



SECTION **INTERCO CFDT** DE LA REGION NORMANDIE

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 6 DECEMBRE 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, 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,

Nous sommes réunis ce jour pour la dernière réunion du comité social territorial en 2024. A cette occasion, la **CFDT** souhaite évoquer la manière dont s'est déroulé le dialogue social au cours de cette année.

Sur la forme, nous déplorons les modifications de dates (ajouts, suppressions) et changement d'agenda de dernière minute qui nous laisse peu de temps pour nous organiser. Comme nous avons eu l'occasion de le dire, les représentants du personnel ont, comme vous, des activités professionnelles et militantes et ne peuvent pas toujours se rendre disponibles, ce qui peut être préjudiciable à un échange constructif.

Si l'organisation de réunion d'instances supplémentaires permet d'alléger les ordres du jour et va dans le bon sens, la **CFDT** demande qu'à l'avenir, des réunions plus fréquentes soient prévues dès le début d'année quitte à ce que certaines soient supprimées.

La **CFDT** rappelle que si le règlement intérieur prévoit la possibilité de les organiser par visioconférence, cela doit se limiter aux cas de circonstances exceptionnelles et sauf opposition de la majorité des représentants du personnel. Concernant la réunion du CST de ce jour, nous n'avons eu aucune sollicitation en ce sens et aucun échange préalable n'a eu lieu pour se mettre d'accord sur la visioconférence.

De la même manière, il n'est pas acceptable que les groupes de travail et les temps d'échanges fassent l'objet de modification sans concertation et dans des délais contraints. Il n'est pas acceptable non plus de ne pas disposer de documents de travail en amont des réunions et de ne pas avoir de relevé de décisions par la suite.

Comment parler de dialogue social de qualité lorsque les réunions deviennent des séances de lecture par les services de documents finalisés dont nous n'avons pas pu prendre connaissance au préalable ?

Comment parler de dialogue social de qualité quand on nous indique que les documents présentés ne sont pas négociables ?

Comment parler de dialogue social de qualité quand nos demandes et revendications ne reçoivent aucune réponse ou des fins de non-recevoir sans aucune explication comme nous le verrons concernant les lignes directrices de gestion ?

Comment parler de dialogue social de qualité quand, avant toute discussion, Monsieur le Directeur général des services nous informe qu'il n'est pas question d'accorder des congés de pénibilité supplémentaires ?

Comment parler de dialogue social quand aucune véritable négociation sociale n'est formalisée ?

Madame la Présidente, le dialogue social est indispensable au bon fonctionnement d'une collectivité. Les propositions des représentants du personnel permettent bien souvent d'améliorer et d'enrichir les projets des services en matière de gestion des ressources humaines. La **CFDT** et ses représentants l'ont démontré à de nombreuses reprises. Nous demandons donc qu'en 2025 le dialogue social fasse partie des priorités de la collectivité.

Merci de votre attention.

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

Réponse :

Le CST est en visioconférence pour que chacun puisse s'organiser au plus près de chez lui.

La collectivité répondra par écrit à nos demandes

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REPOSES OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
<p>1. Mise à jour des Lignes Directrices de Gestion (avis)</p>	<p>Les revendications de la CFDT concernant les Lignes directrices de gestion visent à améliorer les perspectives de carrière de l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, quelle que soit leur catégorie et leur métier.</p> <p>C'est pourquoi la CFDT demande en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la révision des ratios d'avancement de grade pour les catégories A et C et leur fixation annuelle en concertation avec les représentants du personnel, • l'amélioration de la prise en compte des retards de carrière dans les procédures d'avancements, • l'expérimentation du dispositif de promotion interne par détachement des fonctionnaires handicapés, • un dispositif de changement de filière qui privilégie les projets professionnels et les compétences avant le statut, • la reconnaissance de l'expertise et de l'expérience par la refonte de l'IFSE pour l'ensemble des agents tous cadres d'emplois et emplois-repères confondus. Les textes réglementaires prévoient notamment que l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, • la revalorisation de l'IFSE de l'ensemble des contractuels, • la prise en compte de l'emploi des seniors et des personnes en situation de handicap dans le volet recrutement. 	<p>Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont vocation à inscrire des modalités RH dans l'avenir. 2 objectifs à l'actualisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • insérer des pratiques qui ont été créées au fil du temps • /ajouts notables dont certains sont la reprise des propositions des RP comme l'expérimentation du changement de filière. <p>Le Régime Indemnitare supplémentaire dédié pour technicité fine est créé pour faciliter le recrutement sur les secteurs en tension, atypiques ou à fort enjeu par un complément d'IFSE.</p> <p>Les contractuels sur postes permanents verront une évolution de leur rémunération sur la même durée d'échelon que des fonctionnaires.</p> <p>Concernant la DVA une charte managériale verra le jour en 2025.</p> <p>Le document est peut-être imparfait car il doit vivre comme les modalités à définir sur le différentiel. C'est un projet qui reprend les grandes lignes de la politique RH.</p>	<p>CONTRE</p>

