SECTION CFDT INTERCO

DE LA REGION NORMANDIE

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 16 NOVEMBRE 2026

COMPTE-RENDU

Présidence : Madame Catherine Gourney-Leconte

Membres CFDT présent.e.s : Ludovic Allais, Mathilde Anger, Alain Angot, Isabelle Bouzin, Guillaume Hénin, Stéphane Mazurais, Brigitte Meray

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,

Au printemps 2025, dans le contexte de la création d'un Secrétariat général et du recrutement d'un nouveau DGA Ressources, Monsieur le Directeur général des services réunissait l'ensemble des représentant.e.s du personnel pour leur faire part de sa volonté de renouer un dialogue social de qualité.

Il s'engageait alors à ce qu'un décisionnaire soit présent à chaque groupe de travail, afin de pouvoir acter les décisions ou, à défaut, expliquer les raisons pour lesquelles nos revendications seraient retenues ou écartées.

Un peu plus d'un an après, la **CFDT** ne peut que constater un décalage profond entre les engagements affichés et la réalité vécue. Depuis 2025, loin de s'améliorer, le dialogue social n'a cessé de se détériorer.

Plusieurs exemples viennent illustrer cette dégradation :

- La mise en œuvre d'une nouvelle politique de remplacement dans les EPLE, sans information préalable des représentant.e.s du personnel ni des établissements concernés, sans explication ni présentation du contexte ;
- La découverte d'objectifs chiffrés de réduction des effectifs sur les sites administratifs, estimés à 40 postes pour 2027, là encore sans aucune concertation avec les représentant.e.s du personnel ; alors que la **CFDT** n'a cessé de dénoncer régulièrement des créations de postes non justifiées ;
- La mise en place de mesures exceptionnelles liées aux évolutions climatiques ou aux situations sociales, décidées unilatéralement, sans même associer les membres de la F3SCT, pourtant formés et compétents sur ces sujets ;
- Des réponses incomplètes, voire inexistantes, à nos revendications et propositions concernant la charte des temps, nos différents courriels restant sans véritable retour.

À ces constats s'ajoute une dérive préoccupante dans la nature même des échanges avec l'administration. Les groupes de travail, censés constituer des espaces de discussion et de négociation, tendent de plus en plus à être remplacés par de simples réunions d'information dits "temps d'échanges". C'est notamment le cas sur des sujets aussi importants que la mise en place d'agents volants dans les lycées, l'affichage d'une marque employeur ou la mise en place d'un plan Sénior. La durée des réunions a également été réduite sans concertation, notamment pour la préparation des instances, ce qui se traduit par des injonctions de l'Administration à être concis dans nos interventions.

Dans ces réunions, les représentant.e.s du personnel sont invités à assister à des présentations sans véritable possibilité de débattre, de formuler des propositions ou d'influer sur les décisions. Madame la Présidente, réduire le dialogue social à une simple information descendante, c'est en nier toute la portée.

Par ailleurs, l'agenda social 2026 n'a pas été respecté. Des sujets pourtant annoncés comme essentiels n'ont même pas été abordés, sans qu'aucune explication ne nous soit apportée. Nous pouvons notamment citer le règlement intérieur de la collectivité, prévu en fin d'année, le bilan des réorganisations — particulièrement indispensable au regard de leurs conséquences humaines et organisationnelles — ou encore la deuxième phase de « Région en Santé ».

Comment prétendre construire un dialogue social de qualité lorsque les engagements pris ne sont pas tenus et que les représentant.e.s du personnel ne sont même pas informés des raisons de ces renoncements ?

La négociation relative à la Protection sociale complémentaire constitue certes un point d'avancée. Mais à quel prix ? Combien de votes défavorables et de séances d'instances au cours desquelles les représentant.e.s du personnel ont dû refuser de siéger pour que de véritables échanges puissent enfin avoir lieu ?

Combien de CST, convoqués une seconde fois après un vote défavorable unanime, sans qu'aucune prise de contact avec les représentant.e.s du personnel ne soit engagée pour tenter de rechercher une issue ? Combien de fois les mêmes rapports nous ont-ils été présentés, sans que le sens de nos votes ne soit réellement pris en considération ?

Le vote des représentant.e.s du personnel ne peut être considéré comme une simple formalité, pas plus que le CST ne peut être réduit à une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration.

En cette fin d'année 2026, à la veille des élections professionnelles, la **CFDT** souhaite rappeler avec force que le dialogue social ne peut se décréter. Il repose sur l'écoute, la considération, le respect des organisations syndicales et la volonté réelle de construire des réponses partagées.

