

La CGT

du Conseil Régional de Normandie Abbaye aux
dames - Place Reine Mathilde BP 523 14000
CAEN Cedex Tél : 02 31 91 21 82

5 Rue Schuman CS 21129
76174 ROUEN Cedex Tél : 02 35 52 31 25

<https://www.cgt-crn.fr>

syndicatcgtrcn@gmail.com



ÉDITO

Date de Parution: 4 avril 2025

Cher.es syndiqué.es

Sous l'égide de notre Commission Exécutive Régionale (organisme directeur de notre syndicat) vous êtes destinataires du document support qui sera débattu lors de notre congrès statutaire du 5 & 6 mai 2025 (bilan d'activité et projet d'orientation)

Comme vous pourrez le lire, ce mandat a été particulièrement intense pour notre organisation.

Lors de notre dernier congrès une structure avait été validée avec notamment la création de pôles thématiques correspondant à des activités militantes recensées

Il faudra voir ensemble dans le cadre des échanges si cela doit perdurer, évoluer ou voir supprimés.

Le débat démocratique au sein de notre structure est primordial et nécessaire afin de revendiquer une lignée claire et unique pour faire face aux attaques incessantes sur notre fonction publique que ce soit au niveau national ou local.

En effet, il nous appartient de travailler collectivement en cohérence en cherchant l'efficacité pour que l'ensemble des salariés et vous en tant que syndiqués se retrouvent dans notre entité et démarche syndicale.

Cependant l'investissement humain reste plus que jamais d'actualité pour agir dans l'intérêt de tous.

Dans les prochaines pages, nous avons retracé un historique factuel depuis notre dernier mandat

Bonne lecture

BULLETIN SPECIAL



Le lundi 5 & mardi 6 mai 2025

Auberge de jeunesse

3 Rue du tour de Darnétal 76000 Rouen

Dans ce numéro :

P2: EDITO

P3 -11 : Rapport d'activité

P12- 20: Rapport d'orientation



Nous sommes le samedi 28 septembre 1895, à cinq heures du soir, à Limoges. On y entend crier « Vive l'émancipation ouvrière par les ouvriers ».

Depuis le début de la semaine, 75 congressistes débattent. La veille, le journaliste Barrière envoie un télégramme aux journaux « Petit Journal » et « Petit Parisien ». Il y est indiqué « Le rapport de la commission d'organisation du travail conclut à ce qu'il soit créé entre les divers syndicats d'ouvriers et d'employés des deux sexes existants en France et aux colonies, une organisation unitaire et collective qui prend pour titre : Confédération Générale du Travail. **Ainsi est née la CGT.**

N'en déplaise aux thuriféraires du syndicalisme, 130ans après sa naissance, la CGT n'est pas un vestige archéologique de l'histoire

Quel meilleur moyen qu'un congrès pour le célébrer ?

Si notre congrès va nous permettre de penser collectivement, cela vaut également individuellement pour chacune et chacun d'entre nous dans cet univers hyperconnecté, avec ses injonctions contraires où on ne se parle plus.

Le monde du travail n'a jamais eu accès à autant d'informations, et paradoxalement, nous n'avons jamais eu autant de sentiment de ne plus savoir où en est le vrai, que croire ? Il est impossible de s'en tenir au seul présent. Il nous faut le doubler d'un futur de notre invention. Ce sera l'objet des résolutions et documents d'orientation que vous adopterez à l'issue de vos travaux.

Faire le détour par l'histoire nous permet de construire un savoir
Rappelons-nous, ces dernières années, quelques débats qui ont posé problème dans notre organisation, notamment au moment de la décentralisation, puis ensuite de la fusion des régions.

N'avons-nous pas besoin de réinterroger un parcours et des combats, les replacer dans leur temps ?

La CGT a appris de son histoire l'importance de définir elle-même en toute indépendance ses objectifs et sa démarche syndicale.

Ainsi au fil des ans, dans les luttes sociales, à partir de la réflexion des congrès successifs, la CGT s'est donnée comme objectif d'être une grande force syndicale d'émancipation.

C'est vrai, nous n'avons pas pu obtenir tout ce qu'on souhaitait Mais nous avons quand même contribué à rendre moins difficile, plus vivable et plus digne pour celles et ceux qui n'ont pour vivre, que leur travail.

Que dit la charte d'Amiens ? Elle vise à donner au syndicalisme quelques-uns de ses traits spécifiques

:1- Il se situe sur le terrain **de la lutte des classes.**

2- Il se fixe deux tâches complémentaires : **la lutte quotidienne** en vue de la « **réalisation d'améliorations immédiates** » contre **les empiètements du capital** mais aussi *la lutte pour la disparition du salariat et du patronat.*

La solidarité et la fraternité sont pour nous des valeurs fondatrices.

La situation économique, politique et sociale en France, en Europe et dans le monde, est complexe et dégradée. Les inégalités explosent et sont le moteur de la crise.

