Comité Social Territorial (CST) du 16 novembre 2026

Augmentation du RI pour les plus hauts salaires : provocation scandaleuse !

Intégralité de la déclaration préalable en annexe 1.

Au préalable, la CGT-CRN déplore l'absence d'un véritable dialogue social à l'approche de cette fin d'année 2026 et à la fin de ces 4 années de mandature. Pour exemple le déploiement autoritaire de « Mosaïc office » et l'absence d'accès aux informations pour les agents des lycées alors nous avons revendiqués nos positions (donc celle des agents) à plusieurs reprises.

Une nouvelle fois, nous avons rappelé notre revendication constante de passage des RET en catégorie B.

La jurisprudence non respectée pour les agents de l'ex-Haute-Normandie qui ont vu leur IFSE baissée après la fusion, alors qu'un agent a gagné en première instance au TA, jugement confirmé par la Cour Administrative d'Appel de Douai et par le Conseil d'Etat !
Les agents lésés devront faire valoir leurs droits au TA alors d'un arrêt de Cour Administrative d'Appel vaut jurisprudence !
Un régime indemnitaire qui n'a pas augmenté d'un seul centime depuis 10 années de fusion. Alors, que dans le même temps, celui des plus hauts salaires est augmenté !

Réorganisation des services avis rendus par la CHT-CRN

DCP : CONTRE

Intervention en annexe 2.

DEESTRI : ABSTENTION

La CGT-CRN prend note que cette modification a été faite avec les agents, cependant nous restons prudents sur la mise en œuvre et conformément au vote de nous avons rendu au CST du 9 février dernier, c'est une abstention.

Louis de Broglie à Bourg-Achard : organisation de l'équipe technique du pour la rentrée 2027/2028 ABSTENTION

Mise à jour du tableau des emplois : CONTRE

Charte des temps : CONTRE

Intervention en annexe 3.

Jours de fermeture 2027 : POUR

Rapport Social Unique / Bilan social 2025 : CONTRE

Intervention en annexe 4.

Actualisation du régime indemnitaire CONTRE

Intervention en annexe 5.

Les réponses (ou les non-réponses) apportées par l'administrations lors de ce CST ne nous satisfont pas car elles ne sont pas à la hauteur des attentes des agents.

La vie chère est une des principales préoccupations, surtout pour les salaires les plus bas. Les agents ne demandent pas l'aumône, mais une juste reconnaissance de leur travail.
Ce sujet ne peut être reporté à d'éventuelles discussions en 2027.

La CGT revendique une augmentation immédiate de l'IFSE, c'est-à-dire dès le 1er janvier 2027 !
Nous réitérerons cette demande au CST complémentaire du 26 novembre.

CGT-CRN

Annexe 1 : déclaration préalable CGT-CRN

Depuis plusieurs années, et à chaque CST, nous dénonçons l'absence de véritable dialogue social dans cette collectivité.
En cette fin d'année 2026, en ce dernier CST de la mandature, nous sommes obligés de revenir une nouvelle fois sur le sujet.
Rappelons tout d'abord que nos revendications ne sont pas le fruit de notre imagination mais elles émanent des agents que nous représentons !
Elles sont légitimes ! Et pourtant, elles ne sont pas suivies de réponses concrètes ni d'actes.
Prenons pour exemple, le déploiement du dispositif « mosaïc office » sur les sites administratifs.
Vous décidez d'autorité de le mettre en œuvre dans d'autres services alors qu'il n'apporte pas satisfaction dans les directions où il a été expérimenté.
Autre exemple, concernant les agents des lycées. Combien de fois nous vous avons alerté sur leur manque d'accès à l'information régionale ?
Comme vous le savez, les moyens informatiques mis à leur disposition ne fonctionnent pas depuis le début !
Au courrier adressé au Président par la CGT-CRN le 7 octobre dernier, on nous répond que « …2026 constitue une année de transition et qu'un temps de concertation est prévu… ».
Il serait temps !
Car nous sommes à quelques jours des élections professionnelles et nous n'avons aucune garantie que chaque agent puisse voter !

