

RENCONTRE PRESIDENT DE REGION 3 février 2025

Demandes portées par la CGT (réponses en jaune)

Décisions budgétaires

En préalable, alors que le vote du budget est reporté fin mars, la CGT demande que des garanties soient apportées concernant l'impact pour les agents régionaux et sur les effectifs des mesures qui seront proposées. Pour la CGT, les agents et leurs missions de service public ne doivent pas faire les frais de nouvelles baisses des budgets.

Situation financière de la Région : tant qu'on n'a pas de visibilité sur le vote du budget, je n'ai aucune garantie à vous donner.

Sur l'emploi et les effectifs :

- Nous constatons des difficultés sur la validation des ouvertures de postes et le remplacement des départs : les gels de postes sont synonymes de nouvelles dégradations des conditions de travail, alors que les collègues sont déjà à l'os dans certains services ou établissements.

o 500 emplois permanents en moins en 8 ans dans les effectifs régionaux, principalement dans les lycées (sources rapports sociaux et GPEC 2017 à 2023 sur l'état des effectifs).

o 36 % de l'effectif des lycées et 24% des services pourraient partir en retraite d'ici 2030 d'après les projections RH exprimées lors des groupes de travail internes

o Dans les lycées, l'allongement du délai de remplacement en cas d'arrêt maladie, la baisse des contrats aidés pèse sur la charge de travail des équipes

Sans mesures concrètes et immédiates sur le recrutement, malgré une stabilisation en 2023, la région connaîtrait une nouvelle diminution de ses effectifs

Prévisions retraites : pas sûr que tout le monde parte à l'heure car beaucoup de retraités veulent aller jusqu'au bout compte tenu de la perte de pouvoir d'achat entre salaire et pension.

- Nous demandons un engagement régional sur un nouveau plan de déprécarisation jusque 2030, après l'engagement obtenu de 1000 déprécarisations entre 2023 et 2025, afin de couvrir à minima les postes supprimés et les départs en retraite.

Plan emploi 2026-2029 : 700 déprécarisations, 300 recrutements directs d'apprentis

Les critères de déprécarisation doivent être assouplis, avec un recrutement des contractuels lycées organisés en tenant compte de l'ancienneté dans la collectivité.

Revoir les critères de déprécarisations car c'est encore trop compliqué. Continuer à déprécariser et arrêter la précarisation à l'entrée.

- Nous demandons de revenir sur les mesures de non-reconduction des collègues en CDD déjà présents sur postes permanents dans les services, parfois après des années de bons et loyaux services, alors qu'ils pourraient être pérennisés au bout de 6 ans,

Est-ce qu'on a les moyens de titulariser tout le monde ? De nombreux CDD ne seront pas reconduits. On attend mars et le vote du budget.

- Nous proposons qu'un travail d'accompagnement des collègues en contrats de projet soit engagé, afin de faciliter l'accès à des postes pérennes
- Nous demandons le maintien et l'attractivité des métiers à spécialité, y compris par ouverture de concours, pour éviter une perte de savoir-faire et le transfert de missions au privé (un groupe de travail pourrait être ouvert sur le sujet)
- Nous souhaitons l'ouverture urgente des recrutements, y compris externe, pour les équipes mobiles et ports :

- 10% de postes vacants sur l'ensemble de la DMPL (ports), et jusqu'à 25% sur certains secteurs. Il y a besoin de conserver la technicité des métiers pour assurer l'exploitation des 2 ports 7j/7 24h/24.

- Même cas de figure pour la DEPL (équipes mobiles travaux), afin de garantir les moyens d'intervention dans les lycées

Le président dit maintenir sa position de ne pas diminuer les capacités d'intervention de la région

- La région pourrait faciliter le recrutement direct des apprentis formés en région

Voir plus haut : 300 recrutements programmés d'ici 2029

La CGT revendique pour le pouvoir d'achat des agents

- Des mesures sur le régime indemnitaire en dehors de la révision de la cotation des métiers (groupes fonctionnels) qui nous est annoncée pour 2026 :

- o Accélérer l'alignement programmé d'ici 2028 du régime indemnitaire des adjoints techniques des lycées sur celui des services.