Notre démarche syndicale, **appuyée sur les syndiqués**, doit permettre l'intervention des salariés à toutes les étapes de construction des revendications à partir des repères de la **CGT**, construits collectivement. L'originalité de la CGT, c'est d'articuler en permanence, contestation, propositions, consultation, mobilisation, négociation.

Ainsi, pendant 2 jours, ensemble, nous allons échanger nos expériences, débattre, confronter nos analyses, ouvrir des perspectives pour l'avenir.

Il va nous falloir aussi affronter nos difficultés, en toute transparence et en toute honnêteté, pour mieux les résoudre collectivement.

Congressistes vous allez décider de nos orientations, de notre stratégie syndicale, et élire la nouvelle direction de notre syndicat. Nous allons prendre des résolutions que la direction élue aura la responsabilité de mettre en œuvre, pour les trois ans qui viennent.

Avec ce congrès, cultivons l'humilité, l'entraide, l'obstination, le refus des paresseux renoncements de ceux qui s'accrochent au statu quo, qui liquident leurs convictions : pour un plat de lentilles.

Je reprendrai ce que disait Georges Seguy à l'issue du 40ème congrès confédéral : « Vous savez, chers Camarades, quoi que nos détracteurs en disent en parlant de nous, et quoi que nous en disions nous-mêmes par moment, « La CGT, c'est beau » »

Nous avons le souci permanent d'être un syndicat **PROCHE, EFFICACE et SOLIDAIRE.**

C'est auprès des agents que l'activité syndicale prend tout son sens.

Pour notre syndicat, il s'agit, au-delà des engagements pris dans le cadre de nos mandats, de se donner les moyens de rester en contact permanent avec le terrain, en lien avec les agents, au plus près des besoins.

La CGT souhaite être utile pour le service public en analysant les dysfonctionnements, en proposant des améliorations.

Notre ancrage dans un collectif de travail nous permet d'inscrire notre action et nos luttes dans sa réalité, celle que vivent nos collègues.

Parce que nous avons la conviction que les missions de service public participent de la cohésion sociale de notre pays, qu'elles garantissent l'égalité d'accès aux services indispensables à la vie de la population.

La CGT contribue à faire vivre des propositions qui dessinent une autre conception du service public

Un service public rénové, démocratique et solidaire qui à l'opposé des politiques d'austérité actuelles qui l'affaiblissent

La CGT souhaite être utile aux salariés en les informant, en recueillant leur avis sur les sujets qui les concernent

La CGT organise des réunions de syndiqués et non syndiqués sous forme d'heures mensuelles. En dehors de ces temps, nous pouvons développer des temps de rencontres ponctuelles liées à une activité plus spécifique (groupe de travail interne, préparation commune d'une instance etc..).

Enfin, nous maintenons un lien entre nous pour échanger nos informations respectives (réseau mail contacts téléphoniques, informations spécifiques pour les syndiqués et site internet.

La CGT-CRN, vous le savez, est bien présente pour participer à la vie de la collectivité et défendre les intérêts collectifs et individuels de tous les agents de la collectivité.

Tout au long de l'année, au sein de la collectivité se négocie des éléments du socle social de notre environnement professionnel (salaires, emplois, conditions de travail, temps de travail etc...

Parce que ces droits ne correspondent pas toujours à vos attentes, nous contribuons à l'émergence de nouvelles revendications et œuvrons, y compris **par la mobilisation**, à leur donner une issue favorable.

La CGT-CRN sait être réactive et offensive quand il le faut pour porter vos légitimes revendications.

Nous sommes le SEUL syndicat de lutte de la collectivité !

C'est parce que nous croyons à la perspective d'un environnement de travail plus juste et plus équitable que nous poursuivons inlassablement notre travail de terrain. La démocratie, dans notre collectivité, est un combat permanent et elle ne peut pas se contenter des acquis. Ceux-ci sont trop fragiles et sans cesse remis en cause.

Dans le cadre du dialogue social (nous y reviendrons un peu plus loin dans ce journal) de nombreuses rencontres sont programmées dans les groupes de travail avec l'administration pour évoquer de multiples thématiques.

Par ailleurs, des rencontres sont également programmées avec le Directeur Général des Services et la Direction Générale

Toutefois, il ne faut pas se tromper, notre collectivité est dirigée par un politicien (H Morin) qui décide in fine de l'orientation finale

Dans ce cadre vos élu.es et mandatés doivent être porteurs de toute la démarche de la CGT.

Les élu(es) sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont pour eux le fil conducteur.

Suppression de la réfaction sur le régime indemnitaire

Combat gagné par la CGT-CRN !

C'est une bonne nouvelle pour les agents et pour la **CGT-CRN** qui s'est battue pendant des années contre cette mesure injuste infligeant une double peine aux agents en arrêt maladie, qui subissaient une perte de salaire en plus de leur pathologie.

En effet, après avoir refusé de signer le protocole d'accord portant sur les modalités de gestion des ressources humaines en 2018, la CGT n'a jamais cessé de revendiquer la suppression de ce dispositif injuste.

Après avoir de nouveau interpellé le Président de Région sur ce sujet, lors de la grève du 12 décembre 2022, la CGT-CRN revendique légitimement cette victoire !

