



Syndicat CGT des personnels du Conseil Régional de 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 BP 523 14 035 Caen
Téléphone : 02 31 91 21 82
E Mail : syndicat.cgt@normandie.fr



La Secrétaire Générale
Mme ZUIANI Maryse

Caen, le 20 mars 2018

A
Monsieur le Président de la région Normandie
14000 Caen

Monsieur le Président,

Le protocole d'accord portant sur les modalités de gestion des Ressources Humaines de la Région Normandie est, à ce jour, inacceptable tant sur les principes d'équité, de dégradation des conditions de travail et du message envoyé aux agents de la collectivité que vous présidez.

Voici les points qui ne nous permettent pas d'envisager le 1^{er} janvier 2019 comme une date à marquer de manière positive.

Nous ne sommes pas dans une politique de surenchère mais nos propositions visent à rendre acceptables les nouvelles conditions de travail pour la totalité des personnes qui mettent leur temps, leur volonté et leur savoir-faire au service de la collectivité et de ses usagers.

- Nous partageons les valeurs que vous affichez (respect, confiance, transparence, équité et solidarité) mais nous les mettons au service des agents et nous considérons que l'enveloppe budgétaire ne devrait pas faire obstacle à leur application pleine et entière.
- Sur la définition des métiers, au-delà des désaccords sur votre approche qui met en exergue la polyvalence, nous serons vigilants quant à leur application pour qu'elle se fasse dans l'intérêt du personnel.
- Sur le temps de travail, vous avez reconnu la pénibilité du travail pour la filière technique mais vous pensez que les agents administratifs des sites de Caen et Rouen ne la subissent pas sous une autre forme.

Vous vous trompez, l'enquête sur la qualité de vie au travail du cabinet Arthur Hunt vous le démontre.

- Pour les sites, nous vous demandons de mieux prendre en compte les heures écrêtées en facilitant la récupération de celles-ci.
- Nous maintenons notre demande de prendre en compte l'ancienneté des agents et nous vous proposons d'accorder 1 journée de congé pour 10 années de service.
- Nous vous demandons de permettre et de faciliter l'accès au CET sans restreindre les dispositions prévues par les textes nationaux pour les agents des lycées.

- Pour les lycées, nous vous demandons de permettre le regroupement des jours accordés en présence élèves sous réserve du bon fonctionnement du service.

- Pour le déroulement de carrière, nous réaffirmons notre opposition au système du « différentiel grade/fonction ». C'est une atteinte frontale au statut qui induit un blocage des carrières et favorisera le clientélisme. Ce qui peut paraître positif à court terme pour certains se révélera négatif à moyen terme pour l'ensemble des agents.

Nous actons la possibilité d'accès à la catégorie B pour les encadrants travaillant dans les lycées.

Nous vous demandons d'acter que le ratio de 25% pour le déroulement de carrière soit un chiffre planché.

- Nous actons votre décision du maintien du régime indemnitaire pour chaque agent. Cependant, votre mode d'application reste un gros point noir sur l'avenir de la rémunération avec une indemnité compensatrice qui aura des effets délétères. Dans le protocole d'accord : « cette indemnité compensatrice sera dégressive dans sa totalité en cas de revalorisation, quel qu'en soit le motif ». 1235 agents seront concernés par cette indemnité. Les agents qui seront le plus impactés par cette mesure seront ceux de la catégorie C ; en effet, avec une échelle de rémunération en C2, il faut 26 ans pour gagner 379€ de plus. Vous condamnez par ce fait des agents:
 - A une perte de pouvoir d'achat pendant des dizaines d'années.
 - A n'avoir aucune envie de s'investir plus puisque cela ne leur rapportera rien de plus.
 - Les agents logés par NAS à n'avoir aucun avenir professionnel puisque tout concours, promotions n'aboutiraient à aucune revalorisation.

Avez-vous mesuré toutes les conséquences de votre décision pour ces 1235 agents ?

Cet arbitrage est inacceptable !

Nous vous demandons l'attribution pérenne de l'indemnité compensatrice sans dégressivité pour tous les agents concernés.

- La réfaction du régime indemnitaire ne figure pas dans le protocole. Si vous mettez en place une réfaction du régime indemnitaire au 6^{ème} jour d'absence pour maladie ordinaire comme prévu dans la délibération du 18 décembre 2017, nous estimons que cela consiste à instituer une double peine, être malade et perdre de l'argent, pour diminuer l'absentéisme. Vous êtes à l'encontre du but qui devrait être recherché.

Vous pensez obtenir un présentéisme supérieur, cependant l'efficacité des équipes et leur santé s'en retrouvera dégradée. La circulaire du 31 mars 2017, signée par la ministre de la fonction publique, précise que pour « développer une politique ambitieuse de prévention des absences au travail » il est préférable d'agir sur les conditions de travail et non sur la mise en place de dispositif de retenue sur salaire. Des études sur ce sujet démontrent que le bien-être au travail est la meilleure manière de palier à l'absentéisme. La mise en place de cette mesure s'ajoute à la journée de carence qui répond déjà à votre objectif d'agir sur les petits arrêts. De plus, cela implique que la collectivité « n'accorde pas » réellement ces 6 jours sans réfaction.

Nous vous demandons de retirer cette disposition, ni équitable, ni respectueuse et sans empathie envers les agents en difficulté de santé.

Dans le cas où vous maintiendriez ce mécanisme, nous réaffirmons notre demande de l'assouplir en ne déclenchant la réfaction qu'à compter du 18ème jour avec un plafond de 30% du régime indemnitaire mensuel.

- Pour les non titulaires, nous vous demandons d'appliquer pour tous le principe « à travail égal, salaire égal ». Ce principe est appuyé par le décret du 29 décembre 2015 concernant les agents contractuels (non titulaires) de droit public des collectivités. Il précise qu'il faut s'appuyer sur des critères objectifs pour la rémunération. Elle doit tenir compte : des fonctions exercées, de la qualification requise, de la qualification détenue, de l'expérience. Nous actons que vous allez le faire pour les non titulaires sur poste permanent.

Pour les autres, vous mettez en place un RI bien inférieur et vous durcissez les conditions d'accès en imposant une continuité de 6 mois sur la même mission. Vous mettez en place, contre vos principes affichés, de l'iniquité entre celui qui aura la « chance » d'avoir une mission de 6 mois en continu et celui qui aura des conditions plus dures puisqu'il devra s'adapter à plusieurs postes et que vous le pénalisez en plus avec une différence financière.

Nous vous proposons pour tout agent non titulaire sur poste non-permanent, la mise en place, dès le 1^{er} jour de contrat, d'un régime indemnitaire en adéquation avec vos propositions.

- Pour l'action sociale, maintenir un même niveau de qualité en ce qui concerne les ex Haut-Normands, tient plus de l'incantation que de ce qui pourra se faire en réalité. Nous vous demandons de maintenir le ratio de 930 € par agent qui y était appliqué.

Monsieur le Président, pour la CGT les négociations sur les conditions de travail de la collectivité Région Normandie ne sont pas abouties.

Au vu de la date d'application du 1^{er} janvier 2019, nous vous demandons de nous remettre autour de la table afin de parvenir à pallier les conséquences néfastes pour les collègues et pour la collectivité.

Enfin, nous vous informons qu'à l'occasion du CT du 29 mars, nous vous déposerons le résultat de notre pétition sur la régression des conditions de travail qui recueille 2149 signatures.

**La Secrétaire générale
Mme ZUIANI Maryse**

