



CST du 28 avril 2025

Déclaration liminaire

La CGT a alerté sur le budget de la région consacré au personnel voté fin mars, celui prévoit en effet pratiquement le même niveau de dépenses de personnel de 2024 à 2025, comme vous venez de le souligner, malgré des coûts supplémentaires (cotisations CNRACL, glissement vieillesse technicité, mesures de promotion) soit 9 à 15 millions d'euros de dépenses nouvelles qui auraient justifié l'augmentation de ce budget du personnel.

Le choix de ne pas augmenter le budget à hauteur de ces dépenses prive la région de capacité de recrutement ou d'action en faveur des agents : On nous dit que le budget n'avait pas été entièrement consommé en 2024.

Il est dommage que vous n'ayez pas posé la question à la CGT si vous ne saviez pas de quelle manière utiliser ce budget !

Voici quelques pistes que nous suggérons :

- **Consolider la capacité de recrutement, alors que des postes sont laissés vacants et qu'une partie de nos collègues en CDD ne sont pas reconduits,**
- **Renforcer l'action sociale, dont la part dans le budget régional diminue, par exemple avec une augmentation du montant du chèque cadeau aux enfants, ou le forfait télétravail,**
- **Ou encore améliorer davantage le niveau de participation employeur pour couvrir l'augmentation du reste à charge pour les agents des contrats collectifs de prévoyance.**

La CGT vous a interpellé sur le maintien de la rémunération à 100% du taux de remplacement de la rémunération des congés de maladie ordinaire, qui est passée à 90% au 1^{er} mars : plusieurs collectivités l'ont voté, soucieuses de peser pour un libre choix des collectivités défendu par les représentants des employeurs territoriaux au conseil commun de la fonction publique. 10% de rémunération en moins, c'est beaucoup pour les agents de catégorie C, qui composent la majorité des effectifs. D'autant que, pour le moment, les contrats de prévoyance ne couvrent pas cette perte financière.

Enfin, concernant le futur contrat prévoyance, la CGT vous fait la demande, que l'option de l'adhésion obligatoire et non simplement facultative, fasse bien partie des choix proposés pour le futur cahier des charges, et qu'il puisse y avoir pour ce CST une expression des organisations syndicales sur ce point

Quelques arguments :

- Il est possible d'anticiper la mise en place du caractère obligatoire des contrats sans attendre la transposition légale de l'accord collectif national du 11 juillet 2023,
- C'est permettre de meilleures conditions de négociation tarifaire avec les futurs prestataires, en diminuant l'âge moyen et en garantissant un nombre plus élevé d'agent souscrivant à la prévoyance, nous pourrions faire baisser le montant des cotisations,
- C'est mettre l'ensemble des agents à l'abri de pertes de rémunération importantes contre les aléas de la vie et les risques de paupérisation en cas de pertes de revenus,
- Ce sont de meilleures dispositions fiscales, puisque la contribution de l'agent et la part employeur ne rentrent pas dans l'assiette des revenus imposables dans le cadre des conventions obligatoires,
- C'est une meilleure couverture, ce sont des agents mieux protégés, donc en meilleure santé, répondant aux objectifs affichés dans le plan « tous aptes » en discussion aujourd'hui,
- Un haut niveau de protection, c'est améliorer l'attractivité de notre collectivité au recrutement.

C'est donc une logique gagnant-gagnant, pour la collectivité comme pour les agents, que vous propose la CGT,

Nous espérons que vous nous écouterez et qu'une fumée blanche sortira du CST pour l'occasion.