conseil régional de Normandie

la cgt

Des agents engagés pour un service public vivant !

SOLIDARITÉ
ÉGALITÉ
SERVICE PUBLIC
NOS MÉTIERS
VOS DROITS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

**NOTRE FORCE, C'EST VOTRE VOTE.
NOTRE COMBAT, C'EST VOS DROITS.**

Nos métiers ont du sens !

NOS ENGAGEMENTS POUR VOUS

- DÉFENDRE NOS MÉTIERS ET NOS MISSIONS
- AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
- OBTENIR DES AVANCÉES CONCRÈTES
- RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES AGENTS
- AGIR POUR UN SERVICE PUBLIC PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE

Ensemble pour demain !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
FONCTION PUBLIQUE
conseil régional de Normandie
la cgt
#JEVOTE
Du 3 au 10 décembre 2026

VOTER C'EST AGIR POUR DEMAIN !



DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

NE LAISSEZ PERSONNE DÉCIDER À VOTRE PLACE !

VOTEZ. AGISSEZ. GAGNEZ.

DU VOTE NAÎT LA FORCE COLLECTIVE !

LE CHIFFRE CLÉ
1 VOTE = 1 VOIX QUI COMPTE
L'ABSTENTION NE DÉFEND PERSONNE.
LA MOBILISATION PEUT TOUT CHANGER.

DOSSIER SPÉCIAL
POURQUOI VOTER ?
Parce que les représentants élus portent vos revendications, défendent vos droits et interviennent au quotidien sur les sujets qui impactent votre vie professionnelle.

ILS ET ELLES TÉMOIGNENT
« Se syndiquer et voter, c'est se donner les moyens d'agir collectivement. »

Je vote la CGT CRN

ENSEMBLE, FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !

#JeVoteCGT

La CGT-CRN participe activement à la vie de la collectivité et défend les intérêts collectifs et individuels de tous les agents.



Tout au long de l'année, nous nous battons pour améliorer votre **environnement professionnel (salaires, emplois, conditions de travail, temps de travail etc…).**
Parce que ces droits ne correspondent pas toujours à vos attentes, nous portons de nouvelles revendications et luttons, y compris **par la mobilisation**, pour les conquérir.
La CGT-CRN sait être réactive et offensive quand il le faut pour porter des revendications légitimes.

Nous sommes le SEUL syndicat de lutte de la collectivité !

Parce que nous croyons profondément en un environnement de travail plus juste et plus équitable, nous poursuivons sans relâche notre action sur le terrain. La démocratie, au sein de notre collectivité, est un combat permanent. Elle ne peut se satisfaire de droits conquis qui restent fragiles et régulièrement remis en question, ni d'un simulacre de dialogue social.
Les nombreuses réunions et temps d'échange organisés par l'administration servent de vitrine pour quantifier le « dialogue » avec les organisations syndicales.

Nous ne sommes pas dupes : notre collectivité demeure pilotée par des responsables politiques qui imposent, in fine, les orientations finales.
Dans ce contexte, vos élu·es et mandaté·es ont besoin du soutien de toutes et tous dans un premier temps, par leurs votes aux élections professionnelles et dans un deuxième temps par leur participation active aux débats organisés sur les sujets qui les concernent. Ces règles de vie établies à la CGT conditionnent l'activité syndicale humaine des militants CGT.
Présent au quotidien, la CGT-CRN reste pleinement mobilisée pour défendre les intérêts de l'ensemble des agents, tant sur le plan collectif qu'individuel.
Tout au long de l'année, nous sommes engagés sur tous les fronts : rémunérations, emploi, conditions de travail, organisation du temps de travail…



Parce que la CGT est un syndicat de lutte, et non un syndicat d'accompagnement, nous sommes réactifs, déterminés et combatifs pour améliorer concrètement votre quotidien professionnel et son impact sur la vie personnelle !

Choisir la CGT-CRN, c'est donner un sens à vos voix !

Ce sont bien les responsables politiques qui déterminent les orientations majeures de la collectivité. Dans ce contexte, donnez à vos élu·es et mandaté·es CGT tous les moyens nécessaires par vos votes aux élections professionnelles, mais aussi par vos participations actives aux débats organisés sur les sujets qui vous concernent. Ils et elles portent vos revendications et mettent en œuvre les décisions adoptées démocratiquement.

Des sujets conquis par la CGT-CRN

La suppression de la réfaction sur le régime indemnitaire en cas de maladie :

Combat gagné par la CGT-CRN !

C'est une excellente nouvelle pour les agents et une victoire pour la CGT-CRN, qui s'est battue durant des années contre cette mesure injuste imposant une véritable double peine : une perte de salaire en plus de la maladie elle-même.

En refusant de signer, en 2018, le protocole d'accord sur les modalités de gestion des ressources humaines qui intégrait cette réfaction du régime indemnitaire, la CGT-CRN a immédiatement dénoncé ce dispositif et n'a jamais cessé d'en revendiquer la suppression.