Dans les faits, la **CGT-CRN** a toujours été droite dans ses bottes, cohérente avec ses positions et respectueuse de ses engagements pour le meilleur des agents.

Actualisation du régime indemnitaire.

Une revendication constante de la **CGT-CRN** qui demande une augmentation de l'IFSE (indemnité forfaitaire) pour les agents de catégorie C et B.)

Régime indemnitaire/temps partiel thérapeutique.

La CGT dénonçait de façon récurrente que la proratisation de l'IFSE pénalisait financièrement les agents qui reprenaient le travail à temps partiel thérapeutique après un arrêt maladie. Le législateur a décidé de rétablir cette IFSE à 100%. Pour la **CGT-CRN**, met fin à une véritable injustice.

IFSE plafonnée du fait d'un logement par NAS

La **CGT-CRN** s'est toujours opposée au blocage du pouvoir d'achat des agents logés, d'autant plus que ceux-ci doivent effectuer 123h supplémentaires du fait d'être en NAS. De plus, ils déclarent des avantages en nature.

Evolution IFSE contrats pour les contractuels

La **CGT-CRN** maintient sa revendication constante

Travail égal = salaire égal

La **CGT-CRN** a obtenu la non suppression de la « prime » entre deux coupures de contrat qui impactaient négativement le pouvoir d'achat des agents contractuels.

Lignes directrices de gestion (LDG)

Les administrations publiques ont su fonctionner pendant des années sans lignes directrices de gestion formalisées. C'est un outil de gestion RH issu de la loi de « Transformation de la Fonction Publique.

Pour rappel, dès 2018, seule la CGT n'a pas signé le protocole d'accord portant sur la gestion des ressources humaines de la collectivité

Avancement de grade (conditions actuelles) dans la collectivité.

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

La CGT revendique une évolution du ratio à 100% pour les catégories A et C.

Conditions d'avancement de grade et critères retenus par la collectivité.

Un des critères est d'être sur un emploi-repère qui permet d'obtenir le grade.

Pour la **CGT-CRN** c'est inacceptable car cela favorise les agents en situation de différentiel cadre d'emplois fonction au détriment des personnes titulaires des concours.

La CGT revendique la suppression de ce critère pérenne inscrit dans les LDG !

Rémunération des contractuels sur postes non permanents:

La CGT demande un régime indemnitaire identique à celui des titulaires sur postes permanents. (support de poste budgétaire et identifié pour un titulaire initialement).

Projet de majoration de l'IFSE /métiers en tension pour les nouveaux agents recrutés (maintenance, cuisine...)

Pour la **CGT-CRN**, c'est une mesure manifestation discriminatoire vis-à-vis des collègues effectuant déjà ces missions

La CGT CRN a obtenu le retrait de cette disposition avant passage aux votes des élus régionaux en séance plénière.

La **CGT-CRN** revendique l'IFSE aux plafonds autorisés par la loi pour tous les agents de la collectivité.

Différentiel cadre d'emplois / fonction

C'est une situation non statutaire. Cependant pour les agents déjà en situation de différentiel, l'administration doit assumer son erreur et définir des modalités de régularisation sans léser les agents qui répondent aux critères de promotion interne.

La **CGT-CRN** maintient sa revendication

Supprimer le différentiel cadre emplois fonction sur le recrutement y compris pour les RET.

La **CGT-CRN** n'est pas favorable au déplacement d'un agent en différentiel dans une autre direction ou dans un autre lycée.

Pour un agent lauréat d'un examen pro, on peut laisser la possibilité d'un recrutement en différentiel provisoirement dans l'attente qu'il soit promu au grade.

Evolution des services

La **CGT-CRN** constate une réorganisation permanente de l'organigramme qui engendre des difficultés de fonctionnement et rejait humainement sur l'ensemble du personnel.

L'impact sur la santé mentale et ses multiples conséquences de développer des maladies graves et/ou des addictions sont réelles. Ces réorganisations permanentes contribuent à la confusion des missions, et à la multiplication des différentiels cadre d'emplois fonction.

Plan égalité professionnelle femmes/hommes.

La **CGT-CRN** est bien entendue favorable à la mise en place d'un plan d'action au sein de la collectivité.

La **CGT-CRN** combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La **CGT-CRN** se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite:

- Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;

- 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 risques de dommages corporels en cas d'accident de la route, le conducteur est également exposé à des risques physiques, posturaux, chimiques et psychosociaux. Notre collectivité doit donc prendre en compte les risques routiers en mission au même titre que les autres risques professionnels dans son évaluation des risques.

Pour la CGT-CRN, ils doivent être évalués et ensuite intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels pour permettre de définir un programme d'actions adaptée et ciblé.

Sécurité et conditions de travail

La CGT-CRN a observé une augmentation significative des situations vécues par les personnels comme du harcèlement de leur hiérarchie doublée de pratiques ne respectant pas le cadre réglementaire et consistant à « convoquer » des collègues en dehors de toute procédure réglementaire.

