

Compte Rendu Comité Social Territorial

Jeudi 20 Novembre 2025



COMITE SOCIAL TERRITORIAL SEANCE DU JEUDI 20 NOVEMBRE 2025 à 9h30

Ordre du jour

Approbation du compte rendu de la séance du 15 octobre 2025.

1. **DSJS** – Attribution des logements de fonction aux agents Région dans les CREPS de Vallon Pont d'Arc et de Vichy – **Pour avis (second passage)**
2. **DSJS** – Organisation du service sport – **Pour avis**
3. **DCP** – Organisation de la Direction Culture et Patrimoine – **Pour avis**
4. **DMOBAT** – Mode de gestion espace restauration Halle aux blés de Clermont
5. **DMOBAT** – Ajustement de l'organisation de la Direction de la maîtrise d'ouvrage bâtiminaire – **Pour avis**
6. **DRH** – Modalités des Lignes Directrices de Gestion – **Pour avis**
7. **DRH** – Refonte du RIFSEEP – **Pour avis**



MODALITES D'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS DE
FONCTION
AUX AGENTS REGION DES DEUX CREPS,
VALLON-PONT-D'ARC ET VICHY

Proposition :

Afin de régulariser la situation de l'ensemble des agents (Etat et Région) bénéficiant d'un logement de fonction dans le cadre de l'exercice de leur mission, il est proposé que la Commission Permanente du 17 octobre 2025 définisse le cadre de gestion des logements applicable aux deux CREPS, avec une date d'effet à partir du 1er avril 2026.

Si Force Ouvrière comprend qu'il existe une différence d'un point de vue juridique, nous ne comprenons pas que la Région fasse des différences et ce d'autant que cela concerne seulement quelques logements.

Vote FO : Contre

EVOLUTION DE L'ORGANISATION
DE LA DIRECTION SPORT, JEUNESSE, SENIORS
- AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION DU SERVICE
SPORT

Propositions :

Au regard des besoins actuels du service (mise en cohérence des dispositifs au regard des politiques publiques, continuité de service sur les dispositifs, et renforcement du management de proximité) et de la montée en puissance de la thématique Sport avec les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030, il est proposé l'organisation jointe en annexe et qui se caractérise principalement par :

- La création d'une unité « Sport et territoires » qui aura la charge des dispositifs territorialisés, se caractérisant par un fort volume d'instruction et un nombre important de porteurs de projets.
- La création d'une seconde unité « Instances sportives, Haut niveau, axée essentiellement sur le travail avec les ligues sportives, la thématique du haut niveau (CREPS, équipe de haut niveau, découverte Région, etc.)
- Le renforcement du service sport avec la création d'un poste de A
- La suppression du poste d'instructeur rattaché au Responsable du pilotage budgétaire.

A noter : la réorganisation s'effectue à iso-effectif avec la transformation d'un poste de B en A uniquement.

Vote FO : Abstention



AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION DE LA DCP

Propositions :

Concernant l'organisation des grands projets, il est proposé :

- De supprimer l'unité grands projets
- De repositionner 1 poste de catégorie A au développement de la direction générale déléguée aux grands projets
- De réaffecter 1 poste de catégorie B au sein du service Industries culturelles et créatives et de le transformer en poste de catégorie A (chef de projet)
- De réaffecter 1 poste de catégorie A au sein du service Patrimoine et arts plastiques
- De réaffecter 1 poste de catégorie A au sein du service Industries culturelles et Créatives

Concernant l'organisation de l'encadrement de la DCP, il est proposé :

- D'acter le rattachement direct, à la suite de la suppression de l'Unité Cinéma, audiovisuel, nouveaux médias au sein du service Industries culturelles et créatives de tous les agents au chef de service
- De transformer un poste de catégorie B du service Industries culturelles et créatives en poste de catégorie A, correspondant à l'évolution des missions de ce poste
- De prendre acte des transformations de postes opérées depuis 2022 (plusieurs changements de catégories pour accompagner l'évolution des missions des services)
- voir en annexe organigramme 2022 et organigramme-cible 2025
- De rattacher directement les chefs de service au directeur de la DCP, et non plus au directeur adjoint

