



Site de Rouen 5, rue Schuman CS 21129, 76 174 Rouen Cedex - Tél 02 35 52 31 25  
Site de Caen Abbayes aux dames place Reine Mathilde BP 523 14 035 Caen – Tél 02 31 91 21 8  
[syndicat.cgt@normandie.fr](mailto:syndicat.cgt@normandie.fr)  
<https://www.cgtern.fr>

## Communiqué de Presse

Mesdames et Messieurs,

Ce jour, le 16 décembre 2019, le syndicat CGT du Conseil Régional de Normandie a voulu organisé une prise de parole lors de la séance plénière du Conseil Régional Normandie qui se tenait dans les locaux de la communauté urbaine « CAEN la mer ». Cette intervention légitime consistait, pour les représentants des salariés de la Région Normandie, à exposer leurs revendications quant aux difficultés du dialogue social dans cette collectivité et le mal être au travail qui s'amplifie.

La CGT-CRN vous en alerte :

Elle a été refoulée par le Président Hervé MORIN et son administration. Ce dernier, a usé de tous les arguments possibles pour empêcher l'organisation syndicale majoritaire de la collectivité de s'exprimer dans l'espace de l'hémicycle réservé au public.

Cette réaction du Président démontre de par elle-même les difficultés dans le dialogue social que subissent les salariés au travers leurs représentants CGT.

Devant ce déni de démocratie, la CGT-CRN s'insurge et mettra tout en œuvre pour que la démocratie soit une réalité y compris dans notre région.

Ci-joint la déclaration que la CGT-CRN devait présenter aux élus Régionaux :



## Intervention des élus CGT avant la tenue de la séance plénière des élus régionaux du 16 décembre 2019

Mesdames et Messieurs les élus,  
Monsieur le Président,

La CGT vous interpelle sur les effets néfastes du protocole portant sur les modalités de gestion des ressources humaines de la région Normandie. Ce dit protocole vous a été soumis pour approbation lors de la séance du 9 avril 2018.

La CGT est la seule organisation syndicale à y avoir émis un avis défavorable au Comité technique le 29 mars 2019.

Si nous sommes aujourd'hui devant vous, Mesdames et Messieurs les élus, c'est qu'il existe aujourd'hui un contexte local de mécontentement qui s'amplifie chaque jour un peu plus.

Les mesures qui découlent de ce protocole génèrent des conditions de travail dégradées et amplifient le mal être de nombreux salariés de la collectivité.

Comme pour les négociations sur la réorganisation des services, Monsieur le Président a souhaité avancer au pas de charge. Il réduit ainsi les conditions d'un dialogue social constructif, et ce, malgré l'insistance de la CGT, dès le début des réunions, d'aborder le fond du problème sur les prochaines conditions de travail dans la collectivité : les moyens déployés par la collectivité ; en effet ces moyens conditionnent le régime indemnitaire, l'action sociale, le déroulement de carrière et le temps de travail.

Ces groupes de travail, nombreux il est vrai, n'ont consisté pendant longtemps qu'à évoquer les modalités d'application des nouvelles conditions de travail décidées par la collectivité.

Nous nous sommes rapidement rendu compte que nos interlocuteurs, notre administration, n'avaient pas le mandat de pouvoir négocier sur le fond des thèmes.

Pour une meilleure compréhension, il est nécessaire de vous restituer quelques dates clés :

-Au Comité technique de septembre 2017, la CGT demandait une rencontre avec le Président afin d'aborder les thématiques (déroulement de carrière, emplois repères, régime indemnitaire, temps de travail, et action sociale).

-Lancement d'une pétition le 23 octobre 2017 qui a réuni 2149 signatures.

-Le 8 janvier 2018, la CGT a déposé un préavis de grève reconductible à partir du lundi 29 janvier 2018 avec un temps fort le 1er février.

-Le 18 janvier 2018, le Président nous a reçu de nouveau et a rendu des arbitrages beaucoup trop éloignés de nos revendications. Il s'était pourtant dégagé des « possibles », lors de nos échanges avec le Directeur Général des Services le 10 janvier.

- Le 1<sup>er</sup> février 2018, suite à notre appel à mobilisation, plus de 400 agents ont répondu présents à la manifestation dans le parc de l'abbaye à Caen.

