

Comité Social Territorial du 28 avril 2025

Questions diverses

Questions de la CGT :

14/ Agents contractuels des services

Nous avons constaté depuis plusieurs mois la non-reconduction pour "motifs budgétaires" de contrats de plusieurs collègues en CDD sur postes permanents dans les services, ainsi que l'annonce pour d'autres collègues dans cette situation que leur contrat ne serait pas reconduit à terme.

Ces décisions, prises en dépit des besoins humains dans les directions et des avis favorables sur la manière de servir des agents, rompent avec la pratique régionale qui permettait à ces agents de passer en CDI au terme de 6 années de services.

La CGT souhaite une visibilité pour les élus du CST sur les emplois concernés :

- Combien d'agents sont en CDD sur des postes permanents dans les services ? Quelle est leur répartition par direction, et la durée prévisionnelle des contrats ?
- Combien y en avait-il au 31/12/2023 ?
- Combien de contrats d'agents en CDD sur postes permanents dans les services n'ont pas été renouvelés au cours des douze derniers mois ?

La CGT demande de revenir sur les mesures de non reconduction des collègues contractuels déjà recrutés, et de permettre la pérennisation de leur contrat à terme.

Sur 165 contrats à ce jour, 53 contrats sur poste permanent arrivent à échéance en 2025. 13 contrats ont pris/prendront fin conformément aux termes contractuels et 3 pour manière de servir et démission.

La DRH a reçu ces agents afin de préciser la réflexion engagée par la collectivité de procéder à une nécessaire redéfinition des conditions de mises en œuvre des politiques publiques portées pour faire face aux contraintes de financement qui s'imposent à elle.

Pour les agents concernés :

- Un rappel a été fait sur les droits à congés, sur la procédure de fin de contrat et d'indemnisation, le lien est fait avec France travail et le service chômage.
- L'accompagnement via un bilan de compétences financé par la collectivité a été systématiquement proposé.
- Au besoin, les services de Proch'emploi seront mobilisés.

Aucun agent contractuel n'a à ce jour saisi la DRH d'une demande de bilan de compétences.

15/ Postes de catégorie A dans les lycées

Le tableau des emplois 2025 prévoit la possibilité de recrutement de 10 "managers de restauration", en catégorie A de la filière technique portant sur l'animation "d'une équipe exerçant en cuisine centrale et préparant plus de 1500 repas par jour".

Quels seront les modalités de nomination à ce grade ?

L'institution a souhaité reconnaître les responsabilités exercées par les responsables de restauration de cuisine centrale manageant les productions culinaires pour des volumes supérieurs à 1500 repas par jour. Il a ainsi été créé le poste de "Manager de restauration", classé en catégorie A. Les postes concernés seront présentés lors d'un prochain CST.

Les modalités de nomination restent identiques à celles déjà appliquées dans le cadre de la promotion interne ingénieur sur d'autres postes de catégorie A de la collectivité. Concernant la promotion interne, dans le respect des quotas annuels et sous réserve que les agents concernés remplissent les conditions statutaires pour la promotion interne ingénieurs, la DRH étudiera respectivement les critères prévus par les LDG :

- L'appréciation littéraire du manager de l'agent de l'entretien professionnel
- L'ancienneté dans le cadre d'emplois
- La valeur du groupe fonctionnel du poste occupé
- L'échelon détenu par l'agent
- L'ancienneté dans l'échelon

S'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, ils seront nommés par l'autorité territoriale sur le nouveau cadre d'emplois.

16/ Recrutement dans les ports

La CGT souhaite l'ouverture urgente de recrutements, y compris en externe, sur les postes vacants dans les ports :

10% de postes vacants sur l'ensemble de la DMPL (ports) début 2025, 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 et de favoriser les recrutements pour les métiers à compétences rares de la DMPL afin de pérenniser les compétences spécifiques portuaires.

Quelles mesures de recrutements vont être prises ?

Quelles mesures d'accompagnement pour les métiers rares ou spécifiques au sein de la DMPL (compagnonnage, transmission du savoir, ...) ?

La CGT revendique l'arrêt du transfert des missions au privé, le retour du travail en régie et en interservices

Plusieurs postes sont publiés, et les recrutements sont en cours avec la mise en place de jury ou des arrivées à venir. Un CDD est en attente également. En complément, 6 apprentis sont en poste actuellement.

Parallèlement, la stratégie de recrutement interne repose sur la recherche des compétences adéquates au sein des communautés lycées et services.

17/ Recrutement dans les équipes mobiles travaux

Quelles mesures de recrutement sur les postes vacants au niveau de la DEPL (équipes mobiles travaux), afin de garantir les moyens d'intervention dans les lycées ?

Des postes s'ouvrent au fur et à mesure ce qui permet notamment des pérennisations d'apprentis.

La recherche des compétences adéquates au sein de la communauté Lycée devrait permettre des recrutements supplémentaires.

18/ Matériel DMPL

La CGT demande le maintien des moyens et matériels pour effectuer correctement les missions (ex : camions et véhicules adaptés, matériels de travail comme une nacelle déport négative)

Afin d'assurer la continuité de service portuaire, la maintenance de nos moyens d'intervention est bien prise en compte.

Sur les 4 camions-grues du site de Boulogne-sur-Mer, 2 sont opérationnels et un 3ème en maintenance programmée avec un objectif de remise en service en mai. Le 4ème est hors-service. Une acquisition est budgétée (CP 2026). La définition précise du besoin est en cours, et notamment l'hypothèse du remplacement du 4ème camion par une nacelle négative pour le travail en dénivelé négatif. Par ailleurs, un autre camion est également disponible sur le site de Calais.

Pour le travail en dénivelé négatif, la réglementation et les équipements dorénavant disponibles sur le marché imposent de revoir nos pratiques actuelles afin de permettre l'intervention des équipes de manière sécurisée et réglementaire. Des solutions opérationnelles alternatives sont actuellement en cours d'étude, et l'acquisition d'un moyen dédié homologué devra probablement être envisagé.

19/ Emplois contractuels dans le tableau des emplois

Le tableau des emplois 2025 prévoit une baisse importante (-234) des recrutements possibles d'une année sur l'autre en CDD occasionnels et de remplacement, qui concernent majoritairement les agents contractuels des lycées.

La baisse des recrutements possibles en CDD dans les lycées sera-t-elle compensée par l'augmentation des recrutements titulaires ?

La baisse des recrutements des agents contractuels dans les lycées est le corollaire de la politique de déprécarisation menée par le président depuis 2 ans. Pour mémoire, d'ici fin 2025, 1000 agents contractuels auront été stabilisés dans leur situation professionnelle en leur offrant la possibilité d'intégrer la fonction publique territoriale au sein de la Région.

A ce jour, 650 déprécarisations ont été réalisées. Elles ont principalement permis de pourvoir les postes ouverts aux titulaires suite à vacance de poste. Pour la 1^{ère} fois depuis 2016, le nombre des agents titulaires a augmenté en 2023 et 2024 dans les lycées grâce à cette politique de déprécarisation (données repère social 2023 et 2024 à venir).