Sans ces éléments fondamentaux, il ne peut exister de dialogue social de qualité. Pourtant, c'était précisément l'engagement pris par la Direction Générale au printemps 2025.

La **CFDT** refusera toujours que le CST, et ses représentant.e.s élu.e.s démocratiquement par les agents, ne soient considérés comme un simple passage obligé dans le processus décisionnel. De la même manière, les élu.e.s de la collectivité, issus eux aussi des urnes, ne sauraient accepter que leurs décisions soient systématiquement ignorées.

Le dialogue social ne doit pas être une obligation réglementaire que l'on satisfait, mais une démarche que l'on fait vivre.

C'est cette exigence de respect, d'écoute et de véritable concertation que nous continuerons à porter au sein de cette instance lors du prochain mandat.

Les représentant.e.s **CFDT** au Comité social territorial

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REPONSES OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
1- Adoption du PV de la séance du 08/06/2026 (avis)	/		**Pour**
2- Évolution des services :			
• **DCP (avis)**	La collectivité prétend chercher à réaliser des économies et prévoit de réduire les effectifs sur les sites administratifs. La **CFDT** ne peut donc que dénoncer la création de cette cellule "plages du débarquement" et la mise en place d'un poste de manager intermédiaire pour encadrer 1 poste de chargé.e de projet. D'autant que cela se traduit par la transformation d'un poste de chargé.e de projet en poste de manager intermédiaire pour le service patrimoine, ce qui va induire par une charge de travail supplémentaire pour les chargé.e.s de projet et est source de fortes inquiétudes. Si l'inscription des Plages du Débarquement est une avancée importante, le travail tel qu'il est présenté par la DCP relève d'un ou de plusieurs postes de chargé.e.s de projet. Mobiliser des ressources internes en transversalité ou nouer des partenariats externes ne nécessite pas d'être manager intermédiaire. La **CFDT** rappelle que l'IFSE d'un manager intermédiaire s'élève à 22 426€ ou 24 704€ bruts quand celui d'un.e chargé.e de projet est de 17 700€ ou 18 433€ bruts en fonction du cadre d'emplois. Pour la **CFDT** rien ne justifie la création de cette cellule sous cette forme. Il aurait été possible de la	La DCP ne connaît pas les montants de régime indemnitaire et laisse les ressources humaines répondre sur ce sujet. Pour les RH, les remarques s'entendent mais le référentiel des emplois repère actuel n'est pas adapté pour ce genre de mission. La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) devrait permettre de pallier ce genre de problématiques. Si l'équipe n'est pas intégrée au service patrimoine actuel c'est pour qu'elle puisse agir en autonomie. De plus l'équipe pourrait évoluer en fonction du mode de gouvernance choisit (GIP etc.).	**Contre**

	créer au sein du service patrimoine actuel comme cela a été le cas par le passé. Enfin, la **CFDT** s'étonne que l'offre d'emploi de responsable de service patrimoine ait été publiée le 10 octobre dernier, avant d'être retirée, soit avant le passage de l'organigramme en CST, ce qui témoigne une fois de plus du peu de respect accordé aux instances.	La publication est une erreur. L'offre a été retirée le jour même.	
• **DEESTRI : (avis)**	La **CFDT** espère que cet organigramme sera bien mis en place par la direction puisque comme nous l'avons constaté, l'organigramme présenté au CST de février dernier ne l'a pas été.	Pas de réponse.	**Abstention**
• **Louis de Broglie à Bourg-Achard : organisation de l'équipe technique du pour la rentrée 2027/2028 (avis)**	La **CFDT** déplore que les discussions sur les conditions de travail des agents, en particulier les week-ends, n'aient pas été poursuivies au motif que les travaux du lycée étaient suspendus et l'ouverture reportée. En effet, alors que le calendrier permettait une véritable négociation notamment sur les horaires atypiques et leurs contreparties, l'Administration propose aujourd'hui d'en discuter "plus tard". Si la **CFDT** approuve la mise en place de 3 Responsables d'équipe technique (RET), elle s'étonne que cette règle ne soit pas appliquée dans les autres lycées normands. En effet, depuis 10 ans l'Administration a supprimé de nombreux postes de RET maintenance au profit de RET mixtes, y compris dans des établissements plus importants que le futur lycée Louis de Broglie.	Le calendrier des discussions et les scénarii d'ouverture ont changé plusieurs fois. Il n'y a pas de temps perdu pour les services RH. 2027 offrira des conditions correctes d'échange avec les représentants du personnel. Pas de réponse sur le nombre de RET dans les autres lycées.	**Abstention**

