

Notre SYNDICAT

Conseil Régional
de Normandie

CGT



RÉGION
NORMANDIE



En raison d'un mouvement de grève du personnel technique, aucun repas ne sera servi le jeudi 1^{er} février 2018, excepté pour les internes.

Dans ce bulletin :

Négociation, bilan

Action sociale

Ce qu'il faut savoir

Régime indemnitaire

Condition de travail lycées

Déroulement de carrière

Temps de travail sites

Temps de travail lycées

Différentiel « grade fonction »

Coup de gueule

1er février à Caen



« Celui qui lutte peut perdre, mais celui qui ne lutte pas a déjà perdu »

ENTRETIEN DU 2 FEVRIER

Une attitude indigne d'un Président de Conseil Régional !

Bas les masques, nous ne sommes plus en public, fini le charmeur, le fin politique.

Face à la CGT Hervé Morin montre son vrai visage, il devient insolent, irrespectueux et grossier.

A travers les représentants CGT, ce sont les personnels qu'il méprise !

Comme quand il parle de ces « pauvres » agents administratifs...

conseil régional
de Normandie

la
cgt

Contact :
ROUEN TEL : 02 35 52 31 25
CAEN TEL : 02 31 91 21 82
Courriel :
Syndicat.cgt@normandie.fr
Site :
<http://www.cgt-crn.fr>

que le rapport de force
soit avec vous.



N°6

Bulletin
d'information
du syndicat
CGT-CRN

FEVRIER 2018

Négociation : Historique

Comme pour les négociations sur la réorganisation des services, pour le protocole d'accord sur les conditions de travail dans la nouvelle collectivité, le Président Morin a souhaité avancer au pas de charge, réduisant 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 pour le RI, l'action sociale, le déroulement de carrière et le temps de travail.

Les groupes de travail, 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 n'avaient pas le mandat de pouvoir négocier sur le fond des thèmes.

Néanmoins, nous avons participé à ces réunions que nous qualifierons de réunions techniques et **nous avons pu y faire évoluer, fort du soutien des personnels, les modalités de mise en place des futures conditions de travail des agents.**

Devant la position inflexible de la collectivité et son refus d'engager une véritable négociation,

nous avons lancé une pétition contre la dégradation programmée de nos conditions de travail.

Cette pétition a reçu un franc succès, 2149 signatures à ce jour.

Voici pour rappel, l'exigence d'origine du Président

- **1607 heures de travail effectif pour tous les agents (moins deux jours de fractionnement)**
- **Pas d'augmentation de la masse salariale**

Pour le RI, l'action sociale et le déroulement de carrière, la mise en place d'un système de vase communicant (si l'on augmente l'un, on diminue un autre)

Il s'agissait bien de travailler plus

pour gagner moins !

Fondement inacceptable pour la CGT.

Il aura fallu une intervention ferme de la CGT au Comité Technique du 21 septembre et un appel à la mobilisation des agents fin novembre, pour être entendu par l'exécutif.

Grève et mobilisation particulièrement bien suivies avec des rassemblements dans les lycées et sur les sites.

C'est suite à cet avertissement que le Président s'est enfin décidé à nous recevoir et à véritablement écouter nos revendications.

Une première phase de tractation a eu lieu, lors d'une rencontre avec le Président le 7 décembre 2017.

Il y a indiqué certains arbitrages, répondant partiellement à plusieurs de nos demandes.

Malgré tout, pour la CGT cette ouverture, même si elle allait dans le bon sens, restait largement inacceptable.

Pour peser sur la négociation, 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 1^{er} février.

Le 10 janvier 2018, un RDV avec le DGS d'une durée de 3 heures nous a permis d'entrer dans une nouvelle phase de négociation.

Lors de cet échange, la CGT a indiqué le minimum de garantie admissible pour obtenir son éventuelle signature sur un protocole.

Le 18 janvier 2018, le Président nous a reçu de nouveau et a rendu des arbitrages trop éloignés de nos revendications et même de ce qui s'était dégagé, comme possible lors de nos échanges avec le DGS le 10 janvier.

