

Comité Social Territorial du 10 juin 2024

Questions diverses

Questions de la CGT :

1/ La délibération de décembre 2023 portant sur le régime indemnitaire Hauts-de-France a instauré des mesures visant à répondre aux difficultés de recrutement sur certains métiers, et à mieux rémunérer des « compétences rares ». La CGT a alerté sur le choix de revalorisation de certains métiers, alors que d'autres exerçant des missions comparables sont exclus des mesures de revalorisation, entraînant des incohérences parfois au sein d'un même groupe fonctionnel ou d'une même entité, ces situations pouvant nuire à la cohérence des organisations.

La CGT demande à quelle échéance le travail de révision complémentaire du régime indemnitaire, qui nous avait été annoncé pour la fin du premier semestre 2024, sera mené, afin de permettre une réelle reconnaissance des missions exercées par les collègues concernés.

Une étude des services de la DRH est en cours pour les agents dont l'intitulé du métier n'est pas repris dans la rédaction de la délibération mais dont les missions sont identiques aux métiers recensés. Dans ce cadre, ils pourront effectivement bénéficier de la modulation d'IFSE au titre des compétences rares. Pour les agents qui ne relèveraient pas de ces cas de figure, une analyse sera menée à l'appui du chantier de la cotation métier mais aussi des évolutions réglementaires prévues par la réforme de la fonction publique pour permettre une meilleure reconnaissance de ces situations.

2/ Lors du CST de juin 2023, la CGT a proposé l'augmentation de la rémunération des apprentis, une légère augmentation de quelques euros de celle-ci pouvant les rendre éligibles à la prime d'activité. Nous avons eu un accord de principe favorable, sous couvert de vérification par les services de la faisabilité au regard du statut d'apprenti. Pouvez-vous nous confirmer que cette mesure demandée, il y a maintenant un an, sera mise en place ?

L'étude pour la mise en œuvre a été réalisée par les services de la DRH. Pour revaloriser la rémunération des apprentis de l'institution, une nouvelle délibération sera présentée à la commission plénière du 10 octobre, permettant d'appliquer les nouveaux taux de rémunération.

3/ Le compte personnel de formation (CPF) permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Il est demandé aux agents de le mobiliser notamment depuis 2023 pour les agents souhaitant bénéficier du pass manager, formation interne mise en place par la Région.

La loi de finances 2023 a instauré un reste à charge pour la mobilisation du CPF. Celui-ci serait d'un montant de 100€ à partir du 2 mai (décret 2024-394 du 29 avril 2024). La CGT demande la prise en charge par l'employeur de ce montant lors de la mobilisation du CPF par les agents régionaux.

Le décret mentionné est le décret n°2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation dans le secteur privé.

Le CPF dans la FPT et plus particulièrement au sein de la Région Hauts de France est cadré par la délibération n° 2023.01062 relative à l'accompagnement des parcours professionnels des agents régionaux.

« extrait » :

B) La mise en place du CPF au sein de la collectivité :

Le Compte Personnel de Formation fait partie des outils contribuant à la construction des parcours professionnels des agents.

Pour ces demandes, la collectivité contribuera à une participation aux frais pédagogiques selon les modalités présentées dans la délibération : prise en charge plafonnée à 3 000€.

Pour les formations suivies dans le cadre des dispositifs d'accompagnement volontaristes mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines (Pass management, Réseau de coachs internes, réseau de médiateurs internes par exemple...) le CPF sera mobilisé. Par ailleurs, pour les formations suivies dans le cadre de ces dispositifs d'accompagnement actuels ou à venir, à titre dérogatoire aux dispositions supra, les frais pédagogiques seront pris en charge à 100% et les frais périphériques liés au départ en formation (transport, hébergement, restauration) seront également pris en charge dans les mêmes conditions que celles du règlement intérieur de la collectivité.

4/ Le versement de la prime de pouvoir d'achat est encore possible jusqu'en juin 2024. Celle-ci pourrait permettre de viser, outre les agents régionaux répondant aux critères, les agents contractuels (plus d'un agent sur cinq dans les lycées) qui ne bénéficient pas du régime indemnitaire. La CGT renouvelle sa demande de versement de cette prime, après avis du CST.

