



Syndicat CGT des personnels de la Région NORMANDIE,
Site de Rouen 5, rue Schuman CS 21129, 76 174 Rouen Cedex
Téléphone : 02 35 52 31 25
Site de Caen Abbayes aux dames place Reine Mathilde CS 50523,
14 035 Caen
Téléphone : 02 31 91 21 82
E Mail : syndicat.cgt@normandie.fr



Le14/02/2018

A PROPOS DU COURRIER DU PRESIDENT HERVE MORIN

Réponse de la CGT.

La première fois que nous avons rencontré le Président, juste après son élection, nous l'avions qualifié de « fin politique », ce qualificatif se confirme bien. Reste à savoir quel attribut ou propriété inspire celui-ci.

Dans son courrier du 29 janvier, implicitement il flatte, se veut l'ami des petits syndicats.

S'avance dans des insinuations grotesques et presque burlesques quand on connaît l'histoire du syndicalisme depuis dix ans dans les collectivités et surtout en ex Haute-Normandie.

Ainsi, il se targue de ne pas négocier avec le seul syndicat majoritaire... Dommage que cela n'est malheureusement pas été le cas, car nous aurions certainement pu obtenir plus. Bref, il est de bonne guerre de diviser pour mieux régner, tout le monde le sait...

Et il y est parvenu, car il est parfois difficile d'exister quand on ne représente rien et que l'on déroge à la vocation du syndicalisme, défendre collectivement les intérêts de tous les salariés.

Dans son courrier, le Président semble oublier que le contexte de précarité sociale qui touche de nombreux français est dû aux politiques libérale de droite et de gauche qui nous sont imposées depuis trente-cinq années, sans résoudre les problèmes des citoyens. Donc dans lequel il a sa part de responsabilité.

A propos du régime indemnitaire, nous nous satisfaisons qu'enfin il est entendu le mécontentement, la grogne et les revendications des agents de la collectivité.

Pour la CGT le coût global de huit millions d'euros (n'oublions pas de soustraire le million d'euros en moins pour l'action sociale).que couvrirait le protocole d'accord, reste cependant à évaluer plus finement.

Ce protocole, suivant ses calculs engendrera des dépenses supplémentaires, mais il n'évoque pas les économies réalisées sur certains autres chapitres, par exemple, l'extinction de l'indemnité compensatrice pour les nombreux personnels qui vont partir à la retraite dans les prochaines années, la journée de carence, la réfaction du RI, le temps de travail, etc...

A propos du CIA, nous qui ne sommes pas déconnectés de la réalité et évoluons dans le vrai monde du travail, nous savons que le résultat ne sera pas celui espéré, mais qu'il va créer des inégalités de traitement qui seront injustifiées induisant un motif de clivage et de division des agents, un asservissement à la hiérarchie.

Quant au mode d'organisation de travail, il se dit soucieux de concilier vie privée et vie professionnelle des agents. Depuis la décentralisation des personnels des lycées, nous ne pouvons que constater une dégradation des rythmes de travail imposés aux agents très souvent sans concertation (mise en place d'horaires atypiques, coupure pour la restauration, horaires alternés, amplitude de travail accrue), le tout souvent sans impératif de répondre à un service public de qualité.

Nous attendons avec intérêt les nouvelles directives de la collectivité en la matière...

La fusion des régions a aussi imposé aux personnels des sites des contraintes, pas forcément intéressantes ou enthousiasmantes.

Le Président veut « favoriser et soutenir les agents ». Depuis la fusion, de très nombreux agents ne se sont jamais sentis aussi délaissés et abandonnés par leur employeur !

Le rapport sur la qualité de vie le souligne avec exactitude.

Par ailleurs, est-ce soutenir les agents que de leur imposer une réfaction du régime indemnitaire de 66 % quand ils sont malades ?

Une autre politique est possible pour favoriser le présentéisme. La recherche du bien-être au travail nous paraît être la meilleure piste pour y parvenir.

Pour améliorer la qualité de vie au travail, la CGT a revendiqué et obtenu un plan exceptionnel de prévention des risques et de santé au travail, les conclusions du rapport du cabinet Arthur Hunt le justifie pleinement.

A propos des situations de travail dégradées dans les lycées, la nouvelle organisation du travail qu'il préconise et à laquelle nous nous sommes opposés par un vote négatif au CT, ne nous semble pas susceptible de les améliorer, bien au contraire, elle va les dégrader encore plus.

Et puisque qu'il insiste sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, nous espérons qu'il ne verra aucun inconvénient à ce que cela figure en préambule sur les prochains règlements sur le temps de travail des agents de la région.

En ce qui concerne la précarité et les non-titulaires, c'est vrai, le Président H Morin a consenti un effort que ses prédécesseurs n'avaient pas accepté(ex Haute-Normandie).Mais si, effectivement deux cent agents ont bénéficié d'une mesure de titularisation ou de dé-précarisation, dont certains en vertu d'un prolongement de la loi Sauvadet, le bilan social 2016 laisse apparaître une forte augmentation de la précarité sur les postes permanents (324 non-titulaires, contre 172 en 2015) et la collectivité compte aujourd'hui plus de 690 non-titulaires de plus de 6 mois.

Sur le changement de filière, nous constatons bien que le cadre d'emploi des établissements d'enseignement dérange. Mais pour à notre connaissance, il n'est pas un obstacle à la mobilité des agents. Il sert à protéger ceux qui souhaitent continuer à travailler uniquement dans les établissements scolaires (notamment dans les départements), car il ne faut pas oublier que ce cadre d'emploi ne concerne pas que les agents des lycées. Il a par ailleurs, permis aux agents un déroulement de carrière sans obligation de recourir à un examen professionnel.

Maintenant, comme pour le détachement des agents, des positions collectives sont prises à un instant T, en fonction des enjeux de la période, de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés et de leur souhait. Elles ne sont pas inscrites dans le marbre. Par contre, en ce qui nous concerne, nous resterons vigilants quant à la véritable liberté des agents à faire leur choix, après une analyse et information complète de leur situation.

Le Président revient à la fin de son courrier avec insistance sur son mode de gestion Lycée /Région. Si c'est celui de l'ex Basse Normandie, nous sommes loin d'être aussi optimiste que lui sur le résultat de sa politique. Nous constatons les abus de pouvoir de l'autorité fonctionnelle en ex Basse Normandie et déjà ses prémices en ex Haute-Normandie.

Enfin, celui-ci termine son courrier avec une volonté d'intimidation qui peut influencer certains syndicats, mais ils sont inacceptables pour la CGT.

Nous sommes en démocratie et avons le droit d'émettre **un avis positif ou négatif** sur la politique sociale de la collectivité.

Sur le protocole d'accord, nous nous déterminerons uniquement par rapport à ce que nous estimons être bon ou mauvais pour les agents.