- Le 20 mars 2018, la CGT a envoyé un courrier à Monsieur le Président pour demander une inflexion sur le projet de protocole

- Le 29 mars 2018, par courrier réponse, Monsieur le Président indiquait que la CGT s'installait à nouveau dans une posture familière. La séance du Comité Technique ce même jour scellera la fin des négociations sur certaines thématiques que nous évoquerons un peu plus loin. Nous y avons remis la pétition, proposée par la CGT aux agents de la collectivité, refusant la dégradation des conditions de travail. Elle avait recueilli 2149 signatures. Les agents y faisaient part de leurs refus de voir se dégrader leurs conditions de travail qui ne permettaient pas d'envisager l'avenir avec sérénité.

- A compter de janvier 2019 application pleine et entière du protocole pour les sites administratifs ; en septembre 2019 pour les agents des lycées.

- Le 30 septembre 2019, la CGT du Conseil Régional de Normandie, lançait de nouveau une pétition pour dénoncer la régression sociale dans la collectivité.

Malgré les pressions, un déroulement de carrière régi en parti par le fait du roi, la peur instillée par exemple avec la multiplication des conseils de discipline aux vertus soit disant pédagogique (*sic*), nous comptabilisons 1400 signataires à ce jour...

- Pour rappel à l'issue de l'entretien du 5 septembre dernier, Monsieur le Président nous disait qu'on était « bien à la région ».

La CGT ne partage pas cette analyse.

Ne sous-estimez pas la gronde, que ce soit dans les lycées ou les sites administratifs.

- Le 7 novembre dernier, nous vous avons adressé, Monsieur le Président, un préavis de grève régional pour la période du 18 novembre au 31 décembre 2019 tout en précisant que nous restions disponibles pour toutes négociations sur les nombreuses revendications des personnels. Nous n'avons que le mépris du silence en retour.

Quelques points de désaccords :

### **La réfaction sur le Régime Indemnitare**

La mise en place d'une réfaction du RI à partir du 6ème jour d'arrêt sur une période de 12 mois glissante avec un Taux de 1/45ème, du RI, par jour pour les maladies ordinaires. Pour rappel, dans votre courrier adressé à l'ensemble des agents, vous écriviez « hors journée de carence ». Dans son application, vous mettez la journée de carence dedans, au plus défavorable pour les intéressés.

L'application de la réfaction sur le régime indemnitaire sur la maladie ordinaire est incompréhensible dans la collectivité puisque le taux d'absentéisme de 7,7% est bien en deçà du taux global des collectivités territoriales.

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.

Nous demandons la suppression de cette application.

### **Sur le Déroulement de carrière**

Deux types de politiques des Ressources Humaines peuvent-être envisagés. Une valorisant le clientélisme et l'inégalité de traitement, créateur d'injustices et instaurant « le fait du roi ».

Ou bien une politique qui respecte le statut de la Fonction Publique, qui ne bloque pas les postes vacants pour les offrir à la mobilité interne, aux lauréats au concours ou à l'examen professionnel...

Que veut mettre en place la collectivité : généraliser le mécanisme du « **différentiel grade fonction** ». Les agents sont mis sur ces postes par choix des directions, sans critères objectifs puis deviennent prioritaires pour les avancements de grade par des critères de la CAP.

La CGT y est opposée, pour trois raisons principales,

1. Cela permet de contourner le statut
2. Cela favorise le clientélisme
3. Cela contribue au blocage des promotions internes

C'est une atteinte frontale au statut qui induit un blocage des carrières et favorise le clientélisme. Ce qui peut paraître positif à court terme pour certains, se révélera négatif à moyen terme pour l'ensemble des agents. L'individualisme prime fortement sur le collectif, le contrat social est rompu.

La CGT revendique un moratoire sur le différentiel « grade fonction »

### **Pour les non titulaires,**

La CGT vous demande 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 et de l'expérience acquise. Rompre les contrats sur les petits congés pour éviter de verser le moindre régime indemnitaire est indigne de cette collectivité.

La CGT demande une véritable politique salariale pour ces collègues.

### **Pour l'action sociale**

Nous condamnons la décision de la région sur l'élaboration du cahier des charges concernant le contrat collectif « Maintien de salaire ». La franchise de 30 jours est retenue. Ces décisions régionales ne répondent pas aux souhaits des salariés qui ont répondu à l'enquête menée par la collectivité.

Parmi les réponses, 80% des agents souhaitent que toute perte du régime indemnitaire soit couverte.

