



## SECTION **INTERCO CFDT** DE LA REGION NORMANDIE

### COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 18 NOVEMBRE 2024

#### COMPTE-RENDU

**Présidence** : Madame Catherine Gourney-Leconte

**Membres CFDT présent(e)s** : Stéphane Mazurais, Valérie Laroque, Alain Angot, Sophie Le Pifre, Ludovic Allais, Isabelle Bouzin, Jérôme Cauvin, Guillaume Hénin, Michel Lemoussu, Brigitte Meray, Jean-Claude Lelièvre

### Déclaration préalable de la **CFDT**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, Mesdames et Messieurs les représentant(e)s de l'administration, chers collègues,

À la suite de la suppression des deux jours mobiles pour les agents des lycées en décembre 2022, le Président s'était engagé, le 12 décembre 2022, à rediscuter de la pénibilité des métiers, en particulier dans les lycées.

Lors de la rencontre avec Monsieur le Directeur général des services, celui-ci nous a annoncé qu'une délibération augmentant le nombre de jours de pénibilité ne passerait pas le stade du contrôle de légalité.

Même si la pénibilité ne se limite pas à l'octroi de jours de congés supplémentaires, la **CFDT** rappelle que la collectivité dispose réglementairement de la possibilité de réduire la durée annuelle de travail, conformément à l'article 2 du Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Dès lors, la **CFDT** ne voit pas sur quelle base les services de l'État pourrait déclarer une telle délibération entachée d'irrégularité.

S'agissant d'une décision éminemment politique, nous souhaitons donc connaître la position des élus régionaux sur ce point, en particulier la vôtre Madame la Présidente.

Merci de votre attention.

Les représentant(e)s **CFDT** au Comité social territorial

**Réponse** : aucune

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REPOSES OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
1. PV du 09/09/2024 et 30/09/24 (avis)	/	/	POUR
2. Annonce budgétaire RH 2025 (Avis)	Le rapport est remis sur table. Il propose une hausse de la participation de la collectivité au titre de la prévoyance de 5€ brut, passant de 10€ à 15€. Cela répond à la demande d'augmentation adressée au Président par la <b>CFDT</b> .	/	POUR
3. Rapport Social Unique et Bilan Social y compris index (avis)	<p>Sur la répartition des effectifs, la <b>CFDT</b> demande à nouveau le respect des engagements pris par le Président lors de la fusion des 2 régions, l'équilibre entre les 2 sites.</p> <p>Force est de constater que le déséquilibre se creuse puisque seulement 43% des postes permanents sont basés à Rouen. La <b>CFDT</b> demande que la répartition des sites soit prise en compte lors des prochains recrutements ou transferts de compétences.</p> <p>Concernant les parcours professionnels et notamment les avancements de grade, seuls 4% des agents de catégorie A ont eu un avancement de grade, 6% des catégories B et 8% des catégories C. Ces taux d'avancement sont bien trop faibles pour la <b>CFDT</b>. Elle réaffirme sa volonté d'augmenter les ratios d'avancement pour les catégories A et C dans les prochaines Lignes directrices de gestion</p>		POUR

(LDG).

Sur les taux d'encadrement la **CFDT** déplore que le taux des EPLE soit inférieur à la moyenne régionale. Le risque en est l'augmentation de la charge de travail des RET, dans un métier en évolution constante. Cela va à l'encontre de leur maintien dans l'emploi, avec, notamment, des risques psychosociaux plus importants. Plus d'agents à encadrer, moins de temps et c'est toute l'équipe d'un établissement qui risque d'être impactée et donc le service public dans sa globalité. La **CFDT** demande que ce point soit réabordé dans le calcul des dotations globales en effectifs des EPLE.

Concernant le maintien et au retour à l'emploi, il apparaît dans le rapport social unique qu'aucun reclassement n'a eu lieu en 2023 après une inaptitude, une maladie professionnelle ou un accident de travail alors que 28 retraites pour invalidité ont été prononcées. Cela laisse penser que toutes les solutions ne sont pas envisagées avant de prononcer ces mises à la retraite d'office.

Sur l'égalité femmes – hommes un index de 97% est accordé à notre collectivité alors que la proportion des femmes dans les plus hautes rémunérations passe de 60% à 40% en 5 ans ou que la quasi-totalité des RET ressources recrutés sont des hommes.

