



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

### COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 24 NOVEMBRE 2025

#### COMPTE-RENDU

**Présidence** : Madame Catherine Gourney-Leconte

**Membres CFDT présent(e)s** : Alain Angot, Ludovic Allais, Isabelle Bouzin, Guillaume Hénin, Brigitte Meray, Jérôme Cauvin

#### **DECLARATION PREALABLE DES REPRESENTANTS **CFDT****

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

Pour le dernier CST de l'année, la **CFDT** souhaite, une nouvelle fois, vous alerter sur la dégradation continue du dialogue social au sein de notre collectivité.

Ce constat n'est pas nouveau, mais il s'aggrave d'année en année. Les espaces censés être des lieux de **négociation et de co-construction** se transforment trop souvent en simples temps d'information où l'administration expose son point de vue, sans réelle prise en compte des propositions des organisations syndicales.

Nous voulons illustrer ce constat par plusieurs exemples significatifs :

- **Agents volants dans les lycées** : deux groupes de travail annulés, aucune décision concrète.
- **Maintien et retour à l'emploi** : plus de deux ans de travaux pour aboutir à un simple guide intégré au bulletin de salaire, limité au retour à l'emploi, sans aucun dispositif pour le maintien dans l'emploi malgré toutes les propositions que la **CFDT** a pu faire. Le dernier groupe de travail a même été annulé au motif que le sujet était clos, malgré notre demande de maintien. Pourtant, les chiffres du bilan social qui nous sera présenté montre l'ampleur du travail qui reste à effectuer avec notamment 0 reclassement en 2024

- **Plan Senior** : Une demande forte de la **CFDT**, approuvée ici même, dans cet hémicycle par le Président le 17 novembre 2023. Deux ans après, la démarche n'en est qu'à ses prémices et reportée sur les années à venir.
- **Différentiel cadre d'emplois / fonctions** : ce groupe de travail s'est soldé par une tentative de remise en cause des décisions actées dans les lignes directrices de gestion lors du dernier CST.
- **Attractivité des métiers en tension** : tous les groupes de travail ont été annulés sans motif, alors que c'est un enjeu fort évoqué par le Président lui-même lors de son entretien sur LCI de juillet,
- **Chartes du temps et télétravail** : le groupe de travail s'est limité à la révision des chartes, alors qu'une révision du règlement télétravail avait été actée.
- **Déploiement de l'intelligence artificielle** : les groupes de travail ont été transformés unilatéralement en temps d'échanges puis en groupe de travail "transitions" pour nous expliquer des décisions déjà validées par le Président.
- **Protection sociale complémentaire** : une déclaration précise sera faite lors de l'examen du point à l'ordre du jour mais vous vous doutez bien que la **CFDT** ne peut que déplorer le retard et l'absence totale de négociation sur ce point malgré 3 ans de réunions.

Enfin, l'instance de dialogue social qu'est le CST devient **une simple chambre d'enregistrement** : peu ou pas de réponses à nos interventions, absence de dialogue, élus régionaux silencieux lorsqu'ils sont interpellés, quorum difficile à atteindre côté administration.

La **CFDT** déplore également que les demandes d'ajouts de points essentiels à l'ordre du jour fassent systématiquement l'objet de réponses écrites sans débat possible même quand le point est réglementaire comme l'examen des ratios d'avancement.

Ces exemples traduisent une perte de sens du dialogue social. La **CFDT** rappelle que la négociation n'est pas une option mais une obligation légale et une condition essentielle pour construire des politiques RH efficaces et acceptées.

Nous demandons :

- Le respect des engagements pris et des calendriers annoncés.
- La tenue des groupes de travail dans leur rôle initial : négocier, co-construire, et non simplement informer.
- Une réponse claire et argumentée aux propositions syndicales, dans un esprit de transparence et de responsabilité.

La **CFDT** reste disponible pour un dialogue loyal et constructif, mais elle ne peut accepter que les instances deviennent des formalités sans impact positif pour les agents.