Après avoir une nouvelle fois interpellé le Président de Région lors de la grève du 12 décembre 2022, la CGT-CRN peut aujourd'hui légitimement se féliciter de cette conquête.

La CGT-CRN est toujours restée fidèle à ses convictions : constante dans ses positions, cohérente dans son action et pleinement engagée pour défendre au mieux les intérêts des agents.



Les titres-restaurant :

Comme vous le savez, la CGT a obtenu l'attribution des titres-restaurant pour l'ensemble des agents des lycées régionaux.

Ces titres ne sont pas uniquement liés aux jours de permanence pour les agents des lycées. Ils sont également accordés dès lors que l'agent ne peut pas accéder à la restauration collective.

Conquis par la CGT-CRN !

Plan de « déprécarisation » :

La CGT-CRN a obtenu la création de 200 postes pour résorber l'emploi précaire dans les lycées Normands. Cela constitue une avancée importante pour les personnels des lycées. Cette mesure répond à une revendication forte visant à résorber durablement les situations de précarité qui touchent de nombreux agents exerçant des missions permanentes au sein des établissements.

Pendant des années, de nombreux agents non titulaires ont assuré le bon fonctionnement des lycées dans des conditions souvent incertaines, avec des contrats successifs et une visibilité limitée sur leur avenir professionnel. La création de ces 200 postes représente une première étape vers une meilleure reconnaissance de leur engagement et de leurs compétences.

C'est un signal positif qui doit désormais être amplifié afin de poursuivre la « déprécarisation » des emplois et répondre aux besoins réels des établissements.

Nous resterons mobilisés pour que cette dynamique se poursuive et que chaque agent occupant un emploi pérenne puisse bénéficier d'un statut stable et de perspectives professionnelles à la hauteur de son investissement au service des lycées et des usagers.

Projet de majoration de l'IFSE / Métiers en tension :

La Région envisageait d'augmenter l'IFSE uniquement pour les nouveaux agents recrutés sur les métiers en tension (maintenance, cuisine, etc…).
Pour la CGT CRN, une telle mesure aurait créé une discrimination envers les agents déjà en poste, qui exercent pourtant les mêmes missions.
Grâce à l'intervention de la CGT CRN, …

la CGT-CRN a obtenu le retrait de cette mesure avant le vote en séance plénière !

*Le syndicat continue de revendiquer **l'application des plafonds IFSE autorisés par la loi pour l'ensemble des agents**.*

La CGT-CRN a obtenu une protection sociale complémentaire pour tous !

Mutuelle et prévoyance :



Le principe de base de la CGT en matière de protection sociale est le même depuis la création de la sécurité sociale :
« On cotise selon ses moyens et on est soigné selon ses besoins ».
La sécurité sociale devrait être à 100% de prise en charge pour tous les problèmes de santé, revendication chère à la CGT depuis le Conseil National de la Résistance de 1945.

Dans les faits, le 100% sécu est réservé aux maladies graves. La sécurité sociale prend en charge une partie des frais de santé pour les autres maladies.
C'est là qu'intervient la mutuelle pour payer tout ou partie du reste à charge.

Dans ce contexte, le but pour la CGT est de permettre au plus grand nombre d'agents de notre collectivité d'accéder à une mutuelle. Ainsi nous avons souhaité qu'un contrat mutualiste collectif soit proposé aux agents selon les principes évidents :

- *Solidarité intergénérationnelle (cotisations fixes quel que soit l'âge de l'agent),*
- *Une participation de la région calculée en fonction des tranches de salaire et d'au moins 50% de la cotisation pour les plus faibles revenus, ce qui implique un budget dédié conséquent,*
- *Une continuité pour les agents retraités,*
- *Des garanties acceptables dès le premier niveau.*

Après plusieurs séances de négociation parfois âpres, un contrat avec MNT (Mutuelle Nationale Territoriale) sera proposé pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2027.
Ce contrat répond en grande partie aux revendications de la CGT-CRN.
Sur la question de la prévoyance obligatoire (maintien du salaire en cas de perte causée par des arrêts maladie ou demi-traitement), la Région applique la loi du 22 décembre 2025.

Celle-ci oblige, notamment, les employeurs publics à participer à hauteur de 50% minimum de la cotisation.
Cette loi met en application les mesures de l'accord national collectif de juillet 2023 signé par la CGT, d'autres organisations syndicales et les représentants des employeurs publics.

La CGT-CRN a voté pour le principe de la prévoyance car la Région participe à hauteur de 50% de la cotisation.
Cependant, la CGT-CRN n'a pas validé le choix du prestataire puisqu'il s'agit d'un groupe privé et non d'un organisme mutualiste.
La garantie décès n'étant pas incluse au contrat, la CGT-CRN a obtenu que cette option soit ajoutée par un avenant pour 2028.

