



Cfdt:

COMITÉ TECHNIQUE DU 27 MAI 2021

Présidence : Madame Marie Françoise Guguin

Membres CFDT présents : Alain ANGOT, Sophie LE PIFRE, Laurent LUCAS, Isabelle MARAINE, Stéphane MAZURAS, Guillaume HENIN, Gwenaël HUGUES, Valérie LAROQUE.

DÉCLARATION PRÉALABLE :

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu.e.s, Mesdames et Messieurs les représentant.e.s de l'administration, che.è.r.e.s collègues,

C'est la dernière fois que le Comité technique se réunit avant les élections régionales des 20 et 27 juin prochain. L'occasion de faire un rapide bilan de ces 5 années et demi de mandature, avant le renouvellement du collège des représentants de la Collectivité.

Cette période a bien évidemment été marquée par la fusion des deux Régions normandes. Après une réorganisation « express » en 2016, qui ne l'oublions pas, a contraint la moitié des agents des sites administratifs à changer de métiers en quelques semaines, nous avons mené des négociations sociales « tambour battant », parfois tendues, qui ont permis toutefois d'aboutir au protocole d'accord portant sur les modalités de gestion des ressources humaines signé en avril 2018.

Comme nous vous l'avions indiqué à l'époque, pour la **CFDT**, ce protocole n'était qu'une étape, qu'il s'agissait ensuite de compléter et de faire évoluer au fil du temps. Nous avons eu l'occasion de le faire à travers les groupes de travail et le Comité technique réuni aujourd'hui va se prononcer sur des points prévus au protocole, en particulier la reconnaissance de la catégorie B pour les agents des lycées.

Parmi les sujets d'achoppement, nous en évoquerons trois :

- La réfaction du régime indemnitaire : comme nous avons eu l'occasion de l'indiquer lors de la présentation du dernier bilan social, à ce stade les chiffres ne démontrent pas une diminution des absences de courte durée ;
- Le différentiel cadre d'emplois – fonction : la **CFDT**, en particulier en CAP, a eu l'occasion de dénoncer les conséquences des recrutements en situation de différentiel sur la réduction du nombre de possibilités de promotion. Nous constatons aujourd'hui au fil des réorganisations sur les sites administratifs, la disparition des postes de catégorie C dans certaines directions. Lors de nos échanges avec certains collègues, nous constatons que ce ne sont pourtant pas les besoins en assistants administratifs et/ou financiers qui ont disparu mais que bien souvent les agents sur des postes de B, voire de A, sont contraints de faire ce travail.
- La polycompétence dans les lycées : initialement celle-ci devait prendre place dans le cadre des fiches emplois – repère, chaque fiche de poste relevant d'un seul emploi repère. Nous découvrons pourtant régulièrement des offres d'emplois mélangeant deux métiers. La dernière en date étant celle où il est attendu d'un ouvrier de maintenance spécialisé en électricité qu'il participe à « l'entretien des extérieurs (tonte des pelouses, taille des haies, désherbage etc...) ».

Au cours de cette mandature, nous pensons que la **CFDT** a démontré à de nombreuses reprises, la pertinence de ses analyses et de ses revendications. Ainsi, bien avant l'apparition du virus, la **CFDT** demandait l'élaboration d'un règlement relatif au télétravail, et avant son introduction dans la loi, nous demandions un plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, la **CFDT**, par l'intermédiaire de ses représentants du personnel, continuera à défendre l'amélioration des conditions de travail et de déroulement de carrière des agents régionaux dans le dialogue et continuera, inlassablement, à être force de proposition.

Merci de votre attention.

Les élus **CFDT** au Comité Technique

Points à l'ordre du jour	Interventions CFDT	Réponse ou éléments de l'Administration	Si vote
Approbation du procès-verbal de la séance du 8/10/20	/		POUR
Approbation du procès-verbal de la séance du 26/10/20	/		POUR
Evolution des services : Réorganisation à la DGA Economie et la Direction Economie Enseignement Supérieur Tourisme Recherche et Innovation (avis)	Constatant qu'aucun poste de C ne figurait à l'organigramme de cette direction, la CFDT a rappelé les activités assurées par les « Assistant(e)s administratifs et/ou financiers » et s'est étonnée que dans une direction de 60 agents gérant des dispositifs d'aides aucun besoin de poste d'assistant administratif et/ou financier ne soit identifié.	L'Administration a indiqué qu'en effet il n'y avait aucun poste de C car les besoins portaient sur des postes de B (gestionnaires administratifs) notamment pour la gestion des fonds européens.	CONTRE
Evolution des services - Réorganisation à la Direction Energie Environnement Développement Durable (avis)	Comme pour la DEESTRI, les CFDT s'est étonnée que la DEEDD puisse contenter d'un poste d'assistant administratif et/ou financier.	L'Administration a expliqué que les gestionnaires (postes de B) étaient responsables de leurs dossiers « du début à la fin » et que cela répondait à la demande des agents.	CONTRE