La CGT-CRN souhaite intervenir sur la question du déroulement de carrière des Responsables d'Équipe Technique (RET)
Ils exercent aujourd'hui des missions dont l'ampleur, la complexité et le niveau de responsabilité ne cessent de croître au sein des lycées normands.
Au quotidien, ils doivent maîtriser et mettre en œuvre de nombreuses compétences dépassant largement leurs attributions.
Un exemple récent confirme la situation.
Une campagne de mesure de la qualité de l'air des bâtiments des lycées normands est organisée depuis octobre 2026.
Si cette démarche présente un intérêt indéniable, les conditions de sa mise en œuvre interrogent fortement.
En effet, le calendrier imposé apparaît particulièrement contraint et ne tient manifestement pas compte de la charge de travail déjà assumée par les RET.
Une fois de plus, nous assistons à une charge de travail et de responsabilité supplémentaire de ces agents sans contreparties significatives, ni de reconnaissance statutaire.
De plus, les RET (étiquetés managers) exercent des fonctions d'encadrement et ne sont pas reconnus à leur juste valeur.
C'est pourquoi nous demandons l'ouverture effective de l'accès à la catégorie B pour l'ensemble des RET qui exercent des fonctions managériales.
Reconnaître les RET en catégorie B, c'est reconnaître le principe :
« À responsabilités égales, reconnaissance égale ! »

Autre sujet, le régime indemnitaire pour les agents de l'ex-Haute-Normandie. Sa baisse, pour un grand nombre d'agents au moment de la fusion, avait été dénoncée par la CGT-CRN car elle n'est pas légale.
Une décision de justice nous a donné raison.
C'est pourquoi la CGT-CRN a adressé un courrier au président de Région le 21 juin 2026 pour demander l'application de la jurisprudence, c'est-à-dire le rétablissement du régime indemnitaire pour celles et ceux qui ont subi une perte au moment de la fusion ainsi que le versement rétroactif des sommes dues à chaque agent.
Une première réponse nous a été apportée 29 juillet 2026. Elle indique que « La collectivité apportera toute l'attention nécessaire aux situations des agents qui feront valoir leur situation à titre individuel, et instruira leur demande, dans le respect des voies et des délais prévus par les textes en vigueur ».
Dans les faits, les dossiers des agents ayant fait la demande n'ont pas été instruits. Ils ont reçu une réponse complètement surréaliste !

CGT-CRN

Dans cette réponse, le motif juridique se transforme en « recours gracieux », ce qui n'est pas l'objet de la demande.
De plus, ce courrier invite les agents concernés à saisir le Tribunal Administratif, en cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, pour faire valoir un droit qui a été déjà acté par les tribunaux !
La justice rend une décision et les agents devraient la saisir de nouveau ?
Vous avez perdu une première fois en première instance au TA, vous avez perdu une seconde fois en appel à la Cour Administrative d'Appel, et vous avez perdu une troisième fois au Conseil d'Etat après avoir épuisé toutes les voies de recours possibles.
Malgré cela, vous semblez refuser d'appliquer l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Douai faisant office de jurisprudence, c'est-à-dire de loi.
Difficile d'imaginer qu'une collectivité comme la Région Normandie utilise des méthodes de « voyous » pour gagner du temps et payer le moins possible, en intimidant et décourageant les agents qui souhaitent récupérer leur juste dû !
C'est pourquoi nous exigeons qu'une réponse positive leur soit apportée dans les plus brefs délais.

Suite à l'augmentation du coût de la vie et à la hausse durable des prix du carburant, nous avons demandé au Président de faire un geste pour les plus bas salaires et de permettre aux agents des sites administratifs de télétravailler une journée de plus par semaine pour réduire leurs frais de transport pendant la crise.
Encore une fois, la réponse est hallucinante !
Nous demandons des mesures exceptionnelles applicables en période de crise et la réponse est une liste à la « Prévert » des actions déjà en vigueur dans la collectivité.
Pourtant, une prime exceptionnelle aurait permis aux agents dont les revenus sont les plus faibles de faire face temporairement à la vie devenue très chère.
Aussi, une journée supplémentaire de télétravail pour les agents des sites n'aurait pas coûté un seul centime à la collectivité !