La collectivité a fait le choix de soutenir les agents de manière durable, et d'aller au-delà des mesures conjoncturelles proposées par l'Etat, notamment au travers de 2 actions fortes :

1/ L'équité :

- Ainsi, plus de 3800 agents des lycées ont bénéficié depuis le 1er janvier 2024 d'une augmentation de 50 € bruts mensuel de leur rémunération grâce à l'alignement de leur régime indemnitaire sur celui de leurs collègues des services. Cette mesure d'équité progressive se traduira dans 4 ans (en 2028) par une augmentation mensuelle proche de 250 €. Nos agents des lycées bénéficieront ainsi de l'un des meilleurs régimes indemnitaires de France.
- L'équité aussi entre filières dans les services : le régime indemnitaire, à grade égal, sera ainsi identique que l'on travaille sur les questions de gestion, de culture, d'ingénierie ou dans les EPLE.

2/ La reconnaissance :

Les agents qui sont engagés au-delà de leur fonction habituelle, et pour lesquels aussi leurs compétences sont clés pour la collectivité, ont vu leur régime indemnitaire amélioré.

On peut évoquer les chefs de restauration des lycées et les managers d'entretien, ceux qui sont formateurs internes, ou bien encore ceux qui se sont engagés pour être coach interne ou même parrain de manager ou qui accueillent un apprenti.

La collectivité a voulu donner du sens aux mesures de reconnaissance de nos agents. Elles se traduisent entre autres par une hausse de la masse salariale inscrite au budget 2024 proche de 8%.

5/ La CGT demande que la formule de temps de travail à 4,5 jours puisse être adaptée afin de répondre notamment aux organisations familiales en cas de garde alternée, avec le choix entre une demi-journée hebdomadaire comme c'est déjà le cas, et la possibilité de travailler une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours successivement. Cette organisation déjà pratiquée dans d'autres collectivités pourrait s'inscrire dans le plan d'action Egalité Professionnelle.

Cette thématique sera abordée dans le cadre du plan EGP 2024-2026 et en particulier au sein de l'axe 4 : conciliation vie personnelle et vie professionnelle. (Nous en avons échangé lors de la réunion préparatoire du CST du 31 mai).

6/ Alors que la pratique du télétravail est encouragée, notamment à travers la mise en place du PME, et se développe à la région, nous demandons que le montant du forfait télétravail soit porté à niveau du plafond autorisé par les décrets: 253,44€ annuels, montant porté à 282,24€ pour l'année 2024.

Une pétition des agents dans ce sens vous sera remise.

Nous avons pris acte de la demande de revalorisation du montant du forfait de télétravail.

La question du télétravail doit se prendre dans sa globalité. Les réflexions en cours au sein du groupe de travail animé par l'ARACT montrent bien le caractère systémique des enjeux, notamment les conséquences sur l'occupation des espaces de travail.

Sur ce point, dans le cadre du réaménagement des espaces de travail, la collectivité assure actuellement un investissement conséquent pour assurer une montée en gamme de nos équipements professionnels, permettre la prise en compte des nouveaux modes de travail et remettre à niveaux les salles de convivialité/caféteria. De nombreux travaux sont également réalisés pour accompagner le regroupement des collectifs de travail.

En 2023, près de 400 000 € d'achats de mobilier et d'équipements informatiques ont été opérés pour :

- Uniformiser le parc d'écrans (dotation des postes de travail en écrans de 22 pouces) améliorant les conditions de travail des agents ;
- Proposer de mobiliers plus adaptés au travail en collectif comme des tables de réunion mobiles ;
- Déployer des espaces communs de travail permettant d'effectuer des visios, se concentrer ou mener un travail en collectif ;
- Tester de nouvelles typologies de mobilier, comme les salles dynamiques.

Cet effort s'intensifiera encore sur l'année 2024 avec près de 525 000 € d'achats prévisionnels.

Le télétravail est plébiscité par de nombreux agents pour les bénéfices qu'il peut apporter sur les enjeux d'équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle ou par la diversification de ses pratiques professionnelles. En ce sens, la collectivité a acté l'inscription du télétravail comme une modalité de travail pérenne.

Toutefois, les conséquences du télétravail sur les collectifs, dans la vie des services (visios...) ou sur l'intégration des agents ou apprentis méritent d'être analysées plus amplement.

Une réflexion globale est donc nécessaire avant de revoir le cadre actuel.