Par ailleurs, la participation financière de la collectivité est bien trop faible. La collectivité annonce des mesures pour préserver la bonne santé au travail des salariés. Nous constatons une contradiction. Les droits et moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être accessibles à toutes et à tous.

Autre point de l'action sociale : La nouvelle association du personnel. C'est par le rapport de la chambre régionale des comptes que nous apprenons le montant qui serait alloué en année pleine, 500 000 euros. C'est un montant indigne d'une politique volontariste sur le volet social et un fort recul pour l'ex Haute-Normandie.

La CGT demande une adéquation budgétaire à la hauteur des enjeux et au prorata par agent de l'ancienne association du personnel avant fusion.

### **Autres sujets**

La CGT n'a pas signé la charte d'exercice de droit syndical et du dialogue social car des dispositions réglementaires élémentaires ne sont pas respectées.

### **Concernant les groupes de travail**

Les nombreux groupes de travail ont leurs raisons d'être dans leur titre mais il est inutile de nous les programmer si ces derniers correspondent uniquement à des réunions d'informations où aucune négociation n'est envisageable.

**Concernant les instances,**

**la commission administrative paritaire de catégorie C.**

Selon la réglementation, la commission administrative paritaire est amenée à siéger en formation restreinte lorsqu'elle traite des questions relatives à : l'évaluation professionnelle, l'avancement d'échelon à une durée minimum ou intermédiaire pour les grades non assujettis au cadencement unique, l'avancement de grade, la promotion interne, pour les fonctionnaires relevant du groupe hiérarchique supérieur.

Malgré notre demande de respecter ce cadrage, la collectivité applique une réglementation à géométrie variable.

**Pour le Comité technique**

Une note concernant le temps de travail, datée du 3 décembre 2019 a été faite en diffusion générale **2 heures avant** l'instance du 9 décembre.

En fin de paragraphe sur cette même note interne il est précisé que les gestionnaires et proviseurs ont été informés de ces nouvelles dispositions par vous-même Monsieur le Président

Pourquoi nous demander un avis sur le sujet ?

Si la réponse de votre administration évoque une erreur matérielle, elle ne dupera pas les agents. En effet, une erreur sur un envoi de messagerie est possible mais un courrier signé 6 jours avant l'instance prévue n'est pas crédible.

A travers les représentants CGT, ce sont les personnels que vous méprisez.

Comme vous, Mesdames et Messieurs les élus, nous tirons notre légitimité de nos électeurs qui ont placé le syndicat CGT première organisation syndicale de la collectivité avec près de 43% des voix aux dernières élections professionnelles de décembre 2018.

**Sur le chapitre budgétaire**, des économies apparaissent sur le volet RH. En effet, dans les documents qui vous sont soumis aujourd'hui, dans le cadre de votre assemblée plénière, les charges de personnel et les frais assimilés représenteront un volume financier de 213,9 millions d'euros (- 4,8 millions).

Les mesures PPCR généreront quant à elles, une réduction des dépenses de 600 000 euros.

Par vos décisions régionales et l'avancement du grade soumis au ratio, la région réalise une économie de 800 000 euros à effectif constant.

Vous y ajoutez une économie de 3,4 M€ par des mesures sur l'optimisation des effectifs sur les sites administratifs et dans les EPLE -notamment au travers de la politique de remplacement et de renfort dont les règles ont été harmonisées et durcies- auquel s'ajoutent la gestion du délai de carence et des vacances de poste.

Une diminution du budget relatif à la médecine du travail de 0,2 M€,

Une diminution du recours aux contrats courts et aux stages (vacataires, stagiaires rémunérés...)

**Toutes ces mesures ne visent pas à motiver, à améliorer les conditions de travail, de santé et de sécurité pour les agents de la collectivité.**

**Le précédent audit du cabinet HUNT donnait les chiffres suivants :**

**63%** des répondants commencent à penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin

•**64%** des répondants n'arrivent pas facilement à se décontracter lorsqu'ils rentrent chez eux

•**61%** des répondants considèrent que leur travail a des impacts de type stress, anxiété...

Quand sera-t-il du prochain audit ?

Pour le bien de la collectivité et de ses agents, pour un service public de qualité dans le respect des personnels, la CGT vous demande, Monsieur le Président, de revoir vos orientations politiques concernant les Ressources Humaines.