L'approbation de la CGT-CRN n'est pas un chèque en blanc, elle veillera à la bonne application des contrats mutuelle et prévoyance et au respect des principes négociés.

Important ! Pour bénéficier de cette mutuelle, vous n'avez pas besoin de répondre à un questionnaire de santé !

Actualisation du régime indemnitaire :

La CGT-CRN porte avec force une revendication constante : une augmentation immédiate et notable de l'IFSE en faveur des agents des catégories C et B.
Ces professionnels, véritables piliers du fonctionnement quotidien des services, ne peuvent plus rester les grands oubliés de la reconnaissance salariale.
La CGT-CRN exige que leur engagement soit enfin reconnu à la hauteur de leur rôle essentiel et rappelle que l'urgence sociale ne se discute pas : elle se traite.
La CGT-CRN l'a répété inlassablement : la proratisation de l'IFSE pénalisait injustement les agents en temps partiel thérapeutique. Le législateur a finalement tranché : l'IFSE sera désormais versée à 100 %. Une avancée majeure.
Pour la CGT-CRN, c'est clair :



Justice a été rendue !

Des équipes de remplaçants pour nos lycées :

La CGT-CRN a obtenu la création d'équipes de remplaçants dans les lycées. Cela constitue une avancée majeure pour les agents et pour la qualité du service public. Face aux absences liées aux congés, à la maladie ou aux formations, ces personnels permettent d'assurer la continuité des missions indispensables au bon fonctionnement des établissements.
Grâce à ces renforts, les équipes en place devraient être moins exposées aux surcharges de travail souvent générées par le manque d'effectifs.
Cette mesure répond à une revendication de longue date des personnels et de leurs représentants.
Cependant, ces équipes sont créées à titre expérimental sur deux secteurs (Caen et Rouen) avec des agents contractuels.
Nous revendiquons qu'elles soient étendues à tout le territoire normand et aux sites administratifs avec des agents titulaires !
C'est la condition pour que cette victoire soit utile et durable afin d'améliorer les conditions de travail des agents tout en garantissant un service de qualité.

Voeu CGT-CRN

Des chantiers en cours

Régime indemnitaire pour les agents Non-titulaires dès l'embauche, une revendication forte de la CGT-CRN



Dans nos services, les agents contractuels assurent les mêmes missions, portent les mêmes responsabilités et contribuent pleinement au fonctionnement du service public. Pourtant, lorsqu'il s'agit des primes et indemnités, l'égalité de traitement n'est pas au rendez-vous.

La CGT-CRN revendique que les agents contractuels puissent bénéficier des primes dès leur embauche, dans les mêmes conditions que les agents titulaires. Il n'est ni juste ni acceptable que des collègues exerçant les mêmes fonctions soient privés d'une part de leur rémunération en raison de leur statut administratif.

Reconnaître le travail de chacune et chacun, c'est garantir une rémunération équitable dès le premier jour. Cette mesure est également un levier important pour renforcer l'attractivité des métiers, fidéliser les personnels et lutter contre la précarité.

À travail égal, reconnaissance égale : les primes doivent être versées à tous les agents, titulaires comme contractuels, dès leur prise de fonction.

Travail égal = salaire égal !

La CGT continuera à porter cette revendication avec détermination pour une véritable égalité de traitement entre tous les personnels.

Télétravail : Les agents de Rouen doivent pas être les oubliés des titres restaurant !

Depuis plusieurs années, le télétravail s'est imposé comme une modalité d'organisation du travail à part entière. Qu'il soit exercé sur un ou plusieurs jours par semaine, il constitue bien du temps de travail effectif et participe pleinement à l'activité du service.

Pourtant, les agents du site de Rouen en télétravail continuent d'être exclus du bénéfice des tickets restaurant. Cette situation est injuste et crée une rupture d'égalité entre les agents qui en bénéficient lorsqu'ils n'ont pas accès à la restauration de la collectivité et ceux exerçant leurs missions à distance.

Le principe est pourtant simple : lorsqu'un agent réalise sa journée de travail, à son domicile il n'a pas accès à la restauration de la collectivité. Le télétravailleur ne doit donc pas être pénalisé au motif qu'il accomplit ses missions depuis chez lui, il est dans une situation identique à celle des agents qui n'ont pas accès à la restauration de la collectivité.

La CGT-CRN revendique :

- L'attribution des tickets restaurant à tous les agents en télétravail ;
- L'application d'un principe d'égalité de traitement entre l'ensemble des agents ;
- L'ouverture de discussions avec l'employeur afin de mettre fin aux disparités de traitement ;
- Une reconnaissance pleine et entière du télétravail comme mode d'organisation durable du travail.