Concernant le différentiel cadre d'emploi – fonction, la **CFDT** rappelle qu'elle demandait un moratoire dès 2017 dans le cadre des négociations sur le protocole d'accord.

Nos revendications ont été formulées en groupe de travail dès mars dernier. Elles n'ont fait l'objet d'aucuns échanges particuliers. C'est à la lecture des documents que nous avons découvert les suites qui leurs étaient données. Pour nos revendications qui n'ont pas été retenues, nous aurions aimé savoir pourquoi mais nous n'avons eu, à ce jour, aucune explication. Des marges de progrès existent donc en matière de dialogue social.

Au regard de nos demandes et des remarques que la **CFDT** a formulées, le projet qui nous est présenté aujourd'hui est loin de proposer des perspectives à l'ensemble des agents, qu'il s'agisse de carrière, de rémunération ou de mobilité.

A titre d'exemple, pour un agent titulaire de longue date à la Région qui exerce des fonctions qui ne sont jugées ni à enjeu ni demandant une expertise particulière, ce projet de LDG constitue un recul puisqu'il propose de limiter ses possibilités de mobilité interne.

Pour la **CFDT** le message adressé à destination de la très grande majorité des agents est que la collectivité ne propose rien pour reconnaître leurs compétences et leur expérience. Il semble de fait préférable d'être contractuel, si possible de catégorie A et / ou sur un métier en tension, un poste atypique ou à enjeu fort.

Pour la **CFDT**, ce projet est donc source d'inégalité de traitement entre les agents.

Ainsi, seuls les chargés de projet disposeraient et développeraient avec l'expérience une « technicité fine » qui justifierait une évolution de l'IFSE. La **CFDT** constate que de nombreux collègues exerçant d'autres métiers développent une technicité fine. Nous demandons donc que l'expérimentation concernent l'ensemble des emplois- repères.

De la même manière, il est proposé une majoration de l'IFSE au titre de l'attractivité pour les seuls agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2025. Pourtant, comme la **CFDT** l'a indiqué si la Région a du mal à recruter sur certains métiers, elle a tout intérêt à fidéliser les agents sur ces mêmes métiers. Comment l'Administration justifie et envisage la cohabitation au sein d'une même équipe de collègues exerçant le même métier mais ayant des régimes indemnitaires différents uniquement du fait de leur date de recrutement, surtout avec des nouveaux arrivants mieux payés ? Sur quelle base juridique s'appuie la Région pour mettre en place une telle majoration pour une partie seulement des agents ? L'Administration ne craint-elle pas que la délibération soit entachée d'irrégularité ?

La **CFDT** demande donc que cette majoration soit versée à tous les agents concernés par les secteurs en tension, postes atypiques ou à fort enjeux et que la liste des métiers concernés fasse l'objet de discussions avec les représentants du personnel chaque année.

A défaut, et malgré quelques avancées, pour la **CFDT** ce projet de lignes directrices de gestion n'est pas acceptable et nous ne pourrions que voter contre.