Le 22 janvier 2018 à l'initiative de la CGT, une réunion intersyndicale s'est tenue, entre la CGT, la CFDT et l'UNSA.

FO n'a pas répondu à notre appel, la FSU s'est excusée.

Malgré les avancées dues à la mobilisation des personnels, il en est ressorti qu'aucune des deux organisations syndicales présentes ne souhaitait se battre avec nous contre le projet de protocole d'accord proposé par le Président Morin et notamment

contre l'augmentation du temps de travail des agents et la diminution des moyens alloués à l'action sociale.

Pour la CGT, les propositions du Président Morin en l'état nous ont conduits à maintenir seul notre appel à cette nouvelle journée de mobilisation du 1^{er} février.

Et ce fût une belle réussite, plus de 400 agents ont répondu présents à la manifestation de Caen. Une quarantaine d'agents du site de Rouen s'est rassemblée entre 10 et 11h

Un nombre de grévistes important ayant entraîné des perturbations de service et des restaurations fermées dans de nombreux lycées.

Lors de la réunion du 2 février le Président a rendu de nouveaux arbitrages.

Il nous reste deux réunions préparatoires au CT pour travailler sur les modalités d'un protocole d'accord qui sera présenté pour avis aux organisations syndicales lors d'un comité technique le 29 mars 2018.

Certains groupes de travail ne sont toujours pas aboutis....

D'ailleurs, à ce stade, nous regrettons que des relevés de conclusion n'aient pas été rédigés à l'issue de chaque GDT, les agents auraient pu juger objectivement de la participation (ou pas), des positions et propositions de toutes les organisations syndicales en présence....

Des relevés de décision auraient permis de démontrer, par exemple, que FO et L'UNSA ont, dès le départ, accepté sans rechigner les 1607 heures à faire pour tous les agents !

Pour notre part, nous avons autant que possible communiqué nos propres comptes rendus.

Dans les groupes de travail la CGT a très largement contribué et continuera, comme à son habitude, à faire avancer des modalités d'application les plus favorables possibles pour les agents.

Dans l'histoire, il y a toujours eu ceux qui se résignent et collaborent et ceux qui résistent et luttent, nous sommes de ceux la !

ACTION SOCIALE

L'effort financier consenti par la collectivité est bien en deçà de l'enjeu d'une véritable politique volontariste sur l'action sociale.

Non seulement, il ne sera pas aligné sur le plus favorable des deux ancienne collectivités, mais il sera amputé d'un million d'euros.

Cela ne permettra pas de maintenir l'existant sur le plus favorable, celui de l'ex haute Normandie

Dans l'état actuel, c'est donc l'annonce d'une diminution globale de l'action sociale qui est programmée !

Dans les groupes de travail la CGT a revendiqué

- La mise en place d'un contrat de groupe pour la partie prévoyance des mutuelles (indemnité en cas de perte de rémunération)
- l'internalisation de la gestion de l'action sociale pour une gestion au plus proche des besoins des agents



1 million d'€ en moins !

La collectivité a décidé d'une gestion de l'action sociale par un prestataire privé (style « plurelya » dans l'ex HN), d'une gestion RH des actions « nationales » et d'un COS, ou association pour la gestion d'activités non encore déterminées.

Enfin, le « sort » des retraités sera réexaminé.

NEGOCIATIONS

Il faut assumer... Nous ne pouvons pas laissé dire n'importe quoi !

Mise au point de la CGT.

Le 7 septembre 2017, lors du groupe de travail sur le régime indemnitaire, la CGT a argumenté et **s'est prononcée seule contre la mise en place du CIA** qui allait se faire au détriment de l'IFSE.

Au CT du 11 décembre, FO et la FSU ont voté pour la mise en place du RI sur cette base.

Lors du CT du 21 septembre, plutôt que de voter contre les fiches « emploi repère » qui vont dégrader les conditions de travail des agents des lycées, la CFDT a émis un refus de vote !

