



Syndicat CGT du Conseil régional Centre-Val de Loire
9 rue Saint Pierre Lentin - CS 94117 - 45041 ORLEANS CEDEX 1
syndicatCGT@regioncentre.fr - 06 07 68 29 94

Comité Technique Réunion du 4 mai 2017 Interventions CGT

Représentants CGT :

- Monsieur Bastien ROUSSET,
- Monsieur Bernardin FERREIRA,
- Monsieur Hamed IDRISSE,

Avis sur le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et sur sa mise en œuvre

M. ROUSSET (CGT).- Je désirerais soulever essentiellement deux points : un positif et un négatif.

Le point positif porte sur le fait que, dans les premières discussions et échanges que nous avons eus avec la Région, un aspect nous paraissait extrêmement problématique en termes de transparence du régime indemnitaire, à savoir la mise en place d'un critère –permis par les nouveaux textes – lié à l'expérience professionnelle. Malheureusement, il ne permettait pas de conserver la transparence d'application du régime indemnitaire telle qu'elle existait auparavant.

Suite à ces discussions, la Région a accepté de retirer cet aspect et c'est positif pour nous.

Le point négatif porte sur le fait que nous avons sollicité une revalorisation du régime indemnitaire des agents concernés par le présent rapport, en l'occurrence uniquement le cadre d'emplois des attachés car nous n'avions pas revendiqué de revalorisation pour les administrateurs. La motivation était l'actuelle inégalité de traitement entre les agents de la filière administrative concernés par le rapport et les agents de la filière technique au sein de la collectivité. En effet, il existe toujours une différence de régimes indemnitaires assez importante pour des métiers pourtant équivalents, et ce, dans la quasi-totalité des cas.

C'était la raison de nos revendications concernant ces cadres d'emplois concernés. Elles n'ont malheureusement pas été entendues.

M. ROUSSET (CGT) sur la question du régime indemnitaire des directeurs adjoints et chefs de services adjoints.- Lors des précédentes négociations du régime indemnitaire, qui remontent à quelques années, la question des adjoints, que ce soit de directeur ou de chef de service, avait été évoquée. J'avais gardé en tête, et ce n'est visiblement pas ce qui a été appliqué puisque l'on est à l'identique, que les directeurs adjoints avaient le même régime indemnitaire que les directeurs et les chefs de service adjoints le même que les chefs de service.

C'était le souvenir que j'avais de la fin de la négociation.

Derrière, dans les textes, ce qui a été publié n'affichait à aucun moment les adjoints.

J'étais resté dans la logique que ce qui avait été discuté à l'époque avait été appliqué, c'est-à-dire que l'adjoint était considéré comme son directeur ou son chef de service et non au niveau inférieur.

Dans ce document, il est affiché clairement que l'adjoint se retrouve dans le groupe du dessous.

Je vous avoue ne pas avoir suivi la mise en place du précédent RI auprès des directeurs adjoints, qui ne sont pas ceux qui viennent me voir le plus souvent, donc je n'avais pas assimilé le fait qu'ils n'étaient pas dans la même case.

Vous me confirmez à présent qu'ils sont bien dans une case en dessous.

De ce fait, j'ai une question : les chefs de service n'étaient déjà dans aucune case à l'époque. Comment ont été traités les adjoints des chefs de service ?

S'ils sont en dessous, cela signifie qu'ils sont au niveau des experts, puisqu'il n'y a pas d'autre case en dessous de l'expert, ce que j'appelle « l'agent de base », même si vous n'aimez pas.

Jusqu'à présent, dans quelle case étaient les chefs de services adjoints ? De la même manière, dans quelle case les mettez-vous aujourd'hui ?

Mme LOPEZ-ROGER.- Nous avons deux chefs de service adjoints. C'est le régime indemnitaire des experts qui leur est appliqué.

M. ROUSSET (CGT).- Il n'y a pas grand intérêt à être chef de service adjoint.

En tant que reconnaissance professionnelle, du fait qu'il n'y en a pas dans le régime indemnitaire, y a-t-il une autre forme de reconnaissance, telle la NBI ? Sachant qu'il faut un certain nombre d'agents en administratif pour avoir la NBI, donc cela me paraît délicat.

Nous débordons du sujet, j'en ai conscience et nous pourrions peut-être en discuter une autre fois. C'est pour être clair dans notre communication auprès des agents concernés sur la présence ou non des directeurs adjoints à l'époque. Nous vérifierons et nous en discuterons.

