



## SECTION INTERCO CFDT DE LA REGION NORMANDIE

### COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 3 FEVRIER 2025

#### COMPTE-RENDU

**Présidence** : Madame Catherine Gourney-Leconte

**Membres CFDT présent(e)s** : Stéphane Mazurais, Valérie Laroque, Alain Angot, Ludovic Allais, Isabelle Bouzin, Guillaume Hénin, Jean-Claude Lelièvre, Brigitte Meray, Thomas Calu

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REPONSES OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
1. Procès verbaux du 18 novembre et du 6 décembre 2024 (avis)	/	/	<b>Pour</b>
2. Protection sociale complémentaire : relance de la consultation pour la prévoyance (Avis)	Voir la déclaration intersyndicale.	La Présidente du CST a accepté que ce point soit réexaminé et a proposé qu'il fasse l'objet d'un CST extraordinaire le 3 mars.	<b>Report</b>
3. Organisation de l'action sociale régionale (info)	En l'absence de documents transmis dans les délais prévus par le règlement intérieur, la CFDT demande le report de ce point.	L'Administration a souhaité ouvrir le sujet à la discussion et faire le bilan de l'action sociale dans une année de renouvellement du marché du prestataire (CNAS). A cette occasion, elle souhaite « ré-interroger » l'action de l'association du personnel (cotisations et d'activités). Il s'agit à ce stade de discussions. Une éventuelle négociation sur de nouvelles modalités de l'action sociale fera l'objet d'un groupe de travail.	/

<p><b>4. Point sur la campagne de déprécarisation (info)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> rappelle que le Président s'était engagé à déprécariser 200 agents contractuels.</p> <p>Le tableau présenté au CST apparaît peu lisible. La <b>CFDT</b> souhaite donc savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Combien d'agents ont été stagiairisés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 1<sup>er</sup> février 2025 ?</li> <li>• Quelle est la répartition par métiers et par département ?</li> <li>• Combien reste-t'il à stagiairiser pour atteindre l'objectif de 200 ?</li> </ul> <p>Au vu des situations individuelles rencontrées dans les lycées, la <b>CFDT</b> souhaite que les critères soient adaptés afin de permettre à des agents présents depuis de nombreuses années à la Région qui ne seraient pas concernés par le plan de le devenir.</p> <p>De plus au vu des difficultés pour recruter sur certains métiers, la <b>CFDT</b> demande que soit étudiée la possibilité de déprécariser des agents sur des métiers dits « en tension » même si les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies.</p>	<p>Dans la prochaine version, le tableau pourrait faire apparaître les agents mis en stage par métiers et par département.</p> <p>Aujourd'hui il reste 46 agents à déprécariser.</p> <p>Les 178 agents identifiés ont tous reçu une proposition de postes.</p> <p>Concernant le nombre de 200, l'Administration rappelle que les déprécarisations sont liées aux nombres de postes permanents vacants. La Région ne peut pas stagiairiser sur des postes non vacants.</p> <p>L'objectif est d'abord de déprécariser les 178 agents identifiés à ce stade.</p>	<p>/</p>
<p><b>5. Rapport annuel égalité femmes / hommes et bilan septembre 2023 – août 2024 du plan d'actions interne (info)</b></p>	<p>Pour la <b>CFDT</b>, le document présenté n'est pas un bilan. En effet, il fournit des informations générales genrées mais n'ayant pas toujours un rapport avec les actions inscrites dans les plans égalité successifs.</p> <p>A titre d'exemple, il est indiqué que 80% des agents ayant participé à au moins 1 atelier agilité sont des femmes, sans expliquer en quoi cela contribue à l'égalité. Le terme agilité n'apparaît</p>	<p>L'Administration demande si la CFDT a des propositions de nouvelles actions.</p> <p>La CFDT rappelle qu'elle a contribué à l'élaboration du plan égalité et qu'avant d'envisager de nouvelles actions elle souhaite que celui-ci soit mis en œuvre puis fasse l'objet d'un bilan et d'une évaluation des impacts.</p> <p>Concernant la démarche agilité, l'Administration indique qu'elle n'a pas pour but premier de favoriser l'égalité femmes hommes mais que</p>	