**Réponse de la Présidente : Aucune réponse**

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REPONSES OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
1- Procès-verbal du CST du 29 septembre (avis)	/	/	POUR
2- Tableau des emplois (avis)	La <b>CFDT</b> souhaiterait obtenir le tableau des emplois en équivalent temps plein (ETP) pour le lycée Clément Ader qui justifie la suppression du poste complémentaire d'agent d'accueil, et plus globalement avoir un point sur ce sujet pour l'ensemble des lycées.	Le tableau concernant ce lycée sera transmis.	ABSTENTION
3- RSU / Bilan social (avis)	La <b>CFDT</b> s'interroge sur la baisse de 8 emplois repères RET ressources depuis 2022, qui semble se compenser par une hausse de 7 emplois repères de RET. Pouvez-vous nous expliquer ces chiffres ? Est-ce un transfert de RET Ressources vers la mission de RET ?	La baisse du nombre de RET ressources s'explique par le départ d'agents vers d'autres missions ou vers un autre employeur. Il ne s'agit pas de transfert de postes.  Dans le même temps il y a eu 7 RET en plus. Le nombre de RET ressources remontera dès que les recrutements seront effectués.	POUR
4- Plan Handicap (avis)	La <b>CFDT</b> salue l'élaboration de ce plan. Toutefois, elle regrette que sa lecture soit rendue complexe par la très grande diversité des thématiques abordées, dont certaines semblent dépasser le cadre strict des situations de handicap.  Le tableau figurant à la fin fait apparaître un budget conséquent pour la communication alors que celui consacré à la formation apparaît faible par rapport aux enjeux d'inclusion des collègues au sein d'une équipe. Par ailleurs pouvez-vous	La collectivité a mis plus de budget sur la sensibilisation et sur la formation. La formation des agents en situation de handicap est financée par le budget formation de l'ensemble des agents.  Les 10 000€ correspondent à un éventuel surcoût qui pourrait être engagé en raison des spécificités des formations.	POUR

	<p>nous dire à quoi correspondent les 10 000 € mentionnés pour l'axe 8 « autres dispositifs » ?</p> <p>Enfin nous attirons votre attention sur l'axe 7 qui dans le tableau est erronée, en effet 2 reclassements statutaires sont indiqués pour 2024 (p.13) mais le projet de bilan social n'en indique qu'1 (p.39).</p>		
<b>5- Bilan intermédiaire égalité F/H (info)</b>	<p>La <b>CFDT</b> souhaite connaître le nombre de femmes et d'hommes qui ont candidaté en 2024 et 2025 sur des postes de RET ainsi que le nombre de postes de RET ouverts sur ces 2 périodes. Plus concrètement, on le sait, certains métiers sont soit majoritairement féminins soit majoritairement masculins. Quelles actions sont mises en place au sein de la collectivité, au-delà de la non-discrimination lors des recrutements, afin de favoriser l'égalité sur chaque métier. ?</p>	Pas de réponse	
<b>6- Participation employeur au risque santé (avis)</b>	<p>En matière de protection sociale complémentaire (PSC), l'objectif de la <b>CFDT</b> est de permettre à l'ensemble des agents d'avoir accès à une couverture santé et une prévoyance performante à moindre coût. Il s'agit de leur permettre d'accéder à des soins de qualité et de se soigner autant que nécessaire sans craindre que des difficultés financières s'ajoutent à leur problème de santé.</p> <p>Au vu de la politique santé affichée et revendiquée par la Région Normandie, notamment le plan Région en santé, nous</p>	Aucune réponse ni sur le fond (montants qui ne correspondent pas aux attentes des agents) ni sur la forme (absence de dialogue social sur le sujet).	<b>CONTRE</b>

pensions que ces objectifs étaient partagés.  
Nous avons hélas de fortes raisons d'en douter.

Les nouvelles obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire (PSC) ont été introduite par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

La **CFDT** avait donc demandé que cette thématique soit inscrite à l'agenda social 2022. La 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail sur le sujet a ainsi eu lieu le 25 février 2022. Au cours de celle-ci les services de la Région nous ont surtout expliqué que « nous avons le temps » pour négocier et revoir les dispositifs régionaux relatifs à la PSC.

Depuis lors, et malgré de nombreuses réunions **rien n'a avancé**. Chacune de nos demandes a été écartée par l'Administration.

Lorsque la **CFDT** a demandé que soit étudiée la possibilité de s'associer au contrat collectif des centres de gestion normands, on nous a retorqué que ce n'était pas possible puis que cela n'était pas intéressant sans nous fournir d'éléments d'analyse.