De ce point de vue, des pratiques de dénonciation entre collègues et de conflictualisations des relations au sein même des collectifs de travail, nous inquiètent particulièrement.

La CGT-CRN a rappelé que la nature des relations entre collègues relève de la seule responsabilité sociale et pénale des chefs de service ou en dernier ressort de l'employeur.

Par ailleurs, la CGT-CRN entend encourager nos collègues à se saisir du registre de santé et de sécurité au travail (RSST) sur leur lieu de travail.

Accident de travail/maladie professionnelle

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

L'autorité territoriale est tenue de respecter le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 et le Code du Travail.

La CGT-CRN réitère de nouveau la nomination d'un Agent Chargé de la Mission d'Inspection (ACFI) afin de s'assurer du respect de la réglementation en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail.

La CGT-CRN demande que d'autres dispositions se mettent en place dans le cadre d'une information générale.

Par exemple, chaque agent arrivant dans notre collectivité doit pouvoir bénéficier d'un accueil relatif à la sécurité. Celui-ci doit être consigné et conservé. Cet accueil sera ainsi l'occasion de présenter les différents registres et leur localisation, les procédures existantes en matière de sécurité incendie et de prévention.

Pour la CGT-CRN, les enjeux de la prévention sont primordiaux.

De nombreuses études indiquent qu'un euro investi en prévention rapporte minimum deux euros.

En effet, une politique de prévention diminue l'absentéisme, le nombre d'accident du travail et de maladie professionnelle. Ainsi, la CGT-CRN considère qu'une réelle mise œuvre d'une politique de prévention doit tenir une place non négligeable dans une recherche d'efficacité du service public.

Par ailleurs, la CGT-CRN a rappelé à la collectivité que la protection due aux agents concerne également leur santé mentale et leur bien-être au travail.

Ainsi, la jurisprudence a eu l'occasion de considérer que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manquait à cette obligation.

Mal être au travail

Parmi les facteurs responsables du mal-être au travail :

- Pressions psychologiques ;
- Surcharge de travail ;
- Délais contraints ;
- Charge mentale liée à la multiplicité des outils de communication, etc...

Pour rappel, la CGT revendique une reconnaissance de la pénibilité pour tous les agents régionaux. En outre, la responsabilité managériale ne peut pas être évacuée dans les RPS.

En effet, le « management » par la peur est trop souvent pratiqué dans notre collectivité. La politique disciplinaire assumée par l'administration, très supérieure à celle des autres collectivités de la région, témoigne d'une volonté répressive alimentant la peur.

L'administration justifie sa politique disciplinaire dans le soi-disant souci d'équité entre les agents qui commettent des fautes et ceux qui n'en font pas... Cet argument consiste - encore une fois -, à mettre les agents en concurrence, à l'identique du CIA qui individualise les responsabilités.

Harcèlement moral et pressions psychologiques

La CGT-CRN rappelle sans cesse en Formation Spécialisée qui n'est pas acceptable de venir travailler avec la « boule au ventre » à cause d'un mal-être au travail ! Les pressions psychologiques contribuent aux risques psycho-sociaux qui peuvent générer du harcèlement moral parfois très insidieux et dissimulé.

« Le harcèlement moral est caractérisé par des propos ou comportements répétés à l'égard d'un(e) agent ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La CGT dit « Stop au harcèlement moral ! », « Stop aux pressions psychologiques ! ». Le harcèlement moral est un délit, mais il ne relève pas exclusivement de la juridiction pénale. Les agents victimes de harcèlement moral peuvent saisir les juridictions administratives et/ou pénales. Dès qu'un cas de harcèlement lui est signalé et que les faits sont avérés, l'administration régionale doit tout mettre en œuvre pour faire cesser ces agissements, quelle que soient la fonction de leurs auteurs.

De par l'obligation réglementaire de l'employeur d'assurer la santé morale de ses salarié(e), l'intervention de l'administration ne se cantonne pas à un simple dépôt de plainte préalable de la victime, elle doit agir dès qu'elle a connaissance des faits !

Baromètre social (enquête interne)

Pour que les agents se sentent concernés, en voient l'intérêt, l'apport de suites concrètes est nécessaires de préférence co-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 construire 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, la même constatation : les conditions de travail se dégradent, effectifs insuffisants, intensification de la charge de travail, inquiétude pour l'avenir, absence d'autonomie dans le travail, manque de soutien et de reconnaissance au travail, désorganisation des services, exposition aux risques professionnels accrue, moyen insuffisant pour la médecine de prévention...

C'est la confirmation de la réalité croissante des atteintes à la santé physique mais aussi psychique.

Pourtant des pistes sont possibles.

Tout d'abord sensibiliser les managers afin qu'ils intègrent les règles de bien-être dans leurs interactions et leurs actions quotidiennes avec les salariés.

Favoriser l'autonomie des salariés.

Afin de s'épanouir sur leur lieu professionnel, les salariés doivent se sentir acteurs de leur travail. Favorisez leur autonomie, leurs prises d'initiatives.