	<p>d'ailleurs pas dans le plan égalité qui a été approuvé en mai 2024.</p> <p>De la même manière, il est indiqué que lors du renouvellement des marchés de vêtements professionnels une « <i>attention particulière a été portée à la respirabilité du vêtement et son adaptation à la fonction exercée (intérieur, extérieur)</i> ». A notre connaissance, il s'agissait de faciliter le travail de l'ensemble des agents, sans aucun objectif spécifique en faveur de l'égalité.</p> <p>La <b>CFDT</b> aurait aimé avoir des informations sur la mise en œuvre du plan et son impact. En effet, comme elle l'a indiqué lors du CST du 18 novembre, le bilan social et le rapport social unique 2023 ne démontre aucune évolution significative en faveur de l'égalité par rapport à 2022.</p>	<p>comme elle y contribue elle apparait dans ce bilan.</p> <p>A l'avenir, l'Administration reprendra les actions du plan pour en faire le bilan et voir ce qui s'améliore et ce qui se dégrade.</p>	
<p><b>6. Bilan 2023 de l'emploi des personnes en situation de handicap (info)</b></p>	<p>Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), la <b>CFDT</b> souhaite, si possible, savoir combien ont été recrutés alors qu'ils étaient en situation de handicap et combien sont devenus handicapés au cours de leur carrière à la Région.</p> <p>S'agissant du reclassement et de la reconversion des personnes déclarées inaptes, comme indiqué lors du CST de novembre 2024, le bilan social et le rapport social unique indique qu'aucun reclassement n'a eu lieu en 2023. A l'inverse, 28 retraites pour invalidité ont été prononcées.</p> <p>En matière de sensibilisation et de communication, la <b>CFDT</b> demande qu'un effort</p>	<p>La nouvelle version de Vikings intègre une page sur le handicap.</p>	

	<p>soit fait afin de changer le regard sur le handicap.</p> <p>De plus, elle demande que des actions de communication soient faites afin de faire connaître à l'ensemble des agents les droits liés à la situation de travailleur handicapé tout au long de la carrière du recrutement jusqu'au départ à la retraite.</p> <p>S'agissant des aménagements de postes, de nombreux collègues se heurtent à la multiplicité des directions concernés (DVA, DLN, DBR, DMG, DRTN, etc.) qui se traduit parfois par des retards voire des absences de réponse. La <b>CFDT</b> insiste sur l'importance de sensibiliser toutes les directions sur le handicap et sa prise en compte.</p>		
<p><b>7. Point d'étape sur le diagnostic de la DBR (info)</b></p>	<p>À la suite du diagnostic, les ambitions et les objectifs affichés semblent cohérents. La <b>CFDT</b> s'interroge cependant sur ce qui a été ou plutôt n'a pas été fait depuis la fusion en 2016.</p> <p>Au vu du mal-être que nous constatons à la DBR, la <b>CFDT</b> souhaite que la nouvelle organisation permette d'offrir un meilleur environnement de travail à l'ensemble de ces agents. A cet effet, le volet optimisation de la charge de travail doit concerner tous les agents et non les seuls encadrants.</p> <p>Par ailleurs, au vu de l'organigramme disponible sous vikings et sauf erreur de calcul, nous comptons pour la DBR : 4 managers de directions, 11 managers de proximité, 18 managers opérationnels et 17 responsables d'équipe technique, soit 50 encadrants pour 272 agents. Le taux d'encadrement serait donc de</p>	<p>La réorganisation doit bien permettre de diminuer la charge de travail de tous.</p> <p>Si on soustrait le SEM (service exploitation et maintenance) qui n'est pas un service siège à proprement parlé, le taux d'encadrement de la DBR est de 14%.</p> <p>Concernant la publication des postes, afin de tenir compte des congés, ils seront publiés pendant toute la période (juillet et août).</p>	