Travailler plus pour gagner moins. quand la CGT a avancé ce slogan, c'était bien la réalité annoncée par l'administration.

Heureusement la mobilisation des personnels a fait reculer l'exécutif.

Sur le temps de travail, la CGT s'est trouvée particulièrement seule, comme malheureusement dans beaucoup de groupes de travail, pour défendre nos acquis !

LA VIE APPARTIENT A CEUX QUI LUTTENT !

**LA LUTTE SOUTIENT LA NEGOCIATION !
LA MOBILISATION PAIE !**

Fort de votre soutien et de notre ténacité dans les groupes de travail, la CGT a fait évoluer positivement la négociation.

Sur le régime indemnitaire l'avancée est sensible. Mais il n'y a pas besoin de vous consulter pour constater que nous sommes loin du compte en matière de temps de travail, d'action sociale et conditions de travail.

Le 20 février, en commission exécutive régionale, nous allons analyser et faire un bilan de la situation. C'est le 29 mars que la protocole d'accord sera soumis pour avis aux organisations syndicales. En attendant, pour la CGT, la lutte continue à tous les niveaux, a commencer dans les groupes de travail.

LA PEUVE A ENCORE ETE FAITE QUE LA CGT, MEME SEULE, SAIT ALLIER LUTTE ET NEGOCIATION POUR DEFENDRE LES INTERETS DE TOUS LES AGENTS

AVEC LA CGT CELA NE SE PASSE PAS COMME CA !

La multiplication de l'emploi précaire contribue à la dépendance et l'asservissement des salariés. Malgré les allégations du Président la précarité augmente à la Région Normandie. Aujourd'hui, la collectivité compte plus de 690 non-titulaires de plus de 6 mois !

REGIME INDEMNITAIRE

A l'appel de la CGT, la mobilisation des personnels a fait globalement évoluer la position du Président.

Il accepte aujourd'hui un déblocage de moyen pour le RI, (entre 6 et 7 millions d'€) qui n'étaient pas à l'ordre du jour au début des négociations.

Cependant, il reste la situation des agents qui bénéficieront de l'indemnité compensatrice. Pour la CGT, celle-ci ne doit pas être un motif de blocage ou de réduction financière de l'évolution de leur carrière et rien n'est gagné à ce niveau.

Aussi la CGT continuera à revendiquer pour eux un déroulement de carrière financier effectif dans son intégralité.

Sur l'ex haute Normandie l'IAT était attribuée par rapport au grade et à l'échelon de l'agent, elle démarrait avec un coefficient 2 et pouvait finir à un coefficient 8.

Dans le nouveau RI, l'attribution correspondante dans l'IFSE sera fixe et issue d'une moyenne. Cela devrait se concrétiser par une augmentation substantielle pour tous les agents ayant un coefficient faible.

Sur l'ex basse Normandie l'augmentation pour les agents des lycées pourrait ce chiffrer entre 150 et 200 euros.

Cette augmentation serait soumise à un abandon du cadre d'emploi des établissements d'enseignement. Cette option est à examiner.

La mise en place de la journée de carence par le Président de la République répond à la volonté du Président Morin de pénaliser les arrêts de courte durée. Il l'appliquera sans réserve.

Si nous avons obtenu une augmentation du budget alloué au RI et bien que nous ayons l'assurance que la majorité des agents auraient au moins le maintien de leur RI, nous manquons toujours, aujourd'hui de visibilité sur la totalité de la répartition qui en sera faite.

L'état actuel du Régime Indemnitaire suite à la négociation

L'article 111 est intégré dans l'IFSE (Indemnité de fonction sujétions et expertise)

Une évolution du Régime Indemnitaire globale avec

une enveloppe de 6,7 millions d'euros supplémentaires pour l'IFSE.

La mise en place du CIA avec une enveloppe fermée de 2 millions d'euros.