À l'heure où les employeurs mettent en avant les avantages du télétravail et les efforts consentis par les agents pour maintenir la continuité du service, il est indispensable que les droits sociaux évoluent au même rythme.
Le télétravail ne doit pas conduire à une diminution des droits. Au contraire, les salariés qui contribuent quotidiennement au bon fonctionnement de leur service quel que soit leur lieu de travail, doivent bénéficier des mêmes avantages.

À travail égal, droits égaux ! Les tickets restaurant doivent être accordés à tous les télétravailleurs.

Indemnité de télétravail : une nécessité pour les agents contraints de travailler à distance

Certains agents sont amenés à exercer leurs missions dans des conditions particulières, notamment dans le cadre d'organisations dégradées ou de situations exceptionnelles imposant le recours au télétravail.
Si le télétravail permet d'assurer la continuité du service, il ne doit pas se traduire par un transfert des coûts de fonctionnement de l'employeur vers les agents. En effet, travailler depuis son domicile génère des dépenses supplémentaires : consommation d'électricité, chauffage, connexion internet, utilisation de l'espace personnel et du matériel individuel.
Il n'est pas acceptable que les agents supportent seuls ces frais alors qu'ils accomplissent leurs missions dans l'intérêt du service. Le télétravail ne doit pas être considéré comme une faveur accordée aux agents, mais comme une modalité d'organisation du travail qui implique une participation financière de l'employeur aux dépenses engagées.
La CGT-CRN demande donc la mise en place d'une indemnité de télétravail pour l'ensemble des agents concernés. Cette indemnité constitue une mesure de justice sociale et de reconnaissance de l'engagement professionnel des personnels qui continuent d'assurer leurs missions malgré des conditions d'organisation parfois complexes.
Au-delà de la compensation financière, cette revendication porte également sur l'équité entre les agents. Aucun agent ne doit être pénalisé financièrement parce qu'il est contraint d'exercer son activité à distance pour répondre aux besoins du service.
La CGT-CRN appelle notre l'employeur public à ouvrir des discussions afin de garantir une prise en charge effective des frais liés au télétravail et à reconnaître l'implication des personnels concernés.

Le travail à distance ne doit pas avoir pour conséquence une augmentation des dépenses des agents. À mission égale, les droits doivent être les mêmes pour toutes et tous.

La CGT-CRN réclame un Comité d'Action Sociale géré par les agents, c'est un choix de démocratie et de proximité

Les activités sociales et culturelles constituent un élément essentiel de la qualité de vie au travail et contribuent à l'attractivité de la collectivité. Elles favorisent la solidarité, le ***« pouvoir d'achat »*** – que nous appelons à la CGT le « **pouvoir de vivre** », l'accès aux loisirs, à la culture, aux vacances et au bien-être de l'ensemble des personnels.
Pourtant, nous constatons trop souvent que les décisions concernant ces prestations sont éloignées des réalités du terrain. Il en est ainsi dans notre collectivité, les agents sont

devenus de simples bénéficiaires passifs, sans véritable possibilité d'influer sur les choix qui les concernent directement.
C'est pourquoi La CGT-CRN ne cesse de revendiquer la création d'un **Comité d'Action Sociale géré directement par les agents et leurs représentants au sein de notre région Normandie pour :**

Une gestion au plus près des agents.

Qui mieux que les agents connaissent leurs attentes et celles de leurs collègues ?
Une gestion interne permet d'identifier rapidement les besoins réels des personnels : aides aux vacances, soutien aux familles, activités sportives, offres culturelles, arbre de Noël, aides exceptionnelles ou encore actions en faveur de la solidarité.
Cette proximité garantit une utilisation des budgets plus juste, plus transparente et davantage orientée vers l'intérêt collectif.

Une véritable démocratie sociale.

L'action sociale ne doit pas être décidée de manière descendante. Elle doit être construite avec celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien.
Les salariés doivent pouvoir participer aux orientations et évaluer les dispositifs mis en place.

Préserver l'indépendance de l'action sociale.

L'action sociale ne doit jamais devenir un outil de communication managériale ou un moyen d'attribution discrétionnaire de certains avantages.
Une gestion par les représentants des salariés garantit l'équité, l'objectivité et l'indépendance des décisions.

Un investissement social utile à toutes et tous.

Chaque euro consacré à l'action sociale contribue à améliorer les conditions de vie des personnels, à renforcer la cohésion et à développer le bien-être et l'attractivité de notre collectivité.
Investir dans l'action sociale, ce n'est pas une dépense superflue. C'est un choix politique qui bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail.

La CGT-CRN revendique :

- **la mise en place d'un Comité d'Action Sociale disposant de moyens propres ;**
- **une gestion assurée majoritairement par les représentants élus des salariés ;**
- **une totale transparence budgétaire ;**
- **une consultation régulière des personnels sur leurs besoins ;**
- **le maintien et le développement des prestations sociales pour tous les salariés, sans discrimination.**

L'action sociale est un droit collectif. Elle doit être pensée, construite et gérée par les agents eux-mêmes, au plus près de leurs attentes et dans le respect des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice sociale.