Parlons maintenant du régime indemnitaire.
Nous évoquerons ce sujet en détail quand nous aborderons le point 8 de l'ordre du jour de ce CST.
Mais quelques mots quand même dans cette déclaration préalable.
Pour des milliers d'agents qui assurent chaque jour le service public dans des conditions parfois difficiles, l'IFSE n'a pas été revalorisée d'un seul centime d'euro depuis dix ans de fusion.
Et là, vous décidez d'augmenter le régime indemnitaire des emplois supérieurs, DGS et DGA !

Pour la CGT-CRN, cette différence de traitement est purement scandaleuse !

Il n'est pas trop tard pour corriger cette injustice Madame la Présidente.
Nous demandons qu'une augmentation significative de l'IFSE pour tous les agents soit proposée par délibération à l'assemblée plénière du conseil régional du 16 décembre prochain pour application au 1er janvier 2027.
La CGT-CRN ne lâchera rien sur cette revendication légitime et mobilisera les agents si vous ne l'entendez pas !

Parce que sans les agents, il n'y a pas de service public. Et sans justice salariale, il ne peut y avoir de justice sociale.

Pour terminer, nous fêtions les 80 ans de la création du statut des fonctionnaires le 19 octobre dernier.
A l'heure du « fonctionnaire bashing » par une partie de la classe politique, la CGT tient à rappeler que les agents de la fonction publique ne sont pas responsables de la dette, ni de la situation budgétaire du Pays.
A la veille d'une échéance démocratique majeure, il est utile de rappeler que les services publics ne sont pas une charge budgétaire mais un investissement pour le plus grand nombre et pour les générations futures.
Après 10 ans de Macronie, la dette a explosé pour atteindre des niveaux vertigineux.
Alors que dans le même temps, les services publics ont diminué et sont sans cesse remis en cause et tenus responsables de cette gabegie financière.
Gabegie financière qui a engraissé les plus riches comme jamais.

Pour la CGT, le service public est un bien précieux, c'est le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas.

CGT-CRN

Annexe 2 : intervention de la CGT-CRN sur la réorganisation de la DCP

Cette réorganisation engendre beaucoup d'inquiétudes pour les agents. Cette réorganisation aura certainement des incidences au sein de la Direction.
Lors de pics d'activités ou de surcroît de travail, le Responsable fonctionnel de la cellule financière pourra décider, via la validation des chefs de service que des dossiers administratifs et financiers soient gérés par d'autres collègues au sein de la Direction.
Il a d'ailleurs été précisé que les fiches de poste des gestionnaires administratifs et financiers de la Direction devront être revues dans ce sens.
Les agents de la direction ne connaissent pas la date de ces modifications. Peut-être lors des évaluations ?
Lors de la dernière plénière de la Direction du 17/09/2026, il a été demandé par le chef de service Patrimoine que le futur Responsable fonctionnel de la cellule puisse apporter un réel appui dans l'instruction et la gestion des fonds FEDER.
Aujourd'hui, seuls 2 gestionnaires administratives et financières maîtrisent les fonds FEDER au sein du service patrimoine. Elles sont souvent sollicitées mais n'ont pas vraiment de temps à consacrer aux collègues compte tenu de leur surcharge de travail.
Aucun référent FEDER n'a été nommé dans la Direction. Seul le Directeur Adjoint peut éventuellement aider les chargés de projets sur certaines questions. Mais compte tenu de sa charge de travail, cela reste ponctuel.

Annexe 3 : intervention de la CGT-CRN sur la charte des temps

La CGT souhaite intervenir avec détermination sur cette charte des temps de travail.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un texte qui affiche de grands principes sans garantir concrètement les droits des agents.
Nous rappelons que la CGT n'avait déjà pas signé le protocole RH de 2018. Aujourd'hui, nous constatons que cette charte reprend largement des dispositions existantes, sans véritable évolution sur les garanties apportées aux personnels.