- De rattacher directement au directeur adjoint le responsable du pilotage budgétaire
- De transformer l'emploi d'assistante du directeur, actuellement en catégorie C, en un emploi de catégorie B, pour tenir compte des missions propres au secrétariat de direction à l'échelle de l'ensemble de la DCP, en particulier en matière de suivi des actes, de coordination de l'activité de secrétariat au sein de la DCP, ainsi que de la transversalité particulière à laquelle est exposée ce poste.
- De transformer deux emplois d'agents techniques (catégorie C) du domaine de Randan en emplois de techniciens (catégorie B) pour tenir compte de la variété et du niveau des missions exercées, ainsi que de leur degré d'autonomie.
- De transformer un poste de catégorie C à l'inventaire en poste de catégorie B : il s'agit d'un poste de photographe, même s'il est aujourd'hui occupé par un agent de catégorie C.

Concernant l'organisation du service Inventaire et patrimoine culturel, il est proposé :

- De fusionner les unités « Inventaire général – Ressources » et « Inventaire général –Recherche »

FO remarque que l'administration a modifié le nombre de postes depuis la première présentation en réunion de concertation. Le 1^{er} organigramme présenté comptait 63 postes et la nouvelle proposition qui porte l'effectif à 67.

Sachant qu'il y a 4 postes dont on ne sait pas le devenir. FO souhaite obtenir une confirmation de la Région afin que ces postes restent bien dans ce service.

Depuis le mois de juin, plusieurs réunions ont été organisées par le directeur pour échanger avec, d'une part, les chefs de projet concernés par un

redéploiement de leurs postes dans les services de la DCP et, d'autre part, avec les chefs de service concernés.

Des réunions sont et seront organisées entre les chefs de projets et les chefs de services concernés pour accompagner l'intégration au sein des services des agents et des missions nouvelles, ainsi que pour adapter les fiches de poste.

Il y eut des réunions avec le directeur, les chefs de projet et les chefs de service. **FO se pose la question de savoir si les agents ont participé à ces réunions et s'ils ont été réellement consultés pour l'évolution des fiches de poste ?**

Vote FO : Abstention

MODE DE GESTION DE L'ESPACE RESTAURATION **DE L'ANCIENNE HALLE AUX BLES** **DE CLERMONT-FERRAND.**

Objectifs :

La situation de l'espace de restauration au sein de la Halle aux Blés s'inscrit dans un cahier des charges précis :

- Un lieu de restauration adapté à la vie du site, avec un accueil convivial et accessible à tous, des horaires d'ouverture le week-end et en soirée selon les événements organisés.

Le restaurant pourra néanmoins être ouvert en dehors des heures d'ouverture du FRAC.

- Une carte et un service sur table qui répondent aux attentes des publics accueillis et à différents moments de la journée.
- Un lieu d'animation culturelle notamment par l'organisation de soirées musicales. Des petits équipements (matériel de cuisine, vaisselle, caisses enregistreuses, accessoires nécessaires à la prestation de restauration...) qui répondent à l'esthétique, la volumétrie et l'architecture des lieux.
- Des choix de matériaux, de couleurs et de design en harmonie avec l'architecture du site et soumis à l'approbation de la Région.

En plus de l'exploitation de l'espace de restauration, l'occupant devra, selon une fréquence et un calendrier défini, réaliser des prestations traiteurs pour répondre aux besoins de la Halle aux blés (vernissages, soirées mécènes, par exemple).

Vote FO : Nous avons voté contre, estimant que l'espace de restauration aurait dû être attribué à des agents de la Région plutôt qu'à un prestataire externe.

ORGANISATION DU SERVICE MAINTENANCE

DE LA DMOBAT

Objectifs :

L'objectif de ce rapport est de proposer des ajustements organisationnels permettant de sécuriser le fonctionnement du service grâce à la mise en place d'un encadrement intermédiaire, le recrutement d'un assistant(e) administratif(ve) et le recrutement d'un Technicien Maintenance. Il apparaît nécessaire de compléter la chaîne hiérarchique afin de garantir la continuité de service et la cohérence des actions à conduire.