Alignement du RI lycées/services : on ne repousse pas le calendrier.

- o Revoyure annuelle du RI (IFSE) pour l'ensemble des agents pour prendre en compte l'inflation et la hausse des prix.

- o Prise en compte des métiers oubliés dans les mesures de compléments indemnitaires en 2023: différence de traitement depuis les dernières revalorisations (modulation de l'IFSE : Par exemple, dans les groupes fonctionnels B1, les métiers techniques des ports ont une revalorisation de 90€ mensuel mais les responsables d'équipes ne l'ont pas. De même, sur la catégorie A les responsables de services et les chargés d'opération ont une modulation de leur IFSE mais les responsables de secteur non (le responsable de secteur est entre ces deux grades).

RI : il ne baissera pour personne suite à la nouvelle cotation métiers.

o Accès au régime indemnitaire pour les agents contractuels lycées (qui ne sont pas rémunérés en juillet août) sous conditions d'ancienneté, comme cela existe dans différentes collectivités

« Vous en connaissez beaucoup des régions qui en font autant sur la déprécarisation des contractuels ? »

o L'augmentation du forfait télétravail, à hauteur des plafonds réglementaires applicables dans la fonction publique, alors que les factures de chauffage augmentent.

« Je ne suis pas opposé à l'augmentation du forfait Télétravail en le modulant par rapport aux jours de Télétravail. A voir à prioriser. »

o Augmentation de la prise en charge employeur dans le cadre du futur contrat de Protection Sociale Complémentaire.

PSC : bonne idée de sonder les agents. Voir comment on le met en œuvre.

Au niveau des promotions

o Révision des lignes de gestions pour poursuivre la reconnaissance des missions exercées, l'amélioration des taux de promotions dans les lycées entamée en 2024 de façon à atteindre les taux de promotions identiques à ceux des services, la prise en compte des examens et concours.

o Passage des chefs d'équipes en catégorie B.

Engagement confirmé pour 150 agents

La CGT revendique pour les conditions de travail :

- Renforcement du plan d'égalité Femmes/Hommes et de la prévention des violences sexistes et sexuelles (exemple : mise à disposition des logements de fonction vacants pour accueillir les agents devant quitter en urgence le domicile conjugal)

Un état des logements vacants dans les lycées sera fait pour savoir dans lesquels on peut placer les victimes de violences.

Pour les lycées :

- Grille d'attribution des moyens humains/postes dans les lycées : stop au gel des postes, transparence et information des élus de la FSS (ex CHSCT lycées) au titre de l'impact sur les conditions de travail. De même les organigrammes et transformations de postes doivent faire l'objet de passages en comité social territorial.

Voir comment l'articuler avec le dialogue de gestion avec les établissements

- Respect des missions face à l'autorité fonctionnelle dans les lycées. Faire remonter les problèmes au cas par cas.
- Renforcer les possibilités de reclassement en tenant compte des situations personnelles et familiales.
- Amiante dans les lycées : visibilité sur les travaux engagés et protocole de prévention pour les agents intervenant sur l'entretien

Amiante lycées > DTA spécifique (le DU revient au proviseur)

DTA de chaque lycées disponible et accessible dans les Subdivisions patrimoniale Formation à faire.
Sujet à clarifier car le sujet a été abordé plusieurs fois

- Y a-t-il des projets de fermetures de petits établissements ? ce n'est pas demandé par la région

Pour les services :

- Droit à la déconnexion.
- Prévention et prise en compte des RPS (risques psychosociaux) liés à la mise en œuvre du flexoffice (7 bureaux pour 10 agents dans les sièges).

RPS : priorité absolue. Le DU sera complet à la fin du 1^{er} semestre avec intégration des RPS dans le cadre du plan ARACT et de la mise en place du flexoffice.

- Introduction de l'intelligence artificielle pour lesquels 30% des métiers de la collectivité pourraient être concernés : nous sommes favorables à une approche en termes de revalorisation des qualifications et des métiers, et non en termes de recherche de réduction d'effectifs.

Bilan suite aux retours d'expériences menées en mai-juin. Pas vocation à remplacer des agents mais à les aider.