• **DAN (info)**	La **CFDT** a eu l'occasion d'alerter à plusieurs reprises sur la situation au sein de la DAN, notamment lors du CST du 8 juin dernier. A l'occasion d'un temps d'échange le 16 octobre dernier, la DAN a reconnu que 25 à 30% des agents du nouveau service Innovations et Transitions Numériques (SITN) étaient en souffrance, ce qui générait notamment de l'absentéisme et des interventions de la psychologue du travail. Les ressources humaines ont connaissance de ces difficultés depuis de nombreux mois. Les agents et la **CFDT** ne comprennent donc pas qu'on laisse les encadrants poursuivre la réorganisation de ce service sans prendre en compte le mal-être des agents. La seule réponse qui leur est proposée serait la mobilité interne ou externe, ce qui n'est pas acceptable. La **CFDT** souhaite donc savoir ce qu'attend l'Administration pour agir ? Faut-il un drame ? Un dépôt de plainte ? Comment une collectivité qui communique, y compris dans ses offres d'emploi, sur le plan Région en santé, peut-elle tolérer que des pratiques managériales toxiques source de risques psycho-sociaux perdurent ? La charte managériale, qui propose aux encadrants *"un référentiel inspirant qui encourage une amélioration continue" et* des *"postures à partager"* évoque pourtant en posture 2 *" Fédérer ses équipes dans un cadre favorisant l'échange et garantissant la Qualité de Vie et les Conditions de Travail"*. Selon cette charte, je cite : *"cette posture exprime la manière dont nous, managers des sites administratifs faisons de la qualité de vie et des conditions de travail une réalité quotidienne au sein*	De nombreux temps d'échanges individuels et collectifs sont nécessaires, ce qui est coûteux en temps pour le responsable de service. Aucun agent n'a demandé de mobilité interne selon les RH À la suite des remarques des représentants du personnel, le calendrier d'élaboration des fiches de poste a été accéléré. A ce stade, pas d'information sur le % de modification de chaque fiche de poste. Le responsable de service a consacré 4 à 5 heures par agents ce qui lui coûte. Pour la DAN, *"Les agents ont compris le quoi mais pas le pourquoi »* de cette réorganisation et de l'évolution de leurs missions.	/

	de nos équipes. Elle repose sur notre responsabilité collective à créer un environnement de travail dans lequel chacun se sent reconnu et écouté. *Elle se traduit par une posture managériale à la fois bienveillante et exigeante, favorisant la coopération, la confiance et l'équilibre entre performance et mieux être."* Nous avons eu l'occasion de déplorer que la collectivité ne demande aucun engagement des encadrants à appliquer cette charte. Au regard de la situation à la DAN et du nombre d'agents en grande souffrance, la **CFDT** demande officiellement que la F3SCT soit saisie dès sa prochaine réunion, qu'un point à l'ordre du jour concernant la DAN soit ajouté, et qu'elle puisse diligenter une enquête au sein de cette direction.	Les encadrants de la DAN font preuve de bienveillance dans leur management.	
• **DTPR (info)**	Au regard des impacts humains et de la perte de compétence suite au passage en Délégation de service public, la **CFDT** souhaiterait connaître le montant des offres et les économies ou surcoûts que cela représentera pour la collectivité. Concernant les réductions d'effectifs, pour le secteur relation usagers et communication, à ce stade, 4 suppressions de postes sont prévues pour 15 agents. La **CFDT** souhaite savoir : ✓Si les 15 collègues concernés vont devoir repostuler sur leurs postes sachant qu'il y en a sur tous les sites ? ✓Sur quel site il est prévu de supprimer les postes ? ✓Ce qu'il adviendra des agents non retenus ? Pour les 2 collègues de la dynamique commerciale dont les postes vont être transférés chez les délégataires, la **CFDT** souhaite savoir si en cas de	La négociation étant en cours, aucune information ne peut être fournie à ce stade. Un travail est en cours pour un "processus de repositionnement encadré". Il devrait être finalisé pour la fin de l'année avec une mise en œuvre en 2027. Le seul engagement de la collectivité pour les 2 collègues de la dynamique commerciale est de faire en sorte qu'elles ne passent à côté d'aucune	/