Parce que les salariés sont les mieux placés pour savoir ce dont ils ont besoin, l'action sociale doit rester entre leurs mains !

Lignes directrices de gestion (LDG) : la CGT-CRN est contre !

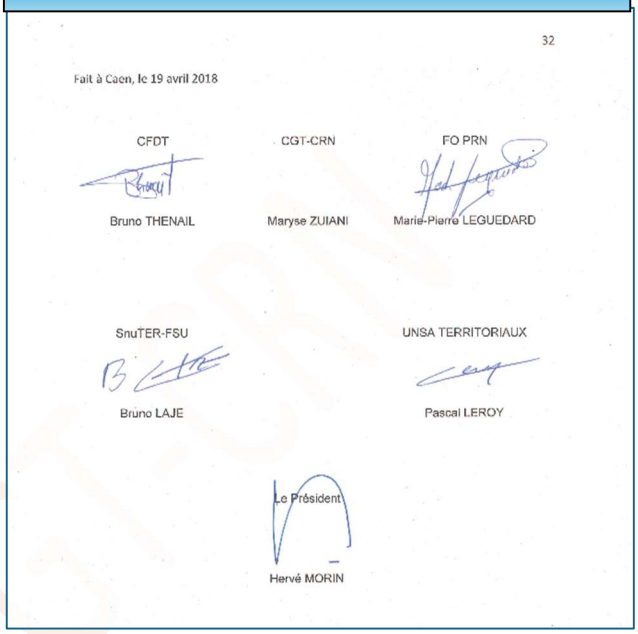
Pendant de nombreuses années, les administrations publiques ont fonctionné sans disposer de lignes directrices de gestion formalisées. Pourtant, ces LDG constituent désormais un

Révolte CGT-CRN

levier stratégique politique en matière de ressources humaines. Elles émanent de la loi de « Transformation de la Fonction Publique » de 2019. ***Loi que nous qualifions de « Destruction de la Fonction Publique ».***

Protocole d'accord RH de 2018

Page 32 du Protocole d'Accord de 2018 !


32

Fait à Caen, le 19 avril 2018

CFDT — Bruno THENAIL

CGT-CRN — Maryse ZUIANI

FO PRN — Marie-Pierre LEGUEDARD

SnuTER-FSU — Bruno LAJE

UNSA TERRITORIAUX — Pascal LEROY

Le Président

Hervé MORIN

La CGT-CRN a été la seule organisation à ne pas signer ce protocole d'accord dont les conséquences sont néfastes pour les agents !

Avancement de grade dans notre collectivité

Les ratios actuels d'avancement de grade sont fixés à :

- ***25 % pour la catégorie A***
- ***100 % pour la catégorie B***
- ***25 % pour la catégorie C***

La CGT-CRN demande que les catégories A et C soient alignées sur le taux de 100 %, afin de garantir une équité entre les catégories et une cohérence des parcours professionnels.

L'avancement doit reposer sur la valeur professionnelle, pas sur l'emploi occupé !

Selon le Code général de la fonction publique, l'avancement de grade doit être fondé sur ***l'ancienneté, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.***
Conditionner l'avancement à l'occupation d'un ***« emploi repère »*** *revient à introduire un critère non prévu par les textes.*
Cela substitue une évaluation du poste à une évaluation de l'agent, ce qui est contraire à l'esprit du cadre statutaire.

Le positionnement en différentiel "cadre d'emplois / fonctions" n'est pas un critère d'avancement reconnu par les statuts
Les décrets statutaires des catégories A, B et C rappellent que l'avancement de grade doit respecter exclusivement les conditions statutaires.
De même, les critères liés aux « emploi repère » ne sont pas statutaires car ils favorisent certains agents en fonction du contenu de leur poste, ils pénalisent les lauréats de concours et créent une rupture d'égalité, alors que le déroulement de carrière doit être attaché à la personne et non à la fiche de poste.

C'est pourquoi, le dispositif de promotion interne actuel qui prend en compte uniquement le différentiel cadre d'emplois/ fonction, et inscrit dans le protocole d'accord RH de 2018 que ***seule la CGT-CRN n'a pas signé,*** *est un mode détourné de la loi.*

C'est un dispositif illégal. Ce critère est à l'évidence un outil de régularisation de la gestion RH. Il est en conséquence juridiquement très contestable. Il est manifestement permanent. Si l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation dans le choix des agents proposés, ce pouvoir ne peut pas se permettre d'ajouter une condition d'accès non prévue par les textes et d'éliminer les agents dont les demandes de promotion pourraient être examinées.

La CGT-CRN demande la prise en compte des autres critères !