La mise en place d'une réfaction du RI à partir du 6^{ème} jour d'arrêt sur une période de 12 mois (même principe que le passage à demi-traitement).

Un taux de réfaction applicable à l'ensemble du RI (Taux de 1/45^{ème}, soit 66% du RI, par jour pour les maladies ordinaires) les modalités feront l'objet d'une annexe au protocole.

La mise en place d'un RI pour les non titulaires selon le type de contrat (après six mois pour les postes de suppléance et pour les autres remplacements). Dans le deuxième cas le RI sera inférieur à celui des titulaires.

La mise en place devrait se faire au plus tard avant la mise en œuvre de la réforme sur le prélèvement des impôts à la source (janvier 2019).

La CGT s'est toujours prononcée contre toute forme de réfaction du RI. Cependant, pragmatique, nous avons négocié et obtenu qu'elle ne s'applique qu'au bout du sixième jours et pour 66 % de sa totalité Ce n'est, bien sûr, pas satisfaisant !



Pour les non titulaires, la CGT revendique le même traitement que pour les agents titulaires.

Nous craignons que pour maintenir son objectif de budget constant de la masse salariale, l'exécutif n'ait recours à des suppressions de poste et au non remplacement des congés maladie.

Cependant, une avancée est à noter avec une augmentation de la masse salariale globale... qui restera à vérifier. Aux vues de certaines économies non prises en compte, l'augmentation annoncée de celle ci est loin d'être avérée !

Par ailleurs, la mise en place du CIA va créer des inégalités de traitement qui seront injustifiées induisant un motif de clivage et de division des agents, en résumé, un asservissement à leur hiérarchie.

Maintenant qu'il est acté, avec l'accord des autres organisations syndicales, la CGT va revendiquer une part variable, la plus modeste qui soit, pour en limiter les incidences.

52

C'est le nombre des nouvelles adhésions à la CGT-CRHN en 2017

POURQUOI PAS VOUS EN 2018 ?

syndiquez-vous CGT!

« Le libéralisme contemporain profite aux riches et à personne d'autre »

Gilbert Keith Chesterton

CONDITIONS DE TRAVAIL LYCEES

Un retour à une poly compétence accrue pour les lycées de l'Eure et de la Seine Maritime s'annonce comme un recul important de nos conditions de travail. C'est pour cette raison que la CGT a **donné un avis négatif sur les fiches emplois repères des lycées présentées au Comité Technique du 21 septembre 2017.**

Tous les autres syndicats nous ont rejoints sauf la CFDT qui à émis un refus de vote !!!

La collectivité propose de généraliser le mécanisme du « différentiel grade fonction » qui existait sur Caen.

La CGT y est opposée, pour trois raisons principales,

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

S'il ne faut pas généraliser la situation dans les lycées, nous connaissons tous, bien sûr, des gestionnaires et chefs d'établissement respectueux des personnels. Nous commençons à ressentir les méfaits du pouvoir redonné à certains cadres de l'Education Nationale.

Notre employeur se désengage de ses responsabilités en matière de gestion des agents.

Désormais, la mobilité des agents se fera « à la mode de Caen », dans les établissements....

Nous constatons déjà certains petits seigneurs ou « saigneurs » qui font ou refont surface avec le soutien implicite de la DRH.

C'est ainsi que nous entendons des propos ou des attitudes inadmissibles de l'autorité fonctionnelle, dixit:

*Suite à une mobilité : **On ne sait pas si on va vous garder !***

La remise en cause du refus d'autorisation d'absence pour enfant malade (avec l'approbation de la DRH) !

Des pressions sur le droit de grève !

Des horaires inadaptés, à la discrétion du gestionnaire ou chef d'établissement.

Et contrairement aux dires et allégations de la DGS, les ex lycées bas normands ne sont pas exclus de cette problématique.

Le rapport Arthur Hunt indique bien que c'est dans le département de l'Orne que les agents sont le plus en difficulté.

Depuis la fusion, de nombreux collègues, des lycées, comme des sites, nous contactent pour se plaindre des difficultés de remplacement des personnels absents.