Depuis le début des discussions, la CGT a présenté des propositions et des amendements. Pourtant, aucun n'a été retenu.

À quoi servent les groupes de travail et la concertation si les revendications des représentants du personnel ne sont jamais prises en compte ? La concertation ne doit pas être une simple formalité.

La CGT revendique une reconnaissance de pénibilité pour tous les agents de la collectivité

La pénibilité ne concerne pas uniquement les agents des lycées. Elle existe également dans les services administratifs.

Nous n'avons pas oublié les propos tenus par l'exécutif régional en décembre 2022, laissant entendre que les agents travaillant dans les bureaux ne seraient pas fatigués par leurs missions.

Pourtant, ces agents ont eux aussi assuré la continuité du service public pendant la crise sanitaire, se sont adaptés aux nouveaux outils numériques et subissent des réorganisations permanentes génératrices de risques psychosociaux.

La CGT revendique donc :

- Le rétablissement de deux jours supplémentaires de pénibilité pour les agents des lycées.
- L'attribution de deux jours de pénibilité pour les agents des sites administratifs.

Nous refusons également le fractionnement de ces journées en demi-journées ou en heures. Une journée de pénibilité doit rester un véritable temps de repos.

CGT-CRN

Chaque heure de travail doit être reconnue

Pour les agents des sites administratifs, nous demandons la suppression du compteur secondaire de 16 heures.

Notre principe est simple : une heure effectuée en plus doit donner droit à une heure récupérée.

Aucune heure de travail ne doit être invisible ou effectuée gratuitement. Les dépassements horaires répétés doivent également interroger l'organisation des services, les effectifs et la charge de travail.

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur
Recevoir un courriel ne signifie pas être obligé d'y répondre.

Les sollicitations professionnelles en soirée, le week-end ou pendant les congés ne doivent pas devenir une pratique habituelle.
La CGT demande un droit à la déconnexion réellement garanti, avec un encadrement précis des situations exceptionnelles, leur traçabilité et leur compensation.

Nous demandons également des formations sur les risques liés à l'hyperconnexion et à la surcharge numérique, ainsi qu'une négociation sur la reconnaissance des responsabilités particulières liées à ces usages.

Dans les lycées comme dans les services administratifs, les agents ont besoin de visibilité sur leurs horaires.

Les changements de planning de dernière minute ne peuvent pas devenir la règle. Ils doivent être anticipés et les adaptations demandées aux agents doivent reposer sur le volontariat, avec des compensations adaptées.

La pause-repas doit être un véritable temps de repos. De même, un agent qui revient de congé ou d'arrêt maladie ne doit pas retrouver une charge de travail augmentée de toutes les tâches accumulées pendant son absence.

La continuité du service public relève de la responsabilité de l'employeur, pas de la disponibilité permanente des agents.

La confiance entre agents et encadrants ne peut pas remplacer des garanties collectives.

Les compteurs négatifs, les heures supplémentaires répétées et les surcharges de travail doivent être considérés comme des indicateurs de dysfonctionnements organisationnels.

La CGT demande que la santé, le handicap, la parentalité et les situations d'aidance soient réellement pris en compte dans l'organisation du travail, avec des droits clairement garantis.

Nous maintenons également notre revendication concernant les RET : un forfait annuel de télétravail et non une seule journée mensuelle.

CGT-CRN

Enfin, une charte sans suivi risque de rester un simple document déclaratif.

La CGT demande l'ajout d'un titre prévoyant un bilan annuel avec les représentants du personnel, portant notamment sur les heures supplémentaires, les surcharges de travail, les sollicitations hors horaires, les changements de planning, les risques psychosociaux et les difficultés liées au télétravail.

Madame la Présidente,
La CGT ne conteste pas la nécessité d'une charte du temps de travail. Nous contestons un texte qui demande toujours plus de souplesse aux agents sans leur apporter suffisamment de garanties.
Nous refusons que leur santé, leur vie familiale et leurs temps de repos deviennent les variables d'ajustement.

