

RENCONTRE XAVIER BERTRAND 26 MAI 2026

Sur l'emploi et les effectifs :

Suite à l'adoption du budget régional, la CGT souhaite savoir si des arbitrages et directives en découlent notamment pour l'ouverture au recrutement des postes vacants : Les effectifs et les conditions de travail ne doivent pas être dégradés pour des motifs purement comptable

- La CGT alerte sur les 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 dans certains services ou établissements.
- 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 : la CGT propose la création de brigades de titulaires remplaçants pour l'entretien pour les arrêts de courte durée
- Nous demandons de renforcer les objectifs de déprécarisations : après 1000 déprécarisations sur 3 ans entre 2023 et 2025, les 700 prévus sur 4 ans de 2026 à 2029 (plus 300 recrutements d'apprentis) sont insuffisants pour couvrir à minima la perte de 500 emplois permanents depuis 2016 en lycées et les départs en retraite (source rapport social 2024).
- Les critères de déprécarisation devaient être assouplis, qu'en est-il ?
- Nous demandons la reconduction des contrats de collègues en CDD sur postes permanents dans les services, avec possibilité de CDIisation au bout de 6 ans. De même, nous souhaitons un accompagnement des collègues en contrats de projet, vers un 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
- Nous souhaitons l'ouverture urgente des recrutements externes, pour les équipes mobiles et ports, afin de maintenir la capacité d'intervention en régie dans ces domaines :

- l'enjeu des recrutements était au cœur de la mobilisation des collègues des ports en janvier dernier. Nous demandons le suivi des engagements pris à cette occasion au niveau de la DMPL : recrutement, moyens matériels, régime indemnitaire...

- Nous nous inquiétons des nombreuses vacances de postes au sein des équipes mobiles travaux (DEPL) en dépit des engagements de garantir leur moyen d'intervention dans les lycées

- Nous souhaitons un point sur le recrutement direct des apprentis formés en région (engagement de 300 recrutements)

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 2027 :

- Une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents, y compris ceux qui n'ont pas été concernés par des revalorisation à l'occasion de la dernière délibération du RI votée en 2023
- L'engagement des mesures la région peut-elle engager face à la hausse du prix des carburants ?
- Revoyure annuelle du RI (IFSE) pour l'ensemble des agents pour prendre en compte l'inflation et la hausse des prix.
- 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).
- Mise en place d'un régime indemnitaire pour les contractuels lycées qui faciliterait par ailleurs leur recrutement
- Alignement du régime indemnitaire des adjoints techniques des lycées sur celui des services dès 2027
- Régime indemnitaire correspondant au poste occupé pour les agents de catégorie B sur poste A et C sur poste B
- L'augmentation du forfait télétravail, à hauteur des plafonds réglementaires applicables dans la fonction publique, alors que les factures de chauffage augmentent.
- Gel du tarif journalier de restauration scolaire pour les agents dans les lycées, et augmentation du montant du chèque déjeuner pour les agents qui en bénéficient

Au niveau des promotions et carrières

La CGT revendique la modification des critères de promotion et d'avancement au sein des Lignes Directrices de Gestion

- l'accès aux grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal pour l'ensemble des agents promouvables, en commençant par les métiers de la catégorie C1 pour reconnaître des métiers aujourd'hui pénalisés, par exemple dans les équipes mobiles ou les interventions portuaires.
- revoir à la baisse le critère d'échelon pour l'accès au grade d'ATP1 dans les lycées, afin d'atteindre un taux de promotion de 60 %, comme dans les autres filières.
- permettre enfin une reconnaissance en fin de carrière. Trop d'agent-es partent à la retraite sans bénéficier d'un dernier avancement, faute d'avoir exercé suffisamment longtemps dans leur nouveau grade.
- la CGT exige que la Région utilise toutes les possibilités de promotion en catégorie A, ce qui n'a pas été le cas cette année dans certains grades (attaché, ingénieur...)
- des ratios portés à 100 % des promouvables pour tous les cadres d'emplois.

Par ailleurs, la CGT continue de défendre la reconnaissance des agent-es exerçant sur des postes de catégorie supérieure (ex C sur poste B, B sur poste A),

- l'extension à la filière administrative, en 2026, du dispositif permettant aux agent-es en situation de handicap d'accéder à un détachement sur la catégorie du poste qu'ils occupent.

La CGT revendique pour les conditions de travail :

- Renforcement du plan d'égalité Femmes/Hommes (accès aux postes d'encadrement) et de la prévention des violences sexistes et sexuelles (nous demandons la mise à disposition des logements de fonction pour les victimes de violences conjugales)
- Sur l'Amiante dans les locaux, notamment des lycées : accès aux DTA, information signalétique, suivi médical des agents exposés et fiches expositions amiante/CMR pour les agents ayant travaillé dans ces locaux
- Pour les collègues mis en retraites pour invalidité, qui perdent le bénéfice de leur CET et congés annuels, ouvrir la possibilité de rémunérer ces jours

Pour les lycées :

- Grille d'attribution des moyens humains/postes dans les lycées : les organigrammes et transformations de postes doivent faire l'objet de passages préalables en comité social territorial.
- Respect des missions face à l'autorité fonctionnelle dans les lycées.
- Renforcer les possibilités de reclassement en tenant compte des situations personnelles et familiales. Il n'est pas souhaitable de laisser en arrêt des agents qui souhaitent reprendre un poste.
- Y a-t-il des projets de fusion de restaurations scolaires ? Et d'établissements ?

Pour les services :

- Droit à la déconnexion.
- Prévention et prise en compte des RPS (risques psychosociaux) y compris ceux liés à la mise en œuvre du flexoffice
- Intelligence artificielle : Une étude d'impact va-t-elle être engagée ? Nous restons favorables à une approche en termes de revalorisation des qualifications et des métiers, et non de réduction d'effectifs.