Lorsque la **CFDT** a demandé ce qu'il en était du benchmark que l'Administration devait faire, on nous a indiqué qu'il n'était pas opportun de dépenser de l'argent pour un benchmark alors que des textes réglementaires étaient attendus.

Lorsque nous avons demandé la mise en œuvre de l'accord collectif national portant

réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023, on nous a dit que la Région attendait le décret.

Lorsqu'en décembre 2024 la **CFDT** a indiqué que nous souhaitons que soit étudiée la possibilité d'un contrat collectif pour le risque santé, on ne nous a pas répondu.

Enfin, lorsqu'en octobre dernier la collectivité nous a demandé de faire des propositions chiffrées de participation à une complémentaire santé, on nous a répondu que c'était budgétairement infaisable... c'est pourtant ce qui est appliqué dans une collectivité régionale de 8 000 agents, soit plus conséquente que la nôtre...

Il est difficile de savoir si c'est l'impossibilité de mise en œuvre ou le manque de volonté qui en est la cause.

Alors que nous avons le temps en février 2022, faute d'avancée sur le sujet l'Administration a prolongé le contrat de prévoyance avec Territoria d'un an. Elle nous a indiqué lors d'une réunion du 10 octobre dernier que nous n'avions « pas le temps » d'envisager autre chose que la labellisation pour le risque santé.

Il aura fallu attendre un mois de plus pour que les services nous communiquent les propositions (le 14 novembre) en nous laissant 3 jours pour faire part de notre position.

Vous comprendrez qu'après 3 ans et demi sans aucune véritable négociation, nous ne pouvons

	<p>entendre aujourd'hui que nous n'avons pas le temps ou que le budget nécessaire n'a pas été anticipé.</p> <p>Monsieur le Directeur général des services indiquait lors d'un précédent CST que la collectivité était attachée à un dialogue de qualité. Concernant le sujet de la PSC, nous en sommes très éloignés, sur le fond comme sur la forme.</p>		
<b>7- CA imposés</b>	<p>La <b>CFDT</b> souhaite qu'une communication soit faite envers les EPLE lorsque les fermetures tombent un jour d'ouverture.</p>	Une communication sera établie si besoin	<b>POUR</b>
<b>8- Modification du temps de travail des week-end des agents de sécurité logés (avis)</b>	<p>La <b>CFDT</b> souhaite connaître l'organisation prévue si l'agent est mobilisé entre 5h30 et 6h15 du matin ce qui ne permet pas de respecter les 11h de coupure. Pouvez-vous nous préciser quelles sont les missions qui peuvent amener à la mobilisation de l'agent sur ses temps de disponibilité ?</p> <p>La <b>CFDT</b> s'interroge également sur la situation des agents d'accueil veille tardive des EPLE pour lesquels il a été donné instruction aux RET de ne pas majorer les heures effectuées après 22h et le dimanche. Il ne semble pas que My-Antiriade tienne compte automatiquement des heures nuit/dimanche/férié pour les majorer dans les calculs.</p>	<p>Les agents peuvent être mobilisés sur ces créneaux en cas d'alarme (incendie, intrusion). Ça n'est pas toujours simple de respecter les 11h de repos dans ce cas mais tout est mis en œuvre pour que ce soit fait.</p> <p>Pour la situation dans les EPLE, l'administration devrait revenir vers nous.</p>	<b>ABSTENTION</b>

<b>9- Révision de la grille tarifaire du restaurant administratif</b>	<p>La <b>CFDT</b> souligne l'importance de rester vigilant sur les tarifs acceptables pour les stagiaires et les apprentis.</p> <p>Elle demande que les stagiaires non gratifiés, en particulier les lycéens en observation bénéficient de la gratuité des repas pris au restaurant administratif.</p>	<p>Une réflexion est en cours pour pratiquer des tarifs avantageux pour les stagiaires et apprentis mais la gratuité est exclue.</p>	<b>ABSTENTION</b>
<b>10-Enquête restauration 2025</b>	<p>La <b>CFDT</b> reste attachée à la restauration administrative de Rouen. Elle demande quelles sont les conclusions de l'administration sur les résultats de l'enquête. Une grosse inquiétude demeure, y compris au sein du personnel du restaurant administratif, sur le maintien de ce dispositif.</p>	<p>L'objectif est d'avoir une connaissance fine du besoin des agents. Il n'y a pas de projet de fermeture sur le site de Rouen</p>	