Pour la CGT les conditions de travail des agents

sont un véritable enjeu pour la collectivité.

Et la nouvelle organisation du temps de travail ne va pas aller dans le sens d'une amélioration de celles-ci !

Comme l'indique l'audit sur la qualité de vie :

19 % des agents des sites sont « tendus », ce qui se traduit par « une situation de risque pour la santé » !

25% des agents des lycées sont « tendus », ce qui se traduit par « une situation de risque pour la santé » !

C'est pourquoi, ce n'est pas sans raison que la CGT a demandé un plan exceptionnel de prévention des risques et de santé au travail

DEROULEMENT DE CARRIERE

L'administration veut généraliser le « différentiel grade / fonction »

Depuis la fusion un partage et une redistribution du déroulement de carrière s'est effectuée au bénéfice des agents de l'ex Haute Normandie.

Pour l'avenir, tous les arbitrages ne sont pas encore tranchés, mais de meilleures perspectives de carrière semblent possibles.

Ce sujet n'a pas été particulièrement polémique, ni supporté d'opposition dure de la part de l'administration.

Il reste à étudier la situation de l'accès à la catégorie B pour les agents des lycées.

La CGT revendiquait une autre politique en matière de déroulement de carrière, avec la suppression des « plafonds de verre », il semble que nous ayons été entendus.

Pour les personnels des lycées, nous revendiquons toujours un accès à la catégorie B pour les encadrants et le seul moyen d'y arriver, est bien de créer des postes de B qui, au fil du temps permettront d'ouvrir des postes à la promotion interne (un poste en promotion interne pour trois recrutements)

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



**Avec LA CGT, la vie pourrait être meilleure, sans la CGT elle serait pire.
Jean Pierre Chabrol**



TEMPS DE TRAVAIL LYCEES

Un retour vers une gestion autonome des agents

En préalable, nous revendiquons les mêmes avantages que ceux qui existaient en ex Haute Normandie.

Les groupes de travail ne sont pas achevés cependant, voici quelques éléments qui devraient figurer dans le nouveau règlement du temps de travail pour les agents des lycées.

Il ne s'agit pas d'une charte mais d'un règlement, cela veut dire qu'il s'agit de règles générales, sans préconisation précise. Cela permettra à chaque établissement d'avoir une large autonomie sur les modalités de mise en œuvre ! C'est donc dans les lycées qu'il va falloir se mobiliser pour éviter les abus de pouvoir !

Début novembre 2017 nous avons transmis notre document revendicatif à l'administration, celui-ci a servi de base dans le groupe de travail de novembre.

La plupart de nos revendications figurent dans le document de travail de l'administration du 24 novembre 2017.

En préambule : Il est admis que la durée annuelle du travail d'un agent à temps complet est de 1593 heures après déduction des 2 jours de congés fractionnés.

Le temps de travail des agents des lycées est annualisé :

La CGT a été la seule à demander que cette notion soit inscrite dans le règlement du temps de travail.

C'est important, **grâce à la reconnaissance de l'annualisation de notre temps de travail, nous allons probablement obtenir qu'en cas de maladie, les agents ne rendent pas de temps à l'administration et ne perdront donc pas de jours de RTT.**

La CGT a été la seule organisation syndicale à revendiquer des jours supplémentaires de congés au titre de la pénibilité en s'appuyant sur le

décret 2001-623 du 12 juillet 2001.

Les agents devraient bénéficier de 3 jours de congés supplémentaires au titre de la pénibilité :



Nous sommes encore loin du compte !

A l'issus du rendez-vous avec le DGS, nous demandions 5 jours soit 35 heures.

La CGT a revendiqué le droit de pouvoir poser 5 jours de RTT sur des temps de présences des élèves.

Les agents devraient avoir la possibilité de poser 2 jours supplémentaires fractionnables sur des temps de présence des élèves (vous en avez eu confirmation dans le courrier du Président daté du 29 janvier).