J'ai les documents de revendications de l'époque qui, tous, plaçaient déjà directeur et directeur adjoint dans nos revendications. Peut-être que nous nous trompons et que nous ne savions pas qu'il n'y avait pas de directeur adjoint, mais cela demandera quand même une vérification.

Il serait pour nous beaucoup plus logique que les directeurs adjoints soient au niveau du directeur et les chefs de service adjoints au niveau du chef de service. En tout cas, notre idée était clairement celle-là.

Vote :

- 7 voix « pour » (CGT, UNSA et FO)
- ne prennent pas part au vote (CFDT et FSU)

Avis sur l'évolution de l'organisation des ERC en termes de management et de locaux

M. ROUSSET (CGT) sur les postes de Directeur d'ERC.- Une autre inquiétude, alors que plusieurs ont déjà été partagées ici, porte sur la réalité et le réalisme de recruter la personne que vous souhaitez en tant que manager. Je vois l'étendue des missions et le volume de travail, d'activité et de temps que cela prendra à ce manager, donc responsable hiérarchique des agents concernés, et ils sont très nombreux avec des profils très différents, pour travailler avec les autres managers sur le terrain, pour intégrer une nouvelle collectivité, dans les conditions d'aventure humaine très importante que vous évoquez, dans les relations avec les élus, la gestion de l'ensemble des partenaires, etc. La liste est longue comme le bras. La plus grosse crainte porte sur la capacité d'une seule personne humaine à réaliser cela. Cela ne me paraît pas réaliste.

Il y aura une évaluation qui devra prendre en compte cet aspect : n'avons-nous pas été trop gourmands ? Est-il humainement possible de remplir cela ?

Aujourd'hui, quand je vois toutes les tâches, je me dis que ce n'est pas humainement possible.

Vote :

Avis favorable à l'unanimité

Avis sur l'évolution de l'organisation de la Direction des ressources de la Direction Générale Education, Egalité des Chances et Vie Citoyenne

Vote :

Avis favorable à l'unanimité

Avis sur l'évolution de l'organisation de la Direction de la Culture et du Patrimoine

M. ROUSSET (CGT).- Nous avons eu, nous aussi, les retours concernant le malaise. Le *turnover* a été clairement identifié depuis un certain temps. J'ai des collègues de travail directs qui m'ont expliqué que cela avait beaucoup changé.

Je rejoins sur la difficulté des agents à accepter le fait que cette nouvelle réorganisation, qui intervient effectivement très rapidement par rapport à la précédente, va arranger les choses. Ils expriment : « Il y a un problème, oui, mais cela va-t-il répondre au problème et améliorer la situation pour les agents et le fonctionnement de la Direction ? » Ce n'est pas leur sentiment.

Les agents n'ont pas d'autres solutions à proposer, mais celle-là ne semble pas être en capacité de résoudre la situation, notamment en termes d'information. Le ressenti d'une difficulté d'information et de communication globale dans la structure semble un vrai problème pour les agents.

De ce fait, je me pose la question de l'accompagnement évoqué à juste titre par mes collègues de la CFDT. Il semble qu'un accompagnement soit prévu. C'est une bonne chose et la conclusion à laquelle j'étais arrivé de ce que l'on pouvait syndicalement proposer dans ce type de situation était d'avoir un avis extérieur pour aider et accompagner dans la réflexion sur l'organisation du travail.

Je comprends tout à fait que l'on en soit là où vous en êtes aujourd'hui parce que c'est lié au changement du chef de service par rapport à la réorganisation, donc une action est faite, je ne jette pas la pierre.

Il paraît évident, selon les retours que nous avons, que des Directions au Siège ont un vrai besoin parce qu'il y a une véritable expression de mal-être auprès de l'ensemble des organisations syndicales. La Direction de la Culture et du Patrimoine en fait partie. Il me paraît important que la collectivité puisse se saisir de cela, afin de voir ce qui peut être amélioré.

J'ai un peu d'ancienneté et je reprends les rapports de 2015, 2016 et 2017. Je constate, en l'occurrence, un poste de catégorie A en moins entre la fin de 2016 et le début de 2017. A-t-il disparu entre-temps ?

Vote :

Avis favorable à l'unanimité

Avenant au protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical

Vote :

Avis favorable à l'unanimité