



Questions de l'UNSA au Comité technique du 27 septembre 2018

Pôle Viotte

Dans le dernier magazine du Grand Besançon, on apprend dans un article que l'installation de "250 agents du Conseil régional, sur 6 000 m²", aura lieu "fin 2020". Qu'en est-il exactement? Quelle organisation est prévue par la Région pour recenser les besoins et associer les représentants du personnel ?

Protection sociale

Il semble nécessaire de mettre tout en place pour faciliter la décision des agents pour le choix d'une nouvelle mutuelle : mutualiser les informations relatives aux conditions proposées, disposer d'un tableau des remboursements proposés par mutuelle et des coûts mensuels... Peut-on imaginer pendant la période de recherche une FAQ partagée avec réponse aux questions (y aura t-il un délai de carence ? Et des enquêtes médicales sur la prévoyance ?)

Apprentissage

Depuis les premières lois de décentralisation de 1983 l'apprentissage est une compétence dévolue aux Régions qui se traduit par un pilotage de cette modalité de formation au travers différentes missions :

- l'attribution de subventions de fonctionnement aux CFA,
- les investissements dans les CFA,
- le versement des primes aux employeurs et des aides au apprentis (transport notamment)
- l'adaptation de l'offre de formation par apprentissage dans le cadre du rôle de la Région en matière d'élaboration de la carte des formations (cohérence territoriale en formation professionnelle initiale entre la voie scolaire et l'apprentissage)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a un impact important sur cette compétence des régions dans la mesure où ces missions pour la majeure partie d'entre elles vont revenir aux branches professionnelles. Il ne restera aux Régions, que la possibilité dans une moindre mesure de contribuer au financement des CFA et à leurs investissements.

Même si à l'heure qu'il est les décrets ne sont pas parus (ils sont attendus pour la fin de l'année), les calendriers de mise en oeuvre sont connus:

- Au 1er janvier 2020, le financement des CFA se fera via les OPCO (opérateurs de compétences ex OPCA-Organismes paritaires collecteurs agréés)
- Au 1er janvier 2019, les aides aux entreprises pour les nouveaux contrats seront versées par l'Etat
- Au 1er janvier 2020 (voire 2019 dans certains cas), les CFA seront totalement libres d'ouvrir et fermer des formations (dont assèchement du rôle de la Région sur la carte des formations).

Au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté la Direction de la carte des formations, de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales est directement concernée et l'inquiétude est grandissante parmi les agents.

Cette inquiétude s'est manifestée dès le printemps 2018 lors des débats gouvernementaux autour de la future loi. 3 réunions auxquelles ont été conviées les agents avaient le sujet de la réforme et de ses impacts à l'ordre du jour :

- Le 26 avril en présence des encadrants de la direction, du DGA et du vice président en charge des lycées et de l'apprentissage
- Le 31 mai en présence du DGS (lors de son arrivée et de son tour des bâtiments)
- Le 28 juin en présence des encadrants de la direction

Lors de ses différentes réunions, les agents ont été régulièrement informés de l'avancée des discussions autour de la loi et de ses possibles incidences sur la collectivité.

Très rapidement, le souhait a été exprimé par les agents que différents scénarios (en fonction des orientations connues que pourraient prendre la réforme) soient élaborés pour mesurer les impacts sur les activités et les équipes (réunion du 26 avril).

Le DGS nous a confirmé que les RH mettraient à disposition les outils nécessaires à l'accompagnement des agents concernés notamment en termes d'accès à la formation, à des prestations type bilan de compétence, de de priorité à la mobilité sur les postes ouverts par la collectivité (réunion du 28 juin)

Or, à ce jour :

- nous ne disposons que de très peu d'informations concernant l'avenir de cette direction. Elle devrait être conservée mais avec quelles missions ? Si les décrets ne sont pas tombés les échéances sont connues...

- en conséquence quels sont les agents concernés par la "restructuration" de la direction ?

- la présence des RH en termes d'accompagnement n'est pas effective. Qui est concerné par des mobilités professionnelles en intra ou en dehors de la direction ? Quelles modalités d'accompagnement et quels outils sont proposés ?

- Beaucoup d'agents expriment leur démotivation et un sentiment d'abandon dans la mesure où (les échéances connues) l'anticipation nécessaire à toute mobilité professionnelle ne semblant pas être à la hauteur de la situation.

Primes / Complément indemnitaire annuel

1. Certains agents, pour qui l'ancien régime indemnitaire est plus avantageux que le nouveau, disposent du maintien de leurs primes par une indemnité qui s'ajoute à l'IFSE.

Ils s'entendent dire que le montant de leur CIA (Complément Indemnitaire Annuel) serait variable en fonction du montant des primes maintenues (lorsque les primes des agents dépassent l'IFSE du groupe de fonction, le dépassement viendrait en déduction d'un éventuel CIA...).

Une telle mesure ne respectant absolument pas les textes applicables sur le RIFSEEP, l'UNSA souhaite que cette rumeur soit démentie très rapidement.

2. Sur le même sujet du CIA, l'UNSA souhaiterait disposer des critères d'attribution du CIA 2018. En effet, la délibération du Conseil régional sur le RIFSEEP ne donne pas d'indication sur la pondération de chacun des critères (*ex. pour un DGA, comment faire pour obtenir le maximum du CIA fixé à 6120 € (2 fois le montant moyen fixé à 3 060 €) ?*) :

Rappel de la délibération :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement

- l'implication dans l'exercice de ses missions, l'investissement individuel,

- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)

- La connaissance de son domaine d'intervention

- Les exigences du poste et sa capacité à s'y adapter

- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...

- Le sens du service public

L'UNSA souhaite que les critères et leurs conditions d'application soient négociés avant la fin de l'année 2018 (*pour un premier versement 1er semestre 2019 sur la base, de l'entretien professionnel 2018, il est indispensable de les connaître rapidement*).

3. Constatant que la Région n'était plus aussi attractive qu'avant sur le plan indemnitaire, la Présidente s'est engagée, lors de la réunion du 26 juin 2018, à revoir le régime indemnitaire des agents. L'UNSA souhaiterait obtenir le calendrier de renégociation du régime indemnitaire.