Il reste à définir dans quelle condition ils seront comptabilisés dans le temps de travail ? Ce sera la valeur réelle du temps effectué.

Nous revendiquons que la totalité des jours fériés soit décompté comme du temps de travail à raison de 7h.

Les jours fériés ne seront plus décomptés du temps de travail en l'état actuel de la négociation.

La CGT a revendiqué que les agents n'aient pas de réfaction de RTT en cas de maladie

Notre demande de décompter trois jours d'ancienneté pour l'ensemble des agents (1 tous les 5 ans) a été rejetée.

La durée annuelle du travail :

Suite à une délibération du 26 juin 2017 sur les conditions d'attribution de logement pour les personnels des lycées, les agents logés en Nécessité Absolue de Service doivent réaliser 1730 heures.

La CGT a immédiatement interpellé l'administration sur la problématique des agents d'accueil en poste double et obtenu lors de la rencontre avec le Président du 7 décembre que cette mesure ne

s'applique qu'à l'un des membres du couple logé.

La majoration des heures supplémentaires :

25% pour les heures de nuit, samedi ou repos imposé.

50% pour les dimanches et jours fériés.

La CGT a revendiqué 50% pour les heures de nuit... et 100% pour les dimanches.

L'organisation du temps de travail :

Répartition des jours de permanences :

A la demande de la CGT celle-ci se fera en concertation avec les agents...

Nous avons revendiqué, mais pas obtenu que le temps de repas soit inclus dans le temps de travail.

Le Compte Epargne Temps :

La CGT a été la seule OS à en demander son application pour les agents des lycées.

Nous avons obtenu la possibilité d'y placer les congés non pris pour raison de santé.

Il faudra arriver dans le futur à l'application du CET dans sa totalité. C'est un droit !

Les autorisations d'absences pour évènements familiaux :

La CGT a demandé et obtenu 1 jour pour le décès d'un neveu ou nièce (comme c'était le cas en ex HN).

Nous revendiquons toujours 3 jours pour le mariage d'un enfant. Nous n'en avons obtenu qu'un, le jour de l'évènement !

La CGT continue à revendiquer une journée de déménagement pour tous les agents.

Sur le temps de travail nous sommes encore très loin du compte !

Les agents de l'ex HN devront effectuer 50 heures de plus par an.

Les agents de l'ex BN devront effectuer 14 heures de plus par an.

SANS LA CGT



AVEC LA CGT



TEMPS DE TRAVAIL SITES

Les groupes de travail ne sont pas tous terminés, mais voici quelques éléments qui devraient figurer dans le nouveau règlement du TDT des sites.

Les agents devraient avoir la possibilité de choisir un cycle de travail parmi les 3 proposés :

35h00 soit 7h00 par jour = Pas de RTT
38h00 soit 7h36 par jour = 18 jours de RTT
39h00 soit 7h48 par jour = 23 jours de RTT

La CGT s'est battue seule, jusqu'au bout, pour obtenir la possibilité de choisir parmi 3 cycles de travail. Les autres OS avaient accepté, sans broncher, 2 cycles horaires

L'amplitude horaire : 7h30 -19h30

La CGT a argumenté et s'est battue ardemment pour obtenir la possibilité de conserver la possibilité d'une amplitude à partir de 7h30. Ce n'était pas gagné d'avance.

La durée du travail à temps complet s'effectue sur 9 demi-journées minimum obligatoirement

La CGT s'est battue et a argumenté pour offrir aux agents la possibilité d'effectuer leur temps de travail sur quatre jours et demi. Ce sera possible pour les agents effectuant 35 h semaine.

Nous avons négocié la possibilité d'absences sur les plages variables dans certaines conditions.

Une journée ou ½ journée de congés peut être fractionnée en heures afin de permettre aux agents de s'absenter sur les plages fixes, sans justificatif, sous réserve des nécessités de service. Ce fractionnement ne peut conduire à accorder à l'agent une journée ou ½ journée de congés. Un temps de travail est obligatoire avant et/ou après la période d'absence au cours de la ½ journée.