Une soixantaine de site ? Force Ouvrière souhaite obtenir la liste exhaustive des sites où la Région pilote le gros entretien, de même pour les 40 bâtiments et 20 antennes régionales.

FO a également interrogé l'administration sur comment et quand seront mesurés les impacts attendus?

Vote FO : Abstention



NOUVELLES MODALITES

DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Propositions :

La refonte du processus et des critères d'éligibilité à l'avancement de grade ou à la promotion interne nécessite une modification des LDG portant sur plusieurs points.

Des évolutions communes à l'ensemble des catégories :

- La suppression du minimum de présence dans la collectivité (6 mois actuellement) pour réaliser un entretien professionnel,
- L'introduction d'une ancienneté minimale au sein de la Région pour bénéficier d'un avancement de grade (6 mois) ou d'une promotion interne (1 an), (Exception : les lauréats d'examen professionnel),
- Une manière de servir conforme aux attentes de la collectivité,
- La priorité donnée aux agents lauréats d'un examen professionnel ou occupant déjà un poste de la catégorie hiérarchique supérieure,
- La mise en place d'un outil d'aide à la décision permettant d'objectiver le classement des agents pour les avancements de grade de B et de A et les promotions internes de B et A,
- Un principe de proportionnalité lors de la répartition des postes ouverts à un avancement de grade soumis à un quota ou une promotion interne, en tenant compte des effectifs promouvables de la direction.

Des évolutions propres aux catégories C :

- Pour les avancements aux grades des catégories C, il est proposé un assouplissement

des conditions d'éligibilité en se limitant aux conditions requises par le statut et en

abandonnant les critères additionnels actuels.

- Pour la promotion interne au grade d'agent de maîtrise :
 - par la voie de l'examen professionnel : suppression de toute condition additionnelle au statut,

- par la voie du choix : suppression de la condition cumulative d'encadrement ET de technicité pour y substituer une condition alternative d'encadrement OU de technicité particulière.

Des évolutions propres à la catégorie A :

- Avancement de grade – le principalat:
 - Si l'agent est encadrant ou lauréat d'un examen professionnel : conditions statutaires.
 - Pour les autres agents : conditions statutaires + sélection sur dossier de candidature par un jury interne.
- Avancement de grade – le Hors Classe: conditions statutaires + sélection sur dossier de candidature par un jury interne.

FO souhaite comprendre ce qui détermine le traitement des demandes de formation.

Exemple : un agent de plus de 60 ans à qui on refuse systématiquement les formations,

Des demandes de formation lors de l'Entretien Annuel d'Evaluation que nous ne retrouvons jamais dans les plans de formation.

Egalité Femme/Homme :

Combien de techniciennes ont-elles été promues Ingénieure sur les 3 dernières années ?

Réponse Région : L'Administration s'est engagée à nous faire un retour prochainement

Promotions internes

Quelle est la composition du Jury interne ?

Réponse Région : La composition n'est pas encore déterminée

Est-ce un entretien où une analyse d'un dossier ?

Réponse Région : Sur la base des appréciations hiérarchique

Les agents techniques principaux de 1^{ère} classe qui ont une spécialité peuvent maintenant passer agent de maîtrise. Or nous avons des remontées de certains agents qui ne veulent pas passer agent de maîtrise car ils n'y gagnent rien ! Il faut passer agent de maîtrise principal pour gagner plus.

L'agent peut-il refuser ? (Dans la négative, pourquoi ?)

Réponse Région : Il faut en faire part lors de de l'entretien d'évaluation annuel

Vote FO : Contre





REFONTE DU RIFSEEP

Objectifs :

La nouvelle structuration du régime indemnitaire a pour vocation de répondre à plusieurs objectifs :

- Fonder la structure du régime indemnitaire sur les fonctions exercées ;
- Renforcer l'attractivité de la Région, en particulier sur les métiers en tension ;
- Rémunérer davantage la prise de responsabilité, et notamment les fonctions d'encadrement intermédiaire ;
- Mieux reconnaître le développement de l'expertise tout au long du parcours professionnel ;
- Encourager et valoriser le mérite et l'engagement des agents ;
- Renforcer le pouvoir d'achat des agents contractuels qui s'engagent dans les lycées.