La collectivité doit aussi faciliter les actions des Instances Représentatives du Personnel.

Pour la **CGTCRN**, il est primordial de valoriser la formation et les concours qui sont des leviers majeurs de la motivation, et du bien-être au travail des salariés et favoriser la mobilité interne.

Favoriser la santé au travail.

Des salariés en bonne santé physique sont des collaborateurs plus motivés ! Pour accompagner la santé au travail, et dans le cadre de région en santé, la collectivité peut proposer des actions ou des ateliers diététiques, des conseils liés à l'alimentation, au sommeil, ou à la lutte contre le stress.

Éloigner les situations d'insécurité économique liées au travail :

- Ne plus proposer de contrats précaires ;
- Limiter les changements brutaux de conditions de travail ;
- Prêter attention à l'intensité du travail à accomplir ;
- Fixer des objectifs clairs et réalisables ;
- Éviter les surcharges de travail en faisant régulièrement des points avec le salarié ;
- Investir dans des équipements qui permettent de simplifier la réalisation des missions à effectuer.

Dotation Equipement protection individuelle (EPI)

Rappeler que les Equipements de Protection Individuelle (EPI) vont du casque aux chaussures de sécurité, en passant par les lunettes, les masques de protection respiratoire, les bouchons d'oreille, les gants, les vêtements de protection, les harnais, etc. Que Le choix des EPI est déterminé en fonction des risques entraînés par l'activité. L'Autorité Territoriale est responsable de la fourniture des EPI et de l'entretien des EPI et du port des EPI par les agents.

Depuis des années maintenant, la CGT ne cesse d'alerter l'administration régionale sur les difficultés que rencontrent les services techniques des lycées normands pour doter les agents de chaussures et vêtements de travail.



Flex bureau

Il désigne un nouveau mode d'organisation de l'espace de travail au sein d'une entreprise.

L'espace de travail, sans bureau attiré, s'impose comme une tendance très controversée des mutations du travail selon une enquête menée en novembre 2024 par notre fédération des services publics CGT.

En effet, les salariés affichent craintes et rejet du flex bureau.

> Bruit, difficultés de concentration, perte de repères et du sentiment d'appartenance... sont redoutés.

> Les questions d'ergonomie et de santé au travail préoccupent de nombreux salariés qui craignent, à juste titre, une dégradation de leurs conditions de travail.

Le maintien de la cohésion d'équipe et des liens sociaux reste une préoccupation majeure pour tous, ce qui met en avant l'importance des interactions informelles dans la vie professionnelle.

Le confort et le bien-être des salariés peuvent être compromis dans un environnement de flex bureau.

Pour la **CGT-CRN**, Il est aussi essentiel de veiller au confort ergonomique de chacun. Il s'agit notamment de prévenir les problèmes de santé liés à un poste de travail mal adapté.

Fiches métiers

La **CGT-CRN** demande de véritables fiches métiers issues des statuts particuliers de chaque grade et cadres d'emplois.

La **CGT-CRN** déplore que les offres d'emplois publiées ne soient pas conformes au statut et parfois rédigées de façon à privilégier ou cibler tel ou tel agent.

Recrutement au profil

La **CGT-CRN** est contre car le statut du candidat (titulaire, lauréat de concours...) doit être considéré dans le recrutement en plus des compétences demandées. Jurys : établir un classement des candidats retenus afin d'éviter les jurys infructueux.

Dotation cible dans les lycées

La CGT rappelle que les indicateurs de dotation en moyens humains n'ont jamais fait l'objet de concertation

Par ailleurs, la CGT-CRN non signataire du protocole RH pour la mise en œuvre des nouveaux emplois-repère favorisant le principe de la poly-compétence. Et nous le constatons amèrement. Par exemple, le poste de RET mixte devient une règle commune

La CGT considère que la mise en application de la dotation cible par ses indicateurs purement comptables a montré clairement ses limites dans le contexte sanitaire et ne répond aucunement au besoin d'un service public de qualité et met à mal l'ensemble des équipes.

Poly compétence

La collectivité parie sur une poly compétence, que ce soit dans les lycées comme pour les sites administratifs.

La CGT-CRN a toujours revendiqué la référence à une fiche métier.

Concernant les lycées, les fiches de postes témoignent de cet état de fait où il est demandé à un agent d'accueil de faire des travaux d'entretien d'espace vert, de renforcer le service de restauration, d'un plombier de métier ou un électricien de passer la monobrosse, etc...

N'est-il pas plus efficient :

- De faire monter en compétence une personne d'accueil en la formant avec les divers outils informatiques, d'un apprentissage certifiant au langage de sourd et muet, à une langue étrangère, à gérer un conflit externe, aux premiers gestes de secours ;
- De former un électricien à la domotique, pour l'amélioration et diminution des dépenses énergétiques, ou encore d'un plombier au principe de fonctionnement des chaufferies
- De former les cuisiniers à la gestion des denrées au circuit court, au réemploi des plats cuisinés non consommés, de spécialisations tel maitre saucier ou pâtissier... ;

Evaluation

Un certain nombre d'anomalies nous ont été remontées suite à la campagne d'évaluation.