	<p>18,38% soit 1 point de plus que le taux d'encadrement des sites administratifs en 2023 (17,23%).</p> <p>Comme indiqué en réunion préparatoire, pour la <b>CFDT</b> augmenter le taux d'encadrement ne doit donc pas être la seule solution envisagée en termes d'effectifs.</p> <p>Enfin, la <b>CFDT</b> alerte sur les risques de publier des postes pendant la période estivale.</p>		
<p><b>8. Dotation en équipements informatiques des équipes mobiles de la DBR (info)</b></p>	/	/	/
<p><b>9. Point d'étape sur les astreintes (info)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> regrette que ce sujet n'ait pas été traité lors de la réunion préparatoire.</p> <p>A l'occasion de la mise au point des astreintes en octobre, des questions ont été posées par les agents et relayées vers la DPA avec parfois des réponses étonnantes.</p> <p>La <b>CFDT</b> a interrogé la Direction parcours de l'agent (DPA) à deux reprises et n'a reçu aucune réponse à ce jour. La <b>CFDT</b> estime que l'absence de réponse aux représentant du personnel n'est pas un signe de bonne volonté pour le dialogue social.</p> <p>Elle demande donc des réponses à ses deux questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsqu'un passage de relai d'astreinte est tombé un jour férié (cas du 1<sup>er</sup> novembre), est-ce que les deux agents d'astreinte concernés (celui qui est d'astreinte le matin</li> </ul>	<p>L'astreinte sur jours de congés = OK, la DPA rappelle le cadre réglementaire</p> <p>La question est demandée par écrit pour pouvoir y répondre plus concrètement</p>	

du jour férié et celui qui est d'astreinte le soir) ont été indemnisés tous les deux d'une astreinte de jour férié ?

- Les agents ont posé la question d'un passage de relai d'astreinte le jour d'une fin de congés. Il aurait été répondu que la journée de congé s'arrêterait à 16h et qu'il n'y a donc aucun problème. La **CFDT** rappelle qu'il est illégal de faire travailler un agent sur un jour de congé et que la journée de congé est complète, donc jusqu'à minuit. Une prise d'astreinte ne peut donc pas se faire un jour de congé, même le dernier.

Afin de simplifier les tours d'astreinte et éviter cette problématique, la **CFDT** demande que les relais d'astreinte soient positionnés en milieu de semaine, et que si le relai d'astreinte tombe un jour férié ou de congé obligatoire, il soit décalé d'une journée. Elle demande également qu'il soit rappelé aux directions qu'une prise d'astreinte ne peut jamais se faire sur un jour de congé.

Concernant les jours de congés annuels obligatoires (exemple ascension en mai prochain), la **CFDT** souhaite que l'éditeur d'horiquartz soit sollicité afin de s'adapter aux règles du temps de travail à la Région. Si le logiciel ne peut être modifié pour le mois de mai, il faudra informer par écrit les agents concernés de leur situation administrative ce jour-là. En effet, ils ne peuvent légalement pas être en congé s'ils sont d'astreinte.

<p><b>10. Bilan des RET ressources (info)</b></p>	<p>La <b>CFDT</b> souhaite savoir pourquoi aucune mission de tutorat n'a été déclenché sur la période 2022-2024.</p> <p>Concernant les missions dites d'appui technique, les retours des collègues RET ressources font clairement apparaître qu'il s'agit plutôt d'intérim pour pourvoir à l'absence d'un RET et que ces missions ont tendance à durer. Le bilan indiquant que la durée est variable « selon le besoin identifié », la <b>CFDT</b> souhaite disposer de chiffres plus détaillés sur ce sujet, par métiers et par année.</p> <p>La <b>CFDT</b> regrette que le nombre de RET ressources n'a pas été augmenté alors que la cible initiale était de 51 et que certains sont sortis du dispositif.</p> <p>Concernant les besoins identifiés aujourd'hui, nous constatons qu'ils sont calculés sur la base de la cible initiale de 2022. La <b>CFDT</b> souhaite savoir comment le bilan a été pris en compte pour réévaluer le besoin.</p>	<p>Le tutorat n'était pas pertinent et le tutorat a été fait sur la notion de mentorat.</p> <p>L'Administration indique que le bilan a été analysé de près, et pris en compte pour définir les besoins et la répartition géographique des RET ressources à recruter.</p>	
---	--	--	--

**Questions diverses faisant l'objet de réponse par courrier :**

- **CFDT** : Reprogrammation des cours de sports sur les sites administratifs

**Prochaines réunions du Comité social territorial : 3 mars (protection sociale complémentaire) puis 19 mai 2025**