Cet index, s'il est mathématique, ne reflète pas la réalité du déséquilibre des effectifs par sexe. Le RSU, par rapport à celui de 2022 ne démontre aucune évolution positive du plan

	<p>égalité.</p> <p>Enfin sur le volet dialogue social, la <b>CFDT</b> prend acte que le dialogue social semble se mesurer en nombre de réunions. Il est dommage qu'il n'y ait pas un indice indiquant la qualité du dialogue social reprenant par exemple le nombre de négociations abouties au cours de l'année.</p>		
<b>4. Evolution des services</b>			
<b>a) DRTN : création du 6ème secteur (avis)</b>	<p>La <b>CFDT</b> déplore qu'à l'occasion de la création de ce 6<sup>ème</sup> secteur, l'Administration ne propose pas de transformer les postes de coordonnateurs en postes de catégorie A.</p>	<p>La démarche est toujours en cours, la DPA est en attente d'éléments objectifs. Le repositionnement en catégorie A aurait un impact sur les métiers semblables d'autres directions. De plus, avoir un poste de catégorie signifie être évalué sur des missions de A.</p>	<b>ABSTENTION</b>
<b>b) DPCT : intégration du pôle apprentissage et réorganisation (avis)</b>	/	/	<b>ABSTENTION</b>
<b>c) DGA FJCS : Changement de rattachement du pôle apprentissage (avis)</b>	/	/	<b>ABSTENTION</b>
<b>d) Tableau des emplois : DEEDD création de 2 postes (avis)</b>	<p>Le conservatoire du littoral va mettre en place une délégation en Normandie, la <b>CFDT</b> s'interroge sur l'intérêt de créer ces 2 postes.</p>	<p>Pour faire face à l'émergence de certains enjeux, notamment lié à l'impact du changement climatique, la Région propose de conserver une partie des effectifs du syndicat mixte. Il s'agit en particulier de l'aménagement du trait de côte qui n'entre pas dans les compétences du conservatoire du littoral.</p>	<b>ABSTENTION</b>

<p><b>5. Modification mineures (infos)</b></p>	<p>Concernant le poste N°64573 à la DEED, il est indiqué que sa transformation de B en A est liée à la réintégration d'un agent. Nous souhaitons avoir confirmation que l'agent en question est bien d'un grade de catégorie A.</p> <p>Par ailleurs, concernant la transformation du poste N°30072 d'assistante de direction en chargé de projet à la DGA RPVEC, la <b>CFDT</b> a constaté que l'offre d'emploi indiquait une répartition des tâches à 60% chargé et 40% assistant de direction, ce qui n'est prévu ni statutairement ni dans les fiches emploi repères, ni dans les pratiques RH de la Région. Le fait que cela concerne la DGA en charge des ressources humaines est un message particulièrement dommageable.</p> <p>La <b>CFDT</b> demande depuis plusieurs mois une clarification des missions et cadres d'emplois des assistantes de directions, catégorie B quand il s'agit d'un directeur et parfois catégorie C lorsqu'il s'agit d'un directeur adjoint.</p>	<p>La réintégration concerne bien un agent de catégorie A.</p> <p>Le poste à la DGA ressources est publié à la suite d'un départ en retraite. Cette DGA a besoin d'un chargé de projet mais aussi d'une assistante de direction. Les 2 métiers sont différents mais la DGA ne dispose que de 2 ETP et il ne peut y avoir de création de poste.</p>	<p>/</p>
--	--	--	----------

<p><b>6. Charte et plan de formation (avis)</b></p>	<p>Concernant les modalités d'élaboration de ce plan, la <b>CFDT</b> déplore le manque de dialogue et de co-construction. En effet, un projet de plan abouti a été présenté en groupe de travail sur écran. Si des remarques étaient attendues de la part des représentants du personnel, à l'évidence une remise en question de la structure du document, des priorités et des axes à privilégier n'était pas à l'ordre du jour.</p> <p>Un tel sujet ne nous semble pas pouvoir être traité avec une seule réunion et sans que les représentants du personnel puissent disposer de documents écrits au préalable.</p> <p>La <b>CFDT</b> déplore que les deux documents soient peu lisibles. Leur élaboration semble très éloignée de la démarche « FALC - facile à lire et à comprendre », ce qui ne facilitera pas leur appropriation par les agents et contribuera à une forme de discrimination.</p> <p>A cet égard, la <b>CFDT</b> souhaite savoir si leur rédaction s'est appuyée sur de l'intelligence artificielle.</p> <p>Concernant le plan de formation, les axes 2 et 4 sont à privilégier, notamment au regard des enjeux de maintien dans l'emploi et aux difficultés de reclassement vus dans bilan social.</p> <p>S'agissant de l'axe 2 et de l'employabilité, pour la <b>CFDT</b> l'inclusion numérique ne concerne pas que les agents des lycées et l'illectronisme. En effet, l'évolution des outils peut mettre en difficulté de nombreux collègues sur les sites et</p>	<p>La modification pour les jours de révision a été faite mais les représentants ne disposent pas du document actualisé.</p> <p>Les documents fournis n'étant pas les bons, la collectivité demande aux représentants du personnel de voter sur des documents obsolètes et des versions dont ils ne disposent pas.</p>	<p><b>Refus de prendre part au vote</b></p>
---	--	--	---