La subjectivité de l'évaluation et ses effets injustes à la base sont accentués par des différences de pratiques dans la conduite de l'entretien d'évaluation.

Quelques exemples d'anomalies relevées :

- résultats de l'évaluation non indiqués aux agents évalués lors de l'entretien ou indiqués selon le bon vouloir des évaluateurs ;
- évaluateurs recevant l'agent sans support, se contentant d'un échange verbal sans prise de note ;
- agents évalués directement ou indirectement par le N+2 hors procédure normale ;
- agents convoqués par leur N+1 et N+2 suite à leurs commentaires écrits dans l'évaluation.

Une fois de plus, la **CGT-CRN** regrette que le résultat de l'évaluation ait une incidence directe sur l'évolution de carrière de l'agent et sur le montant d'une prime annuelle, le complément indemnitaire annuel.

Cette démarche a pour conséquence de mettre les agents en concurrence, ce qui est contraire à l'esprit d'équipe et contribue à une perte de sens au travail, une dévalorisation et un manque de reconnaissance pouvant aboutir à une situation de mal-être durable.

Temps de travail des lycées

Fin 2022, la **CGT-CRN** a demandé des réponses immédiates sur la reconnaissance de la pénibilité au travail à hauteur de 5 jours pour l'ensemble des agents des lycées.

Les délibérations ayant instauré des régimes dérogatoires qui sont dépourvus de base légale (journées du président) sont frappés de caducité.

Si les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus, cependant ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques et pénibilité auxquelles sont soumis certains agents publics.

Ainsi, pour la **CGT-CRN**, il est tout à fait possible de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale :

- Par l'application des articles du code du travail définissant les 10 facteurs de risques professionnels.
- Par l'application de sujétions liées au temps de travail (contact quotidien des usagers, danger d'agression, contexte sanitaire...).

Ouverture des Comptes Épargne Temps (CET)

Depuis l'arrivée de la nouvelle administration régionale, une délibération, interdit aux agents des lycées d'ouvrir un CET, ce qui va à l'encontre de l'esprit du texte régissant les CET. Celui-ci soutient la possibilité pour tous les salariés d'ouvrir un CET, permettant notamment de placer les jours de congés non pris pour raison de maladie. Une démarche est engagée pour faire appliquer ce texte en Normandie.

Télétravail

Si la **CGT-CRN** est favorable au télétravail en situation normale car il peut, dans certaines circonstances et sous certaines conditions, constituer une opportunité pour certains collègues et d'améliorer leur qualité de vie en limitant temps de transport, fatigue et risques d'accidents de trajets.

Mais il est aussi malheureusement une conception libérale du travail qui renvoie notamment, les impacts sur la santé et le droit effectif à la déconnexion.

C'est dans ce sens que dès le 2 octobre 2020, la CGT avait fait parvenir sa charte revendicative sur cette thématique.

La CGT-CRN a demandé que le télétravail soit pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels qui sont retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La **CGT-CRN** a demandé qu'une attention particulière soit apportée par l'encadrement afin que le télétravailleur dispose du même niveau d'information que les agents sur site et qu'il reste associé aux décisions.

soit par l'organisation régulières de réunions ou de points d'échanges, soit à l'aide des outils de l'information et de la communication à disposition (visio-conférence, chat, etc.).

La **CGT-CRN** revendique toujours **l'attribution d'une indemnité forfaitaire des frais liés au télétravail**.

Dans tous les cas, la **CGT-CRN** reste vigilante vis-à-vis de certains risques : montée du stress et de l'anxiété, trouble du sommeil, surcharge de travail, fatigue visuelle, maux de dos, désocialisation, injonctions permanentes, risque d'isolement, risque de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle, risque d'exposer les horaires de travail, perte du lien social entre collègues.

Droit à la déconnexion

Première organisation syndicale française à tirer la sonnette d'alarme sur l'explosion du travail numérique dès 2014 en dehors du temps et du lieu de travail des salarié-es.

La CGT avait lancé une campagne « Pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail ». Associée à une série de propositions concrètes pour protéger la santé et réduire le temps et la charge de travail, la campagne a été menée sur de nombreux lieux de travail, avec notamment des milliers de consultations auprès des ingénieurs, cadres et techniciennes et techniciens. Ceci a permis d'obtenir de premières avancées dans des accords, et notamment : l'accord télétravail du groupe Thales (avril 2015) ; les accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste (juillet 2015) ou encore l'accord sur la transformation numérique d'Orange (septembre 2016).

Toutefois au niveau de notre collectivité, les premiers éléments de diagnostic accréditent nos craintes sur les dérives liées à l'utilisation des outils informatiques de communication. C'est un facteur aggravant des Risques Psycho-Sociaux.