	refus la collectivité s'engage à leur trouver des postes ? Pour les collègues susceptibles de perdre leur indemnité de régisseur, la **CFDT** souhaite s'avoir s'il est prévu de compenser cette perte salariale comme cela se fait pour les encadrants qui cessent de manager ? À ce stade il est prévu une réduction des effectifs de 12 postes sur 101 soit 12%. La collectivité semble compter notamment sur des départs en retraite. La **CFDT** souhaite rappeler que la date du départ en retraite est un choix de l'agent sauf si celui-ci atteint les 67 ans. Cela est-il pris en compte ? Sur ce point, la **CFDT** déplore que les fins de carrières et donc les agents concernés ne soient vu que comme une solution aux réductions d'effectifs lors des diverses réorganisations Enfin, des suppressions supplémentaires seraient prévues, la **CFDT** souhaiterait savoir combien et à quel horizon ? Au vu de ses évolutions, est-il prévu à moyen terme de réduire le nombre de postes d'encadrement ?	opportunité. L'Administration ne s'engage pas à les repositionner au sein de la Région. Pour les régisseurs, l'Administration envisage une indemnité compensatrice dégressive. Concernant les départs en retraite, l'Administration n'en parle que lorsque les agents ont fait la démarche. Elle veille à ce que cela réponde aux souhaits et projets personnels des agents A ce stade, 2 départs à la retraite seraient actés. Il n'est pas prévu de suppressions supplémentaires dans le cadre de la mise en place des DSP.	
3- Mise à jour du tableau des emplois (avis)	/		**Abstention**

4- Charte des temps (avis)	La **CFDT** souhaite rappeler que la révision des chartes du temps de travail était inscrite à l'agenda social 2025. Il était prévu une négociation sur le sujet. Quatre réunions du groupe de travail ont été organisées en février, mai, septembre et octobre 2025. À la suite de la réunion de février, la **CFDT** a adressé à l'Administration ses propositions et revendications. Celles-ci n'ont fait l'objet d'aucune discussion lors des réunions suivantes, l'Administration nous invitant à les lui transmettre à nouveau, ce que nous avons fait en mai puis en octobre. Depuis octobre 2025, les 3 premières parties de la charte n'ont fait l'objet d'aucun échange. Nous avons découvert que certaines de nos demandes étaient retenues, d'autres pas sans plus d'explication. La partie 4 relative à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle a fait l'objet d'une seule réunion le 2 octobre dernier. Ce sujet est pourtant une revendication de longue date de la **CFDT**. Il était déjà inscrit dans le protocole d'accord national du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Pourtant, l'Administration refuse toujours de mettre en place des règles claires et opposables pour protéger les agents face à certaines pratiques managériales, qu'il s'agisse d'horaires de réunion, de présence imposée non justifiée, de sollicitations en dehors des horaires habituels de travail ou de déplacements inutiles. La **CFDT** souhaite notamment rappeler que le droit à la déconnexion, consacré par l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, ne peut se limiter à de	Il y a de réels points de divergence entre les représentants du personnel et le travail produit. La proposition est à minima un document de référence de base qui pourra être révisé ultérieurement.	**Contre**

	simples "bonnes pratiques". Le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a récemment confirmé une sanction disciplinaire infligée à un encadrant en raison notamment de son management nocif et du non-respect du droit des agents à la déconnexion. La déconnexion est un sujet qui mérite une véritable négociation sociale. Nous demandons que cela soit inscrit à l'agenda social 2027. Aujourd'hui l'Administration évoque une simple "fusion" des chartes, une "mise à jour", une "clarification" et même une "mise en adéquation avec les pratiques RH". Nous découvrons que les directions RH avaient des pratiques différentes de ce qui étaient prévu par les chartes, qui pourtant ont fait l'objet de délibérations du Conseil régional. Afin de tenir compte de ses pratiques, l'Administration a ainsi, sans information préalable et sans discussion avec les représentants du personnel introduit des éléments dans le projet. C'est le cas de la réduction du nombre de jours de pénibilité en cas d'arrêt maladie. Lorsque la **CFDT** a demandé en réunion préparatoire comment l'Administration le justifiait juridiquement et moralement et en quoi des arrêts maladie réduisait la pénibilité des métiers, il nous a été répondu que c'était prévu par le paramétrage du logiciel et que c'était déjà une pratique RH. Si le paragraphe concerné a été retiré, la **CFDT** ne peut que dénoncer le fait que l'Administration se permette de ne pas appliquer des règles qui ont fait l'objet de délibérations. Nous aimerions savoir ce qu'en pensent les élu.e.s régionaux qui siègent aujourd'hui car cela s'appelle une technocratie. De plus, à l'heure où la collectivité introduit l'Intelligence artificielle, on ne peut que s'inquiéter de savoir que l'Administration s'appuie sur le paramétrage d'un		