<p>Evolution des services - Direction des Lycées de Normandie (information)</p>	<p>La CFDT s'est interrogée sur la création de 7 postes de A pour les médiateurs et sur les besoins éventuels de profils plutôt B.</p>	<p>Il est précisé que les besoins portent sur des profils de A et que les agents recrutés pourront s'appuyer sur les collègues B du service. Les recrutements démarreront si possible à compter de septembre mais risquent de s'étaler jusqu'à la fin de l'année. La moitié des postes sera positionnés à Caen pour limiter les trajets pour se rendre dans les lycées.</p>	<p>/</p>
<p>Evolution des services - Information sur les changements mineurs (information)</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>/</p>
<p>Accès à la catégorie B dans les lycées et fiche emploi-repère de Responsable d'équipe ressource (avis)</p>	<p>Pour la CFDT, l'accès à la catégorie B des agents des lycées, revendication qu'elle portait dès le début des négociations du protocole, doit viser à la fois à reconnaître les métiers d'encadrement des équipes technique dans les lycées et à offrir des perspectives de carrières aux agents qui les occupent.</p> <p>La fiche emploi repère « RET ressources » de catégorie B vise à répondre à des besoins identifiés par l'Administration à hauteur de 50 postes (dont 15 déjà pourvus). Même si l'ajout de cette fiche au référentiel métier constitue enfin une avancée, la CFDT aurait souhaité que tous les RET soient reconnus comme « ressources » et que la fiche emploi – repère correspondante soit modifiée en conséquence.</p> <p>En effet, pour la CFDT, c'est l'ensemble des RET qui devrait pouvoir dérouler leur carrière jusqu'au grade de technicien. Tous les RET ayant obtenu le concours ou l'examen professionnel devraient être nommés sur leur poste.</p>	<p>L'administration a bien entendu la demande cependant, la collectivité a déjà fait un grand pas puisque presque tous les RET ont été nommés agents de maîtrise.</p> <p>Elle rappelle que les missions doivent être en lien avec le statut. Une évolution quant aux responsabilités pourrait peut-être être envisagée mais une attention est apportée afin de ne pas mettre les RET en difficulté puisqu'une montée en responsabilité devra s'accompagner d'une montée en compétences. Selon elle, il est préférable de le faire progressivement d'autant que ces postes sont exposés (fonction d'encadrement et de management).</p> <p>La création des clubs manager est une 1^{ère} étape mais il est nécessaire de sécuriser les choses avant d'aller plus loin. Par ailleurs, pour répondre à notre demande, il faudrait que le contenu des missions exercées corresponde à la catégorie, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.</p>	<p>POUR sur la fiche emploi-repère</p> <p>ABSTENTION sur la procédure de recrutement</p>

	<p>Cette possibilité devrait également être offerte aux RET des équipes mobiles DBR, à l'instar de ce qui existe déjà pour les équipes DRTN. La CFDT aimerait que l'Administration accorde la même importance aux besoins lors des réorganisations sur les sites administratifs, notamment au vu de la disparition des postes de catégorie C qui nous semblent pourtant répondre à des besoins.</p> <p>La CFDT souhaite que les besoins en «RET ressources» soient identifiés au plus tôt pour les linderies.</p> <p>Concernant la procédure, la CFDT souligne la prise en compte de sa demande de supprimer le critère relatif aux effectifs encadrés, qui permettra à la fois à plus d'agents de candidater (289 contre 175) et à l'Administration de disposer d'un vivier de talents plus étoffé.</p> <p>Comme précisé précédemment, la CFDT souhaite que les agents lauréats du concours ou de l'examen professionnel de technicien soient prioritaires dans les recrutements à venir de 36 RET ressources.</p>		
<p>Définition des lignes directrices de gestion : stratégie pluriannuelle des ressources humaines (avis)</p>	<p>Concernant le recrutement, la CFDT souhaite que la collectivité veille à recruter prioritairement des fonctionnaires avant de recourir à des contractuels et privilégie la cohérence entre le grade détenu et le grade du poste proposé au recrutement.</p> <p>Concernant la gestion des contractuels sur postes non-permanents, la CFDT demande que la présence maximale soit de 5 ans.</p>	<p>L'Administration a confirmé la priorité donnée aux compétences et sa proposition d'une présence maximale de 3 ans.</p>	<p>ABSTENTION</p>