Titres restaurant

Une requête a été déposée pour obtenir des titres-restaurant pour les agents des lycées n'ayant pas accès à la restauration scolaire pendant leurs permanences. Dès mai 2024, nous avons obtenu l'attribution de ces titres-restaurant. Ensuite, nous avons demandé que ces titres soient proposés aux agents lorsque la restauration scolaire est fermée, notamment fin juin. Nous avons obtenu ce deuxième point. Enfin, nous avons déposé une requête pour la rétroactivité des titres-restaurant pour les agents des lycées pour la période du 1er janvier 2020 à décembre 2023, conformément à la loi de rétroactivité.

Par ailleurs, le Conseil d'État se réfère également à une ordonnance de septembre 1967 pour préciser que les agents en télétravail peuvent bénéficier de titres-restaurants. Ainsi, ces titres peuvent être attribués aux agents des administrations qui n'ont pas mis en place de dispositif de restauration collective ou encore lorsque ce lieu de restauration se trouve trop éloigné de leur poste de travail.

Prestations sociales

Depuis le 1er janvier 2019, il est proposé aux agents adhérant à un contrat labellisé pour leur complémentaire santé une participation financière entre 10 et 20€ brut mensuel

Cela fait donc 5 ans que la participation n'a pas augmenté.

La CGT-CRN demande une participation significative de la part de l'employeur dès 2025.

Le risque prévoyance: La CGT-CRN demande une participation significative de la part de l'employeur dès 2025, de 50% minimum du montant de la cotisation comme le prévoit l'accord de juillet 2023.

On ne peut pas se contenter d'un saupoudrage de 5 euros brut récemment annoncé, qui ne compense même pas les hausses successives des 2 dernières années.

L'externalisation des prestations sociales au CNAS est coûteuse par rapport aux prestations offertes aux agents.

Protection sociale complémentaire

Les nouvelles obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire (PSC) sont issues de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019

Concernant la prévoyance, les organisations syndicales se sont prononcées à une large majorité pour un contrat à adhésion obligatoire.

La CGT-CRN revendique à minima ce que prévoit l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant sur réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, en particulier :

- Le caractère obligatoire du contrat collectif ;
- Une participation régionale à minima de 50% ;
- La participation des représentants du personnel à l'élaboration du cahier des charges.

Récemment un projet de loi déposé au Sénat reprenant les accords de juillet 2023, protection obligatoire et participation employeur de 50% minimum, avec effet au 1er janvier 2027. Cependant l'Art. 160 de la loi de finance 2025, possibilité de prolonger d'un an des conventions en cours.

Toutefois rien n'empêchait la collectivité d'appliquer à minima ce qui était dans les textes.

Association du personnel

Arrêt de subvention pour l'année 2025 sur décision unilatérale de l'administration, ceci induira très certainement à la dissolution de l'association.

La CGT-CRN demande la mise en place d'un CASC (comité d'action sociale et culturelle) avec représentativité des élus représentants du

Maintien de salaire (en cas d'arrêt maladie ordinaire)

Depuis le 1er mars 2025, l'indemnisation des agents en arrêt maladie est réduite de 100 % à 90 %. Cette réduction de 10 % s'applique au traitement indiciaire brut de l'agent qui subit déjà un arrêt de travail pour raison de santé.

La CGT demande que la perte 10% ne soit pas appliquée dans la collectivité, (courrier du 12 mars 2025 envoyé au Président) au nom de la libre administration des collectivités territoriales.

Suite à la communication qui sera faite auprès des agents (10% de déremboursement), la CGT n'a pas l'intention de se substituer au service RH pour répondre aux questions légitimes des collègues.

Intelligence Artificielle (IA)

Le terme « intelligence » est très inapproprié car il est réservé aux humains ou autres êtres vivants sensibles. Une machine n'est pas un être vivant, elle ne peut en aucun cas être dotée d'une intelligence ! Cependant, nous ne pouvons pas nous opposer à de telles avancées technologiques, sous réserve qu'elles soient utilisées exclusivement au service de l'homme et pas contre lui. Dans notre collectivité, le déploiement de cet outil peut permettre aux agents de les soulager dans leur quotidien en les exonérant de l'exécution de tâches répétitives ou sans réelle plus-value pour le service public. Ces tâches peuvent être remplacées par des missions plus valorisantes et plus gratifiantes pour effectuer un service public de qualité.

Pour la CGT-CRN, l'IA ne doit pas être un outil destiné à supprimer des emplois ! Une charte éthique de l'usage de l'IA nous été présentée.

La CGT-CRN a demandé une clause de révision de cette charte pour qu'elle puisse être revisitée avec les organisations syndicales et que des bilans soient régulièrement établis.

La CGT-CRN a demandé aussi que l'administration régionale s'engage sur le fait que l'IA n'aura pas de conséquences sur l'emploi régional à moyen ou long terme.



Pour la CGT au regard de notre revendication de la retraite à 60 ans, les enjeux majeurs sont la reconnaissance et la valorisation des savoirs et des savoir-faire d'une part et la notion de transmission d'autre part l'objectif d'un plan sénior est de diminuer le nombre de retraites pour invalidité.

Revendications CGT-CRN

Sur la retraite progressive :

- Acceptation de toutes les demandes de retraite progressive sollicitées par les agents ;
- Maintien de la rémunération brute à 100%.