Des ratios trop faibles peuvent entraver le déroulement des carrières
Même si la collectivité fixe librement les taux d'avancement, elle doit respecter le principe d'égalité de traitement. Se priver de critères non statutaires comme le cadre d'emplois/ fonction.
Des ratios extrêmement bas (comme 25 %) peuvent constituer une entrave au bon déroulement des carrières.
Les LDG doivent garantir des critères clairs et objectifs. Puis, une gestion transparente et la prise en compte de la diversité des parcours, y compris syndicaux.
Introduire un critère restrictif comme l'emploi repère va à l'encontre de ces exigences.



Pourquoi la CGT-CRN juge le système actuel inacceptable ?

✓ ***Parce qu'il génère des inégalités***
Le dispositif avantage les agents occupant un poste considéré comme « valorisé » (emploi-repère), au détriment• des agents ayant réussi un concours, des agents disposant d'une forte ancienneté, des agents dont la valeur professionnelle est reconnue.
✓***Parce qu'il transforme un droit statutaire en simple "opportunité organisationnelle"***
L'avancement dépend alors du poste occupé… et non plus du mérite, ni de l'expérience acquise par l'agent.
✓ ***Parce qu'il contrevient à l'esprit du statut de la fonction publique territoriale***
Le statut garantit une progression de carrière au sein d'un cadre d'emplois, indépendamment des réorganisations internes ou des choix managériaux locaux.
*La **CGT** défend une approche conforme au statut : équitable, transparente et respectueuse des principes juridiques.*
*Le passage à **100 % de ratio pour les catégories A et C** n'est pas seulement une revendication sociale : c'est une exigence cohérente sur le plan juridique et statutaire, qui replace **l'agent et sa carrière** au cœur du dispositif.*

Catégorie B pour les RET et encadrants intermédiaires

C'est une revendication constante de la CGT-CRN : les agents qui assurent des missions d'encadrement doivent être positionnés en catégorie B. Leur niveau de responsabilité, d'organisation du travail et de management relèvent de la catégorie B !
C'est le cas dans d'autres Région de France. Aucune raison que la Région Normandie laisse ces agents en catégorie C.

Avec la CGT-CRN

Différentiel cadre d'emplois / fonction

Même si cette situation ne relève pas du cadre statutaire, la CGT-CRN considère que l'administration doit assumer ses erreurs et proposer une solution de régularisation qui ne pénalise aucun agent remplissant les conditions de promotion interne.

Positions maintenues par la CGT-CRN :

- Mettre fin **aux recrutements systématiques** en différentiel cadre d'emplois/fonctions.
- Refuser tout déplacement imposé d'un agent recruté en différentiel vers une autre direction ou un autre lycée.
- Pour un agent lauréat d'un examen professionnel, accepter de manière transitoire un recrutement en différentiel, le temps que la promotion au grade correspondant soit effective.

Le différentiel cadre d'emplois/fonction n'est pas un sujet tabou pour la CGT-CRN.
Le moratoire a permis d'arrêter l'hémorragie des recrutements quasi-systématiques selon ce procédé dérogatoire. Depuis, la collectivité recrute des contractuels sur des postes qui étaient pourvus par des titulaires par le biais du différentiel cadre d'emplois/fonction.
Ce qui génère une autre injustice statutaire constatée par nombreux collègues : le déroulement de carrière des titulaires est tout simplement bloqué par le recrutement de contractuels.
C'est pourquoi, nous devons réfléchir ensemble à de nouvelles modalités permettant l'accès au cadre d'emplois supérieur tout en respectant les conditions statutaires.

Évolution des services et « mosaïc office »



La CGT-CRN dénonce une **réorganisation permanente** des services qui génère des difficultés fonctionnelles. Souvent, elle entraine une dégradation des conditions de travail. Et génère des conséquences néfastes sur la **santé mentale** (risques de maladies graves, addictions…). De plus, pour les agents c'est une véritable confusion des missions qui apparait.
La CGT-CRN a voté contre le ***« mosaïc office »*** à plusieurs reprises car ce mode d'organisation du travail dépossède les agents de leur outil de travail et les rend interchangeables. Cela contribue à la déshumanisation qui sera accentuée par l'IA.
De plus, ce dispositif permet de réaliser des économies de foncier et de fonctionnement sur le dos des agents en télétravail.
Les agents qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un poste fixe sans justification.

La CGT-CRN se refuse de cautionner ces dégâts humains !

Plan égalité professionnelle femmes/hommes



La CGT-CRN soutient pleinement la mise en place d'un plan d'action dédié.

Le syndicat s'oppose fermement aux inégalités entre femmes et hommes, aux comportements sexistes, aux stéréotypes culturels qui entretiennent les discriminations.

La CGT-CRN revendique une approche globale intégrant l'égalité dans l'emploi, la rémunération, les carrières, la formation, la santé au travail, la vie personnelle et la retraite.