Nous regrettons qu'aucun de nos amendements n'ait été retenu, alors qu'ils visaient précisément à renforcer les droits et les protections des personnels.

Nous ne sommes pas là pour cautionner un texte de plus, ni pour valider une concertation de façade. Nous sommes là pour défendre les agents.

Le service public tient grâce aux personnels. Il ne peut pas fonctionner durablement en usant leur santé et en considérant leur disponibilité comme une ressource illimitée.

Annexe 4 : intervention de la CGT-CRN sur le bilan social

La CGT ne vient pas aujourd'hui commenter des tableaux et des pourcentages. Nous venons parler de la réalité vécue par les agents, de leurs conditions de travail, de leurs rémunérations et de la dégradation de leurs conditions d'exercice professionnel.

Derrière les chiffres du bilan social, il y a des femmes et des hommes qui font fonctionner quotidiennement notre collectivité et assurent la continuité du service public, souvent dans des conditions difficiles, avec des moyens insuffisants et une reconnaissance qui ne correspond pas à leur engagement.

À la lecture et comparaison des bilans sociaux 2024 et 2025, nous constatons que les mêmes difficultés persistent, que certaines situations se dégradent et que les réponses apportées par la collectivité restent largement insuffisantes.

Pour la CGT, il n'est plus acceptable de dresser chaque année le constat des difficultés sans mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les résoudre.

Nous constatons que les effectifs permanents passent de 4 754 agents en 2024 à 4 776 en 2025.

Ainsi que le pourcentage d'agents à Rouen : 42% et 58% pourcent d'agents à Caen.

Mais derrière cette légère augmentation se cache une réalité préoccupante : la part des titulaires diminue, passant de 85 % à 83 %, tandis que celle des contractuels augmente.

La collectivité ne peut pas se satisfaire d'une augmentation du recours aux contractuels pour répondre à des besoins qui, pour beaucoup, sont permanents.

Ainsi que le pourcentage d'agents à Rouen : 42% et 58% pourcent d'agents à Caen.

La précarité n'est pas une politique de ressources humaines acceptable.

Les agents contractuels ont les mêmes missions, les mêmes contraintes et le même engagement dans le service public. Ils doivent pouvoir bénéficier de perspectives professionnelles stables.

CGT-CRN

Nous exigeons une véritable politique de résorption de la précarité et de titularisation.
Par ailleurs, nous demandons des explications sur l'écart entre les 4 776 agents permanents recensés et les 4 718 postes votés.

L'administration doit nous fournir des données précises sur les postes vacants, les postes supprimés, les emplois non remplacés et les besoins réels des services.

Les recrutements annoncés passent de 224 arrivées de titulaires ou stagiaires en 2024 à 166 en 2025, alors que 174 départs à la retraite sont recensés en 2025.

Cette situation est particulièrement inquiétante.

Comment la collectivité entend-elle assurer la continuité du service public avec des départs nombreux et des recrutements qui ne suivent pas ?

Dans les services administratifs comme dans les établissements d'enseignement, les agents doivent trop souvent absorber les conséquences du manque de personnel.

Cela signifie davantage de charge de travail, davantage de fatigue, des congés difficiles à prendre, des remplacements insuffisants et une dégradation des conditions de travail.

La CGT refuse que la réduction des moyens humains soit compensée par l'intensification du travail des agents présents.

Nous exigeons que les départs soient remplacés, que les postes vacants soient pourvus et que les besoins des services soient réellement pris en compte.

Le service public ne peut pas fonctionner durablement à effectifs contraints.

La santé et les conditions de travail sont des sujets majeurs pour la CGT.

Le bilan social 2024 évoquait un absentéisme autour de 4 %, tandis que celui de 2025 annonce un taux de 6,44 %, tout en indiquant une diminution.

Nous demandons donc à l'administration de clarifier cette contradiction et de présenter les données comparables sur les deux années.