<p><b>11-La démarche d'élaboration de la charte managériale pour les sites administratifs</b></p>	<p>Lors de la réunion préparatoire, nous avons eu le sentiment que cette charte s'apparente davantage à un outil de communication externe pour valoriser la collectivité qu'à une réelle volonté de favoriser de nouveaux modes de management.</p> <p>Si Monsieur le Directeur général des services indiquait lors d'un précédent CST qu'on ne pouvait parler de « management par la peur » à la Région, nous constatons que certains encadrants le pratiquent voire l'assument.</p> <p>La <b>CFDT</b> est régulièrement alertée sur des pratiques managériales très éloignées de ce que prône la collectivité, voire toxiques.</p> <p>Nous constatons que, sur les sites administratifs, ces alertes se traduisent rarement par une remise en cause des managers en question. Parfois ce sont même les agents ayant alerté qui se trouvent mis en difficulté, voire qui font l'objet d'une procédure disciplinaire.</p> <p>Comme nous l'avions déjà indiqué en instance, la <b>CFDT</b> aurait souhaité que les représentants du personnel soient associés à la construction de cette charte dans le cadre du dialogue social. L'impression donnée est qu'elle a été élaborée par des managers, pour des managers, sans tenir compte de la réalité vécue ou ressentie par les agents.</p> <p>Nous nous interrogeons également sur l'application concrète de cette charte, notamment concernant le bien-être au travail,</p>	<p>Pas de réponse</p>	
---	--	-----------------------	--

puisque'elle n'est ni contraignante ni intégrée aux entretiens annuels. Lorsque ce point a été soulevé en réunion, il nous a été répondu que les managers s'autoévalueraient par rapport au respect de cette charte. Pour la **CFDT**, l'autoévaluation n'est pas une solution crédible : accepteriez-vous qu'un agent s'autoattribue son CIA ? Cela n'aurait aucun sens.

L'évaluation des managers devrait viser à adapter leur mode de management aux besoins des équipes. Il serait donc pertinent qu'elle ne repose pas uniquement sur le N+1, mais qu'elle intègre également l'avis des agents.

Si la collectivité souhaite réellement faire évoluer ses pratiques managériales, elle doit cesser de considérer les managers comme des « super agents ». Aujourd'hui, près d'un manager sur deux estime ne pas avoir le temps de manager : est-ce un manque de temps ou de volonté ?

Nous l'avons déjà signalé : le rôle principal d'un manager semble se limiter à organiser ou participer à des réunions en visioconférence, sans qu'il en sorte de réelles avancées si ce n'est la nécessité de prévoir une autre réunion. Cela génère chez certains managers des situations de souffrance au travail que nous remontons régulièrement.

La **CFDT** encourage les projets visant à améliorer le management, mais elle souhaite que les managers récalcitrants au bien-être des

	agents, minoritaires certes, puissent évoluer vers des missions sans encadrement.		
<b>12-Convention d'objectifs de de moyens entre la Région et les lycées publics</b>	La <b>CFDT</b> s'interroge sur la modification de ce sujet présenté au CST de septembre pour avis en simple information à ce CST de novembre alors même qu'un avis CONTRE unanime avait été rendu par les organisations syndicales le 29 septembre. Sur l'annexe 2 Ressources Humaines, la <b>CFDT</b> s'étonne de l'absence d'indications concernant les RET ressources.	Cette convention n'a pas été modifiée par rapport à la précédente c'est pour cette raison que n'apparaissent pas les RET ressources et c'est aussi pour cette raison qu'aucun avis n'est demandé mais que ce point est mis pour info. Il s'agissait d'une erreur lors du précédent CST.	

#### Questions diverses :

##### ✓ **CFDT** :

- Recrutement d'un RET adjoint ou suppléant : quelle différence entre les 2 profils ? quels critères sont mis en œuvre pour acter ce recrutement ? comment se fait la répartition des missions avec le RET en titre ?
- Bilan de la campagne de déprécarisation
- Le contrat de groupe de prévoyance ayant été renouvelé avec une augmentation des cotisations, la participation employeur va-t-elle également augmenter ?

##### ✓ **CGT**

- Titres restaurant pour les agents en télétravail
- Panneaux d'affichage syndical

**Prochain CST : en attente de l'agenda social 2026**