<p>2. Plan de mobilité : bilan et plan 2025 2027 (Avis)</p>	<p>Concernant le bilan du plan de mobilité, la CFDT considère que le document transmis ne peut faire office de bilan. Il s'agit en effet d'un tableau de suivi des actions qui distingue celles-ci en fonction de leur statut mais ne fournit aucune information sur la manière dont elles ont été mises en œuvre et l'impact des actions.</p> <p>A titre d'exemple, concernant la mise en place du Forfait mobilité durable, on apprend que l'action est terminée et n'est pas reconduite. Devons en conclure que le forfait mobilité durable ne sera pas reconduit ? Combien d'agents en bénéficient ?</p> <p>De la même manière, nous découvrons avec intérêt que l'action « Donner l'exemple aux plus hauts niveaux hiérarchiques » est terminée. Nous souhaiterions en savoir plus.</p> <p>Enfin de nombreuses actions sont estampillées « en cours / à poursuivre » et pourtant la colonne suivante indique que l'action n'est pas reconduite. Faute de réel bilan, il est difficile de se prononcer sur le plan de mobilité proposé. Néanmoins, les enjeux affichés, en particulier celui qui vise à adapter et élargir la démarche mobilités aux agents des lycées nous semblent aller dans le bon sens. Sur ce point, la CFDT souhaite que la Région se rapproche également des autorités organisatrices de la mobilité afin d'échanger sur les améliorations possibles de la desserte des lycées par les transports en commun.</p> <p>Concernant les actions, la CFDT rappelle sa demande de mise à disposition des agents (sites et lycées) de bornes de recharge pour véhicules électriques. Elle demande également que soit étudiée la possibilité de prise en charge, en tout ou partie, des frais de carburant et des frais engagés</p>	<p>Pas de réponse</p>	<p>POUR</p>
--	---	-----------------------	--------------------

	<p>pour l'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène prévue par le code du travail.</p> <p>Pour les déplacements professionnels, elle demande que la gratuité des transports Nomad soit étudiée afin d'inciter les agents à utiliser les transports en commun.</p>		
<p>3. Evolution des services</p> <p>a) DMI (avis)</p>	<p>Au regard de l'organigramme du service Contrats Exploitants Qualité, la CFDT s'interroge sur la taille des deux autres pôles au sein de ce service puisqu'ils sont constitués respectivement de 3 et 4 postes permanents.</p> <p>La CFDT souhaite savoir si dans le cadre de la maîtrise des dépenses, une réflexion globale sur le taux d'encadrement est envisagée.</p>	<p>Une réflexion plus large est engagée sur la DMI et pas seulement sur l'encadrement mais aussi sur les missions... La réflexion porte sur la répartition des missions qui sont très diverses et à ce jour concentrées sur peu d'agents ce qui représente un point de fragilité.</p> <p>Une organisation différente autour des niveaux hiérarchiques est en cours de réflexion.</p>	<p>ABSTENTION</p>
<p>b) DFAP (avis)</p>	<p>La CFDT souligne la réflexion sur les besoins réels et le choix de supprimer une strate d'encadrement au bénéfice du besoin d'expertise. Pour nous cela va enfin dans le bon sens.</p>	<p>/</p>	<p>POUR</p>
<p>4. Modifications mineures (info)</p>	<p>A notre connaissance, le poste supprimé au SPRH, est celui de chargé de projet dialogue social. Pour la CFDT ce n'est pas un bon signal envoyé. De plus, nous constatons que les moyens dédiés au dialogue social ne sont pas suffisants. Enfin, le poste est transféré de Rouen à Caen sans explication.</p>	<p>Tous les collègues de la RH travaillent aujourd'hui sur le dialogue social quand ils préparent les documents et construisent les éléments pour les instances.</p>	

<p>5. Mise à jour de la délibération sur le régime indemnitaire</p>	<p>Concernant les collègues à temps partiel thérapeutique, s'agissant d'une demande de la CFDT nous ne pouvons que l'approuver.</p> <p>Conformément aux textes, la CFDT demande que l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les 4 ans pour les agents qui n'ont pas connu de changement de fonction ou d'évolution de carrière sans changement de fonction, afin de tenir compte de l'expérience acquise.</p> <p>Enfin, concernant la majoration attractivité, la CFDT demande que les montants fassent l'objet d'échange avec les représentants du personnel et soient inscrits dans la délibération. Elle demande également que cette majoration soit versée à tous les agents concernés.</p> <p>La CFDT ne demande pas de rétroactivité mais une hausse de l'IFSE pour tous y compris ceux recrutés avant le 1^{er} janvier 2025. Un IFSE différent en fonction de la date de prise de poste serait contraire au statut et aurait un caractère discriminant.</p>	<p>La collectivité propose de supprimer la délibération suite aux déclarations des RP</p> <p>La CFDT demande le maintien de la partie sur le temps partiel thérapeutique (TPT) car des situations individuelles sont en jeu.</p> <p>La collectivité propose de limiter la délibération au TPT et au congé de transition professionnelle. La partie concernant la majoration de l'IFSE sera supprimée.</p>	<p>POUR</p>
--	--	--	--------------------

Prochaine réunion du Comité social territorial : **En attente de l'agenda social 2025**