Nos priorités :

- ✓ Une véritable mixité des métiers.
- ✓ La fin du temps partiel imposé et de toute forme de précarité ;
- ✓ Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- ✓ La revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- ✓ Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- ✓ Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- ✓ Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence.

Risques routiers

Au-delà des accidents pouvant entraîner des dommages corporels, la conduite en mission expose également les agents à des risques **physiques, posturaux, chimiques et psychosociaux**.
Notre collectivité doit donc considérer le risque routier **au même niveau que tous les autres risques professionnels** dans son évaluation.
Pour la **CGT-CRN**, ces risques doivent être **pleinement identifiés, évalués et intégrés** au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), afin de bâtir un **plan d'actions adapté, concret et efficace**.

Sécurité et conditions de travail

La CGT-CRN constate une hausse préoccupante de situations ressenties par les agents comme du **harcèlement hiérarchique**, accompagnées de pratiques ne respectant pas le cadre réglementaire, notamment des **convocations hors procédure**.
Les remontées de **tensions**, de **dénonciations entre collègues** et de **dégradation des relations de travail** sont particulièrement inquiétantes.
La CGT-CRN rappelle que la qualité des relations au sein des équipes relève **directement de la responsabilité sociale et pénale des chefs de service**, et à défaut, de l'employeur.
Elle encourage par ailleurs les agents à utiliser le **Registre Santé Sécurité au Travail (RSST)** pour signaler toute situation problématique.

L'IA (intelligence articifielle)

La CGR-CRN a alerté à plusieurs reprises sur le déploiement de l'IA sans aucun recul sur la pratique et des conséquences sur l'emploi à moyen terme, notamment pour les métiers administratifs exposés. L'IA doit rester une aide et non un moyen de suppression des effectifs.

Accidents de travail / Maladies professionnelles

L'employeur a l'obligation légale de mettre en œuvre **toutes les mesures nécessaires** pour protéger la santé **physique et mentale** de ses agents.
Il ne doit pas simplement réduire les risques : il doit **les prévenir et les empêcher**.
L'autorité territoriale doit pour cela respecter le **décret n°85-603 du 10 juin 1985** ainsi que l'ensemble des dispositions du **Code du travail**.
Enfin, **un Agent Chargé de la Mission d'Inspection (ACFI)** a été nommé pour garantir le strict respect de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.



La CGT-CRN demande la mise en place de **mesures concrètes d'information générale**, essentielles à une véritable culture de prévention.
Ainsi, **tout nouvel agent de la collectivité** devrait bénéficier d'un **accueil sécurité structuré**, formalisé et archivé.

Cet accueil serait l'occasion de présenter :

- les différents registres et leurs lieux de consultation,
- les procédures de sécurité incendie,
- l'ensemble des règles et outils de prévention existants.

Pour la CGT-CRN, **la prévention constitue un enjeu majeur**. Les études sont unanimes : **1 euro investi en prévention en rapporte au minimum 2**, notamment grâce à la réduction de l'absentéisme, des accidents du travail et des maladies professionnelles.
Une **politique de prévention réelle** doit permettre de considérer chaque agent d'abord comme un humain avant d'être un numéro de matricule.
Par ailleurs, la CGT-CRN rappelle que la protection des agents inclut également **la santé mentale et le bien-être au travail**.
La jurisprudence a d'ailleurs confirmé à plusieurs reprises que **l'employeur, soumis à une obligation de sécurité, engage sa responsabilité dès lors qu'il manque à cette obligation**, qu'il s'agisse de risques physiques ou psychosociaux.

Mal-être au travail

De nombreux facteurs contribuent aujourd'hui au mal-être des agents :

- Pressions psychologiques grandissantes ;
- Charge de travail excessive ;

- Délais systématiquement contraints ;
- Charge mentale accrue par la multiplication des outils de communication, etc.

La CGT-CRN rappelle sa revendication : **la reconnaissance de la pénibilité pour l'ensemble des agents régionaux**.
De plus, **la responsabilité managériale doit être pleinement intégrée dans l'analyse des risques psychosociaux (RPS)**.
Dans les faits, un **management basé sur la peur** reste encore trop fréquent au sein de notre collectivité. La politique disciplinaire, nettement plus sévère que dans les autres collectivités, traduit une véritable logique répressive qui entretient un climat d'insécurité et d'appréhension permanente.
Pour se justifier, l'administration avance un prétendu souci d'équité entre les agents qui commettent des fautes et ceux qui n'en commettent pas. Cet argument revient, une fois de plus, à **mettre les agents en concurrence**, à l'image du CIA, qui individualise les responsabilités au détriment du collectif.

Harcèlement moral et pressions psychologiques : STOP !

La CGT-CRN le rappelle fermement en Formation Spécialisée : **il est inacceptable de venir travailler avec « la boule au ventre »** à cause d'un mal-être professionnel.