<p>Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (avis)</p>	<p>La CFDT a rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était une revendication de longue date pour elle, tant au niveau national qu'au sein de la Région.</p> <p>Pour la CFDT, au-delà du plan proposé aujourd'hui une des principales avancées porte sur le diagnostic de la situation, qui permettra de se poser les questions différemment.</p> <p>Le plan d'actions et les mesures proposées reprennent pour l'essentiel les revendications de la CFDT, en particulier la mise en place du télétravail pour les encadrants dans les lycées dès 2021 et l'élaboration d'une « charte des temps ».</p> <p>Pour la CFDT, ce plan pluriannuel n'est toutefois qu'une étape, et les échanges en groupe de travail ont montré l'ampleur du travail qu'il reste à réaliser.</p>		<p>POUR</p>
<p>Plan de mobilité domicile-travail (avis)</p>	<p>Dès la fusion, la CFDT demandait l'élaboration d'un plan de mobilité. Celui-ci répond à ses attentes mais elle s'interroge également sur les moyens prévus. Par exemple, comment faire adhérer les agents aux objectifs de développement du covoiturage ou du vélo sans aide financière ? La CFDT demande que le forfait mobilité durable soit mis en place au plus tôt.</p> <p>De plus, au vu du développement massif du télétravail en situation normale et des risques potentiels (hyperconnexion, travail sur écran etc.), la CFDT souhaite que l'élaboration de la charte des temps (équilibre vie professionnelle / vie personnelle) soit également une des priorités.</p> <p>La CFDT souhaite que les représentants du personnel soient associés au suivi du plan d'actions.</p>	<p>Il a été indiqué qu'après avis en CT, une validation du plan de mobilité devra avoir lieu ensuite en Assemblée Plénière.</p> <p>L'Administration a indiqué qu'il était bien envisagé de mettre en place le forfait mobilité durable, tout en rappelant qu'un agent ne pouvait le cumuler avec le remboursement d'une partie de son abonnement aux transports en commun.</p> <p>Elle a confirmé que les représentants du personnel seraient associés au suivi du plan d'actions</p>	<p>POUR</p>

Définition des critères et des modalités : valeur professionnelle et exceptionnelle (avis)	/	/	POUR
Rupture conventionnelle (information)	<p>Pour la CFDT la mise en place la rupture conventionnelle est une bonne chose, en particulier du fait de la suppression du dispositif d'indemnité de départ volontaire.</p> <p>Si la CFDT comprend la volonté de la Collectivité de cadrer ce dispositif, notamment au vu des coûts potentiels, il ne lui semble pas souhaitable de lister les motifs donnant droit à cette rupture. En effet, si à l'avenir un agent demandait une rupture pour un motif « justifié » mais non prévu dans le dispositif une difficulté pourrait se poser.</p> <p>Concernant les agents ayant un projet professionnel, la CFDT comprend la préoccupation de la collectivité, cependant, au regard du nombre de dispositifs d'aide régionale, cela risque de limiter les possibilités de rupture.</p> <p>Enfin, la CFDT souhaite qu'une information sur cette nouvelle mesure soit faite à l'ensemble des agents récapitulant les modalités précises et les procédures à suivre telles que prévues par les textes (entretien, accompagnement possible de l'agent etc.).</p>	<p>L'Administration précise que pour les agents ayant un projet professionnel, des règles déontologiques doivent être respectées après la date de fin des fonctions. Le texte sera reformulé pour clarification.</p>	/

<p>Situation sanitaire (information)</p>		<p>Un travail est en cours pour les sites administratifs sur la fin du télétravail sanitaire et les conditions de retour sur site. Trois étapes sont envisagées (9 juin, 30 juin et 30 septembre 2021), sous réserve de l'amélioration de l'état sanitaire.</p> <p>Le respect des gestes et mesures barrières sera maintenu et des auto-tests seront livrés à compter de la semaine du 31 mai. Leur utilisation se fera sur la base du volontariat.</p> <p>Dans les EPLE, les agents vont bénéficier dans un 1^{er} temps des dotations d'auto-tests distribués par le Rectorat.</p> <p>Une communication pour la mise en œuvre va être réalisée, pour un usage hebdomadaire,</p> <p>Par ailleurs, la Région favorise le recours à la vaccination.</p> <p>Des mesures d'accompagnement spécifiques sont prévus pour le retour sur sites des agents en éviction.</p>	<p>/</p>
---	--	---	----------

 **Prochaine réunion du Comité Technique : 28 septembre 2021**