Mais au-delà des pourcentages, nous voulons parler de la réalité du terrain.
Les agents sont confrontés à la pénibilité, aux contraintes physiques, aux tensions dans les services, au manque de personnel et parfois à une pression professionnelle permanente.

L'augmentation du temps partiel, qui passe de 7 % à 9 %, doit également nous alerter collectivement

Combien d'agents réduisent leur temps de travail pour préserver leur santé ? Combien sont contraints de le faire pour des raisons personnelles ou familiales ? Combien sont concernés par des restrictions médicales ?

Les situations d'inaptitude, de reclassement et de retraite pour invalidité ne peuvent pas être considérées comme de simples données statistiques.

Elles sont aussi le révélateur de difficultés de prévention et de maintien dans l'emploi.

CGT-CRN

Nous refusons que les agents soient obligés d'aller jusqu'à l'épuisement ou à l'inaptitude pour que leurs difficultés soient enfin prises en compte.

La masse salariale atteint 167,6 millions d'euros en 2025.

Mais cette augmentation ne signifie pas que les agents ont bénéficié d'une amélioration équivalente de leur pouvoir d'achat.

Les catégories C et B restent particulièrement exposées à la stagnation des rémunérations, à l'écrasement des grilles indiciaires et à la hausse du coût de la vie.

Pendant que les dépenses augmentent, les agents doivent continuer à assurer leurs missions avec un niveau de reconnaissance financière qui ne correspond pas toujours aux responsabilités réellement exercées.

La CGT rappelle que les primes et les aides sociales ne peuvent pas remplacer une politique salariale ambitieuse.

Annexe 5 : intervention de la CGT-CRN sur le régime indemnitaire

Nous souhaitons intervenir aujourd'hui sur un sujet qui, au-delà des délibérations qui nous sont présentées, pose une question fondamentale : celle de l'équité, de la reconnaissance du travail et, surtout, du deux poids, deux mesures dans la politique indemnitaire de notre collectivité.

En avril 2026, la CGT a adressé un courrier au Président de Région pour demander l'ouverture de négociations sur la revalorisation de l'IFSE, en priorité pour les agents de catégories B et C.

Notre demande n'avait rien d'extravagant. Elle reposait sur une réalité que personne ne peut sérieusement contester : depuis dix ans, l'IFSE n'a pas été revalorisée, alors même que les agents subissent de plein fouet l'inflation, la hausse des prix de l'énergie, des carburants, de l'alimentation et du logement.

Nous demandions simplement que le travail des agents soit reconnu à sa juste valeur et que leur pouvoir d'achat ne continue pas de se dégrader.

Quelle a été la réponse de l'administration ?

Un catalogue de dispositifs d'action sociale, des propositions autour de la mobilité et un renvoi à une future démarche de GPEC.

Mais sur notre revendication centrale : rien !
Pas de proposition de revalorisation.
Pas de calendrier de négociation.
Pas d'engagement financier.
Pas même une perspective concrète.

Nous avons donc reçu une réponse qui ne répondait absolument pas à notre demande.

Et aujourd'hui, que découvrons-nous à l'occasion de ce CST ?

La collectivité nous présente une évolution du régime indemnitaire liée à la transformation des emplois de DGS et de DGA en emplois supérieurs, avec la suppression annoncée de leur indemnité de responsabilité et de leur NBI à compter du 1er janvier 2027.

CGT-CRN

Et, comme par hasard, le régime indemnitaire est adapté pour compenser ces suppressions.

Autrement dit, lorsqu'il s'agit de préserver la rémunération indemnitaire de certains emplois de direction, la collectivité sait parfaitement trouver des solutions, mobiliser les leviers réglementaires et adapter son régime indemnitaire.

Pour les uns, on trouve des mécanismes de compensation. Pour les autres, on trouve des explications pour justifier l'absence de revalorisation.

Voilà ce qui pose profondément problème.

Nous ne contestons pas le principe d'une mise en conformité réglementaire. Nous ne contestons pas non plus le fait que les fonctions de direction puissent relever de règles indemnitaires spécifiques.