Les **pressions psychologiques**, même discrètes ou insidieuses, font partie des **risques psychosociaux** et peuvent mener à un **harcèlement moral**, souvent difficile à détecter mais bien réel.
Le harcèlement moral se définit par :
« Des propos ou comportements répétés envers un(e) agent, ayant pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail, portant atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé physique ou mentale, ou compromettant son avenir professionnel. »

La CGT dit STOP au harcèlement moral !

STOP aux pressions psychologiques !

Le harcèlement moral est un **délit**, et les agents qui en sont victimes peuvent saisir **les juridictions administratives et/ou pénales**.
Dès qu'un cas est signalé et que les faits sont établis, **l'administration régionale a l'obligation d'intervenir immédiatement**, quel que soit le statut ou la fonction de l'auteur des faits.
La loi impose à l'employeur d'assurer **la santé physique et mentale** de ses salarié·es : son intervention **ne dépend pas d'un dépôt de plainte préalable**, elle doit agir dès qu'elle **a connaissance de la situation**.



Je vote la CGT CRN

Baromètre social (enquête interne)

Pour que les agents se sentent concernés et voient l'intérêt d'une telle enquête, la mise en place d'actions correctives par l'administration est indispensable. Ces actions doivent être construites avec l'ensemble du collectif (dirigeants, agents et représentants du personnel, médecine de prévention, service social etc ...).
Ainsi, la CGT-CRN considère que le travail doit permettre de réaliser sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.
Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des salariés. Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.
Cependant, nous constatons que les conditions de travail se dégradent !

Le baromètre social n'a de valeur que s'il permet aux agents de comprendre son utilité et de constater des actions concrètes issues de ses résultats.
Les retours recueillis montrent une tendance générale à la dégradation des conditions de travail par **des effectifs jugés insuffisants, une intensification de la charge de travail, des inquiétudes quant à l'avenir, un manque d'autonomie, de soutien et de reconnaissance, une désorganisation des services, une exposition aux risques professionnels, des moyens limités pour la médecine de prévention.**
Ces éléments soulignent que certaines situations de travail ont un impact alarmant sur la santé, qu'elle soit physique ou psychique. Cela confirme l'urgence d'agir. Des solutions concrètes existent.

*Pour la CGT-CRN, **une véritable formation diplômante sur le temps de travail et les concours adaptés aux réalités du métier** sont indispensables pour favoriser l'évolution professionnelle et le déroulement de carrière de toutes et tous.*

L'humain doit rester au cœur de toutes préoccupations

Du 3 au 10 décembre 2026, votez pour être bien représenté(e) aux instances, votez pour la CGT !

La Commission Administrative Paritaire (CAP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus pour 4 ans. Elle est consultée sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents publics titulaires, c'est-à-dire les fonctionnaires. Il existe une CAP par catégorie A, B et C. Instance composée uniquement d'agents titulaires.

Le Comité Social Territorial (CST) est une instance consultative où s'exerce le droit à la participation des fonctionnaires territoriaux, pour les questions collectives liées aux conditions de travail et à l'organisation du travail.
La Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) est une émanation du CST.
Instance composée d'agents titualaires et d'agents contractuels (sous certaines conditions) ou d'agents en CDI.

La CGT-CRN : c'est une information constante au plus près des agents !

En 4 ans, les agents des 135 lycées et des 2 sites administratifs ont été rencontrés.
La CGT-CRN n'attend pas la veille des élections pour vous rendre visite et dialoguer.
La CGT : C'est un syndicat au cœur de vos métiers et de vos missions.

Concernant les mesures de régression sociales qui ne dépendent pas de la collectivité régionale, la CGT mène aussi un combat au niveau national pour :



- l'abrogation de la loi Borne et retour de la retraite à 60 ans avec 40 années de cotisation,
- l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la pension de retraite,
- la prise en compte des années d'études dans les années de cotisation pour la retraite,
- l'indexation pérenne des pensions de retraite sur le coût de la vie,
- la sauvegarde du statut de la fonction publique et le maintien des catégories,
- le service public de proximité et l'arrêt des privatisations,
- le point d'indice des fonctionnaires à 6,50€ avec indexation sur le coût de la vie,
- la mise en place d'un contrôle par les instances représentatives personnel des budgets des collectivités et la mise en place d'un droit de veto.
- le rétablissement de la GIPA,
- le rétablissement des CHSCT,
- la suppression du jour de carence en cas d'arrêt maladie,
- le retour à 100 % de l'indemnisation du congé maladie ordinaire.

La CGT-CRN ?

C'est AGIR – DÉFENDRE – GAGNER

Le seul syndicat de lutte de la collectivité !

Site de Caen Tél : 02 31 91 21
Site de Rouen Tél : 02 35 52 31
syndicatcgtcrn@normandie.fr

Je vote la CGT-CRN