La possibilité du télétravail

Sous certaines conditions et pour certaines missions, le télétravail sera possible, c'était une revendication de la CGT.

L'écêtement

Les compteurs individuels des agents feront l'objet d'un contrôle à chaque fin de mois pour en vérifier la cohérence (débit ou crédit important)

Les agents assujettis aux horaires variables alimentent un compteur temps. Sa période de référence est le semestre.

1er avril au 30 septembre.
1er octobre au 31 mars.

Son écêtement est fixé à 16 heures/trimestre.

Si l'agent a atteint les 16 heures, il pourra prétendre à une journée de récupération à prendre dans les 3 mois qui suivent.

Nous continuons à revendiquer une évolution plus favorable du système.

Nous avons beaucoup travaillé et fait évoluer la règle sur le sujet, la CGT reste en désaccord sur la perte de temps généré.

Les agents en mission pourront déclarer leurs heures réellement effectuées sur le logiciel de temps.

Ces heures supplémentaires pourront faire l'objet d'une compensation :

Pour les catégories B et C :

Sous forme d'un repos compensateur ou de rémunération, pour les heures effectuées au-delà du cycle normal, week-end et jours fériés.

Pour les catégories A :

Sous forme d'un repos compensateur ou verser sur le compteur temps, pour les heures effectuées uniquement week-end et jours fériés.

Pénibilité au travail :

Congés accordés au titre de la pénibilité au travail :

- 3 jours supplémentaires devraient être accordés pour les équipes logistiques et techniques

La reconnaissance de la pénibilité défendue ardemment par la CGT s'appliquera pour les agents du siège concernés

Les autorisations d'absence pour événements familiaux :

La CGT a demandé et obtenu 1 jour pour le décès d'un neveu ou nièce

(comme c'était le cas en ex HN). Nous revendiquons toujours 3 jours pour le mariage d'un enfant. Nous n'en avons obtenu qu'un, le jour de l'évènement !

Malgré nos réclamations, nous perdons la journée de déménagement et les 3 jours pour le mariage d'un enfant (ex HN), nous n'obtenons pour l'instant qu'un jour qui n'existait pas en ex BN pour le jour du mariage d'un enfant (le samedi !).

Sur le temps de travail effectif pour les sites

Le Président est intransigeant sur une durée de 1607 heures pour les personnels des sites de Rouen et Caen « les pauvres ». Seuls les deux jours

de fractionnement seront déduits et la pénibilité prise en compte pour certains métiers

Les semaines non travaillées pour raison de santé seront comptabilisées à 35 heures quel que soit le temps de travail initialement prévu. Nous avons obtenu la possibilité d'établir pour les agents, un horaire hebdomadaire, au choix, sur trois cycles (35h, 38 h et 39 heures) c'était une revendication de la seule CGT.

Il n'y aura plus de jours du « Président »

Il s'agit donc de faire 5 jours de travail en plus pour les agents du site de Rouen et 2 jours pour ceux de Caen.

La CGT a revendiqué et revendique toujours une réduction du temps de travail de trois jours au titre de l'ancienneté pour tous les agents (par tranche de cinq ans d'ancienneté) et le maintien des jours du Président



Sur le Déroulement de carrière, deux types de politiques RH peuvent être envisagés.

Une politique valorisant le clientélisme et l'inégalité de traitement, créateur d'injustices et instaurant « le fait du roi »

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

La mise en place du DGF est une atteinte au statut de la fonction publique !

Avec celui-ci, qui détermine quel agent plutôt que tel autre pourra être positionné sur un poste de catégorie supérieure ?

Sur quel critère équitable le choix se fait-il ?

Nous avons tous connaissance d'injustice en matière de gestion des RH dans les collectivités...

Comment se fait-il que des agents titulaires du concours se voient écartés de postes qu'ils sollicitent et que ceux – ci sont offerts à des agents de catégorie inférieures ou à des contractuels ?