	logiciel pour changer les règles sans aucune analyse juridique. Au final, ce travail est inabouti. Le projet de charte comporte d'ailleurs encore des erreurs et des inexactitudes. Il ne peut satisfaire la **CFDT**. Encore une fois, le dialogue social ne se mesure pas au nombre de réunions ni au fait de présenter des projets qui ne peuvent être discutés, ou se conformer à des obligations réglementaires. Le dialogue social suppose de l'écoute réciproque, des débats et la recherche d'un consensus.		
5- Jours de fermeture 2027 (avis)	/		**Pour**
6- Rapport Social Unique / Bilan social 2025 (avis)	La **CFDT** souhaite s'assurer que le CST est bien consulté pour deux avis le rapport social unique et le bilan social. Elle souhaiterait savoir comment la Région entend exploiter cette base de données pour faire évoluer ses politiques RH, et le cas échéant si des axes prioritaires ont été identifiés pour 2027.	Seul le RSU relève d'un avis du CST.	**Abstention**
7- Bilan du plan égalité femmes/hommes professionnelle (info)	La **CFDT** prend acte du bilan. Elle constate cependant que des progrès restent à faire. Ainsi, alors que le bilan indique que les *"offres d'emploi diffusées par le service recrutement utilisent un vocabulaire inclusif"*, on constate que chargé de projet ou assistant reste au masculin sur gestmax. Par ailleurs, un des enjeux reste d'évaluer les impacts des actions mises en œuvre, pour voir dans quelle mesure elles permettent, ou pas, de contribuer à plus d'égalité.		/

8- Actualisation du régime indemnitaire (avis)	Concernant les indemnisations de la fonction de régisseur et mandataire suppléant, la **CFDT** constate que certains collègues pourraient percevoir moins qu'auparavant. La Région prévoit-elle de compenser les éventuelles pertes de salaire ? Concernant l'évolution du régime indemnitaire des emplois supérieurs de direction, lors de la réunion préparatoire, il nous a été indiqué qu'il s'agissait simplement de compenser les pertes liées à la suppression de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de la prime de responsabilité. Finalement, l'Administration a reconnu que 2 voire 3 des agents concernés pourraient voir leur salaire augmenter soit 40 à 60% de l'effectif. Au-delà des agents concernés, la **CFDT** souhaite tout d'abord souligner que, comme indiqué dans le rapport, ces emplois sont désormais, rémunérés en lien avec les grilles du cadre d'emplois des administrateurs, qui sont également "modifiées ou plus exactement revalorisées. Ces grilles comptent ainsi entre 30 et 37 échelons. Le traitement de base maximal peut atteindre désormais 7 458 € au lieu de 6 321 € pour un DGS et 5 277 € pour un DGA (Région de plus de 2 millions d'habitants). Les durées d'échelon sont d'1 an jusqu'à l'échelon 6 puis à partir du 7ème échelon de 1 an pour un DGS et de 16 mois pour un DGA. S'agissant des montants d'IFSE proposés, la **CFDT** souhaite en premier lieu indiquer que la Région n'a aucune obligation de compenser la perte de NBI. Lors de la fusion, la Région avait supprimé la NBI des lingères en lingerie mutualisée sans compensation.	Pas de réponse.	**Contre**

	Concernant les montants, sauf erreur, les NBI pour un DGS et un DGA de Région de plus de 2 millions d'habitants s'élevaient respectivement à 100 et 60 points soit 492 € et 295 € bruts par mois. La prime de responsabilité maximale était de 948€ par mois au sommet de l'ancienne grille. Au total, la NBI et la prime de responsabilité (DGS) représenterait au maximum 1 440 € brut par mois soit 17 285 € par an. Pour une NBI de 60 points (DGA), le montant annuel serait de 3 544€. La **CFDT** souhaiterait donc savoir pourquoi il est proposé d'augmenter l'IFSE de 30 772€ brut pour un DGS et de 14 944€ pour un DGA au 3ème grade et au grade transitoire. En effet, un DGS de la Région Normandie qui atteindrait le sommet de la grille pourrait potentiellement bénéficier d'un traitement de base de 7 753 € et d'une IFSE de 6 729€ soit un total de 14 482€ bruts par mois. Alors que le régime indemnitaire n'a pas évolué depuis près de 10 ans et que l'Administration refuse d'engager toute négociation sur le sujet mais aussi toute mesure en faveur du pouvoir d'achat au motif de la maîtrise de la masse salariale, pour la **CFDT** ces propositions nous semblent indécentes.		

Prochain CST : à la suite des deux avis unanimes défavorables sur la charte des temps et l'actualisation du régime indemnitaire le CST est reconvoqué le 26 novembre prochain