dans les lycées. Au cours des dernières années, le métier de RET dans les lycées a été particulièrement impacté.

Concernant l'axe 6 la **CFDT** constate qu'il n'évoque que l'intelligence artificielle alors que la transformation numérique ne se limite pas à cet enjeu. Deux ans après la cyberattaque, la **CFDT** s'étonne en particulier que le plan de formation n'évoque pas la sécurité numérique. Pourtant, les évolutions réglementaires prévues pour 2025 dans le cadre de la directive NIS 2 prévoient une formation annuelle obligatoire des agents en la matière.

S'agissant de la charte, la **CFDT** estime que la procédure de mobilisation du Compte personnel de formation (CPF) est trop contraignante et constitue un frein pour les agents ayant des projets de reconversion.

Enfin, s'agissant des concours et examens professionnelles, la **CFDT** a demandé que les chartes du temps de travail soient modifiées afin de permettre aux agents ayant une épreuve le lundi ou le lendemain de leur journée de temps partiel puisse bénéficier comme les autres d'une journée de révision.

Cette demande n'a pas été prise en compte dans la charte de formation. C'est là aussi une forme de discrimination et probablement une source d'inégalité de genre. Pour la **CFDT** il s'agit d'un réel point de blocage et nous vous demandons de le modifier.

<p><b>7. Restauration mutualisée au lycée Sivard de Beaulieu (Avis)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> prend acte de ce projet de convention. Elle souhaite avoir confirmation que le poste d'AER qui interviendra 16 heures hebdomadaires au collège sera bien un poste à temps complet qui le reste du temps interviendra au lycée.</p>	<p>L'Administration indique que l'objectif est d'éviter d'avoir des postes à temps non-complets.</p>	<p><b>ABSTENTION</b></p>
<p><b>8. Présentation de l'état des lieux de la DBR réalisé par le Cabinet EY (info)</b></p>	<p>Concernant l'annexe relative au diagnostic, la <b>CFDT</b> constate que la très grande majorité des agents ayant été reçus en entretien sont de catégorie A voire encadrants (37).</p> <p>Concernant plus particulièrement le Service administratif et financier, il apparaît que c'est un agent de la DVA qui a été sollicité « au nom des agents ». La <b>CFDT</b> souhaite savoir pourquoi les collègues de ce service, qui concentre de nombreux problèmes, n'apparaissent pas dans la liste des agents sollicités. Elle souhaite également savoir si des agents de ce même service ont pu participer aux ateliers.</p> <p>Par ailleurs, le diagnostic indique « <i>Des modes de management à interroger dans quelques unités de travail</i> » mais aucun élément des axes de développement ne semble répondre à ce problème.</p> <p>Enfin, il est indiqué que les « <i>travaux de co-construction doivent permettre d'aboutir à une cible pour le mois de novembre</i> ». Considérant que nous sommes aujourd'hui le 18 novembre, la <b>CFDT</b> souhaite savoir si la cible est connue.</p>	<p>Il nous est indiqué que tous les services ont participé aux ateliers.</p>	<p>/</p>

<b>9. Achat du bâtiment Le Calix à Caen (info)</b>	La <b>CFDT</b> souhaite avoir confirmation que la Région intégrera bien dans les travaux l'éventualité que ce bâtiment devienne un établissement recevant du public.	Il ne s'agira pas de recevoir du public dans un premier temps. Il servira d'espace tampon durant les travaux à l'Abbaye.	/
<b>10. Evolution réglementaire du Forfait Mobilité Durable (info)</b>	/	/	/

Prochaine réunion du Comité social territorial : **6 décembre 2024**