Le profil !

Ce système de recrutement est issu, dans la majorité des cas d'une vaste supercherie, Il permet à la collectivité de refuser des postes vacants à la mobilité interne ou externe pour les garder pour des agents qui n'ont pas le concours ou de les réserver pour des non titulaires...

Recrutés eux sur quels critères ?

De plus, ce qu'il faut savoir, c'est que le recrutement sur des postes débloque la promotion interne (3 recrutements pour une possibilité de promotion interne) donc si des postes vacants sont pourvus par des recrutements externes ou des lauréats de concours, ils favorisent la promotion interne des agents.

Par ailleurs, le DGF pénalise les agents les plus anciens qui ne peuvent pas bénéficier d'une compensation correcte car déjà proche du maximum du RI de leur grade et dans tous les cas il ne rémunère pas l'agent à la juste valeur des missions qui lui sont attribuées...

Donc, la collectivité est gagnantes...

L'administration est d'ailleurs tellement attachée à cette prérogative que face à notre argumentaire, elle est prête à revenir sur ce critère de rémunération pour en offrir un meilleur !

La propagande de la DRH pour ce déroulement de carrière hors statut est basée sur le fait que l'agent obtiendra le grade et sera nommé sur son poste... Mais que se passe-t-il s'il n'a pas le concours ou l'examen : l'agent n'a pas la promotion et le poste est bloqué !

Des agents qui sont en attente de nomination ne peuvent pas l'être !

Des promotions internes sont perdues !

Combien de collègues ont perdu le bénéfice de leur concours ou examen professionnel car on ne les a jamais nommés ?

Les concours sont organisés par le CNFPT à la demande des collectivités.

Les postes occupés par le DGF sont-ils communiqués pour la création de concours ?

Nous sommes aujourd'hui dans une situation provoquée volontairement par l'administration, elle concerne trop d'agents.

La CGT s'y oppose et demande un moratoire et la fin du recours au DGF.

L'administration étant responsable de son application, nous demandons le maintien des avantages qui en découlent pour les agents concernés.

Comme d'habitude, les négociations ne sont même pas achevées que certains n'assument pas leur position ou revendiquent déjà la paternité des acquis obtenus...

Vous allez entendre toutes les organisations syndicales vous dire que c'est grâce à elles... et patati et patata....

Même...

Celles qui ont collaboré, sans revendiquer !
Celles dont on a jamais entendu la voix dans les groupes de travail.

Celles qui n'ont pas participé.

Celles qui ont brillé par leur mutisme devant le Président.

Celles qui ont défendu certaines catégories de personnel plus que d'autres...

Celles qui depuis un certain temps font preuves d'une malhonnêteté intellectuelle dans leurs écrits...

Celles qui n'ont pas été solidaires avec les agents en lutte

Celles qui tremblaient devant le Président.

Celles qui n'ont pas voulu le contrarier...

Celles qui font copain, copain avec lui.

Eh bien, ils vont tous vous mentir !

La vérité, c'est que si certaines de nos revendications ont été prises en compte :

C'est grâce à la signature des 2149 agents qui ont contesté la dégradation de leur condition de travail !

C'est Grâce à la mobilisation et à la grève de centaines d'agents fin novembre !

C'est grâce à la mobilisation des centaines d'agents qui ont fait grève et à ceux qui sont venus manifester à Caen ou à Rouen le 1^{er} février !

Voilà la vérité !

C'est à eux que nous devons certaines avancées !

En ce qui nous concerne, nous allons humblement continuer à travailler, nous battre et négocier jusqu'au bout.

« C'est une belle harmonie quand le dire et le faire vont ensemble » Montaigne

La CGT revendique Le passage en catégorie B pour les encadrants dans les lycées et le seul moyen d'y arriver c'est bien de créer des postes de catégorie B qui au fil du temps permettront d'ouvrir à la promotion interne des postes (un poste en promotion interne pour trois recrutements)