Comme les collègues nous remarquons que **nous n'avons pas de chiffres.**

Le système des fonctions repose sur des « fonction Astre » qui ne repose sur aucun référentiel (ni ROM, FPT...) trois exemples parmi tant d'autres :

- Assistant thématique
- Assistant technique
- Agent reprographie

Comment des techniciens supérieurs de l'informatique, un référent visioconférence peuvent-ils être sans une forte technicité ?

Comment une infographiste peut-elle être un agent opérationnel non qualifié ?

L'avantage de ce dossier est que les contractuels vont obtenir une prime mensuelle mais FO tient à souligner que la Région aurait pu la mettre en place bien avant afin de ne pas pénaliser nos collègues contractuels.

Les agents en maladie ordinaire seront sanctionnés financièrement avec l'instauration de 6 jours de carence IFSE.

FO est foncièrement contre l'application de jours de carence supplémentaires relatifs au congé de Maladie Ordinaire.

Nous avons rappelé qu'une partie des congés de maladie ordinaire sont dû au manque de personnel dans les Etablissements, les CREPS, les Sièges, les Antennes notamment lors des non-remplacements des mi-temps thérapeutiques.

FO demande à ce que les agents puissent passer à l'indemnité du groupe supérieur pour tous les agents bloqués au maximum de leur grade et de leur échelon correspondant à leur catégorie. En effet, cela paraît judicieux pour les agents qui doivent encore travailler 5 à 10 ans.

Force Ouvrière a fait remonter le mécontentement des collègues Agent opérationnel non reconnu comme des Agents opérationnels qualifiés (entre le groupe C2 et C3)

C2	Agent d'accueil
	Chauffeur
	Cuisinier
	Lingère
	Magasinier
	Secrétaire de direction
C3	Gestionnaire
	Opérateur poste de commandement
	Secrétaire
	Agent courrier / archives
	Agent d'entretien général
	Agent de reprographie
	Veilleur

Pour Force Ouvrière nous sommes tous des agents opérationnels qualifiés .

CIA : Il n'y a plus de quotas.

Le CIA pourra atteindre 100 % en fonction de l'évaluation et de différents critères qui seront validés par le n+1 (suivant le portefeuille).
Il n'y aura plus les 100 € minimum pour les agents aussi méritants !
Plus de CIA pour les agents qui auront été positionnés en maladie ordinaire durant 30 jours dans l'année.

Vote FO: **Contre**

comme l'intégralité des organisations syndicales



Question Diverse

Force Ouvrière souhaite obtenir des précisions concernant la gestion des congés annuels des agents des lycées pendant les périodes de vacances scolaires, notamment lorsqu'ils sont en arrêt maladie.

Il apparaît que certains établissements imposent aux agents de prendre leurs congés annuels, ainsi qu'un jour imposé avant le 31 août 2025, au lieu de leur laisser la possibilité de les placer sur un Compte Epargne Temps.

Une réponse doit nous être communiquée, par écrit, par la Région.
Dès réception, nous la transmettrons aux intéressés

Consultez notre site : <https://fo4319.wixsite.com/auvergnerhonealpes>

Syndicat Force Ouvrière des Personnels de la Région Auvergne Rhône-Alpes

Bureau de LYON

Tel : 04.26.73.40.22

Bureau de CLERMONT-FERRAND

Tel : 04.73.31.62.94

Secrétaire Général Jérôme DUPIN

Tel : 07.60.95.10.16

Trésorier Général Serge CHAUVIN

Tel : 06.64.96.84.31

Adresse :

Conseil Régional Auvergne Rhône-Alpes 59 BD Léon Jouhaux 63000 Clermont-Ferrand