En revanche, nous contestons fermement cette différence de traitement et cette absence manifeste de volonté politique lorsqu'il s'agit de reconnaître l'engagement et le travail de l'ensemble des agents.

Car pendant que l'on s'organise pour compenser les évolutions indemnitaires des emplois supérieurs, les agents de catégories B et C attendent toujours une réponse à leur demande de revalorisation.

Et qu'on ne vienne pas nous expliquer que les contraintes budgétaires empêchent toute avancée !

Le document présenté rappelle notamment qu'un administrateur de 3e grade, groupe 1, peut bénéficier d'une IFSE annuelle pouvant atteindre 80 752 euros dans la situation particulière d'un agent logé par nécessité de service.

Nous ne mélangeons pas les situations et nous savons que ce montant correspond à un plafond particulier. Mais il illustre néanmoins les niveaux indemnitaires que la collectivité est en capacité de prévoir pour certains emplois.
Alors, lorsque l'on nous explique que la revalorisation de quelques dizaines d'euros pour les agents les moins rémunérés serait une question complexe, qui doit attendre une GPEC, nous sommes en droit de poser une question simple :

Où est passée la volonté de reconnaître le travail de celles et ceux qui font fonctionner quotidiennement cette collectivité ?

Nous souhaitons également rappeler que cette situation ne date pas d'hier.
En 2018, dans le cadre de l'harmonisation des régimes indemnitaires des deux anciennes collectivités, des propos avaient déjà été tenus sur le caractère prétendument exorbitant du régime indemnitaire des agents de catégorie C.

Ces propos avaient profondément marqué les personnels.

Aujourd'hui, le contraste est saisissant : on a longtemps laissé entendre que les agents de catégorie C étaient trop bien indemnisés, mais lorsqu'ils demandent une revalorisation après dix années sans évolution de leur IFSE, on leur oppose des contraintes, des études et des reports.

Il faudrait donc toujours demander aux agents les plus modestes de faire preuve de patience, de modération et de compréhension, pendant que d'autres situations bénéficient d'une attention indemnitaire immédiate ?

Nous le disons clairement : cette logique est inacceptable.

CGT-CRN

Les agents ne sont pas des variables d'ajustement budgétaire. Ils ne sont pas non plus une catégorie de personnel à qui l'on demande systématiquement des efforts, de l'adaptation, de la polyvalence et de l'engagement sans reconnaissance financière à la hauteur.

Il ne faut donc pas s'étonner de la dégradation du climat social dans la collectivité.

Ce climat ne tombe pas du ciel. Il est aussi le résultat d'années de décisions, de discours et de choix qui alimentent le sentiment d'injustice et de mépris ressenti par les personnels.

À force de demander toujours des efforts aux mêmes et de trouver des solutions pour les autres, il ne faut pas s'étonner que la colère monte.

La CGT refuse que cette délibération soit examinée comme une simple opération technique de mise en conformité réglementaire, déconnectée du contexte social et des revendications des personnels.

Nous demandons que la question de la revalorisation de l'IFSE pour l'ensemble des agents soit enfin traitée comme une priorité politique et sociale.

Nous réaffirmons donc notre demande :

- L'ouverture immédiate de véritables négociations sur la revalorisation de l'IFSE.

Nous ne demandons pas des dispositifs de communication, ni des promesses renvoyées à des travaux futurs.
Nous demandons des actes.

Et nous souhaitons terminer par une question que nous vous invitons à ne pas éluder :
Comment la collectivité peut-elle justifier qu'elle soit capable d'adapter immédiatement son régime indemnitaire pour compenser les évolutions concernant les emplois supérieurs, tout en refusant, depuis des années, d'engager une véritable revalorisation de l'IFSE pour les agents qui font vivre cette collectivité au quotidien ?

La CGT continuera à porter cette exigence avec détermination.
Parce que le travail doit permettre de vivre dignement et parce que la reconnaissance ne peut pas être réservée à quelques-uns.

Nous ne demandons pas la charité. Nous demandons la justice salariale.

CGT-CRN