Sur l'accélération de l'évolution professionnelle en fin de carrière :

- Critère d'âge prioritaire dans la promotion interne ;
- Augmentation des ratios pour les avancements de grade
- Suppression du lien avec le résultat de l'évaluation (avancement sans délai pour tous les séniors).

Tutorat : Possibilité, pour chaque senior, de consacrer 20% de son temps de travail (une journée par semaine) à la formation / tutorat d'un collègue plus jeune ou nouvel arrivant.

La **CGT-CRN** revendique une prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement des fins de carrières.

Par l'aménagement des horaires de travail en fin de carrière: Possibilité de décalage des heures d'arrivée.

Par l'augmentation du temps de pause Faciliter le rapprochement de domicile si le temps domicile/travail est trop important. Faciliter les changements d'équipe. Octroyer des jours d'ancienneté aux séniors.

Sur l'accès et le maintien dans l'emploi

Accès à l'emploi .Prévenir toute discrimination à l'embauche liée à l'âge (recrutement)

Maintien dans l'emploi

Améliorer le taux de reclassement des agents seniors en situation d'inaptitude (voir bilan social)

La CGT a fait part de ses 2 principales revendications pour le plan senior :

Accélération de l'évolution de carrière pour les seniors :

- Suppression du lien avec le résultat de l'évaluation (avancement sans délai pour tous les séniors).

Et la valorisation de l'expérience des seniors par le tutorat.

Groupes de travail

Les propositions de la CGT-CRN sur les différents dossiers ne sont pas ou peu présent en compte. C'est un déni de démocratie.

Participations aux instances

Notre activité syndicale ne doit pas être cantonnée à un rôle d'opposition, de contestation et de résistance...

Pour chaque instance, nous préparons des déclarations préalables. Nous avons dû maintes fois rappeler des règlements et textes en vigueur.

Commission Administrative Paritaire (CAP)

Instance liée à la carrière de l'agent titulaire.

Depuis 2020, les prérogatives ont changé suite à la loi de transformation publique. D'abord sur les mobilités puis en 2021 sur les avancements et promotions.

La CGT a des élus en C et B. Cela a permis de résoudre des situations complexes et de diffuser l'information vers les agents concernés

Comité social territorial

Instance de référence pour la représentativité où les décisions sont soumises pour avis aux organisations syndicales

Nous pouvons- nous féliciter de l'implication des collègues élu – es sur des dossiers majeurs et sur des interventions thématiques.

Conseil de discipline

Organisme consultatif émanant de la CAP. Certains avis émis à cette instance par les élus ont fait l'objet d'une modification par l'autorité territoriale à postériori.

Comité médical

Les représentants CGT siègent pour donner un avis sur des problématiques diverses de santé des agents.

Nous notons que de nombreux cas d'inaptitude sont traités et amène à des décisions irrévocables vers la retraite invalidité

Formation spécialisée, santé, sécurité et conditions de travail

La CGT a présenté un candidat le 3 mars dernier (Pascal Tocqueville) qui est désormais secrétaire de cette instance.

Le secrétaire bénéficie des jours absences accordés dans le cadre de son mandat.

Par ailleurs, de nouveaux membres CGT ont pu s'impliquer en prenant aussi les jours accordés au titre de leur mandat.

De nouveaux membres au cours du mandat ont intégré cette instance

Les membres CGT de la F3SCT ont participé aux réunions avec lectures de déclarations préalables.

La CGT regrette l'absence de véritable dialogue social. Pour légitimer un semblant de concertation et asseoir son autorité sans tenir compte de l'avis des représentants du personnel, la collectivité affiche le nombre de réunions.

La Présidente des instances a reçu un courrier de la CGT en juin 2023, suite à des propos inappropriés de la plus haute administration envers nos élu(es)

Sans oublier nos nombreux courriers envoyés au Président (charte du temps de travail, charte des droits syndicaux, moratoire différentiel grade emploi fonction, respect des instances ,reconnaissance de la pénibilité etc..

Elections professionnelles

Le Comité social territorial est l'instance de référence du dialogue social au sein de la collectivité.

La CGT du Conseil Régional de Normandie a su garder le cap et reste la première organisation syndicale de la collectivité avec **45,38%** des suffrages dans l'instance de référence.

COMITE SOCIAL TERRITORIAL > 7 sièges pour la CGT, 6 pour la CFDT , 1 pour la FSU et 1 pour l'UNSA.

Pour la CAP C > 5 sièges pour la CGT (voix) , 3 pour la CFDT,

Pour la CAP B > 1 siège pour la CGT, 4 pour la CFDT. Le résultat de ces élections a confirmé le rôle prépondérant de la CGT dans notre collectivité.

Ce résultat n'est pas le fruit du hasard, mais obtenu suite à un travail collectif de terrain, des revendications appropriées, élaborées et partagées avec les agents.

Si la CGT-CRN n'avait pas été première organisation, nous aurions déposé un recours au tribunal administratif au vu des anomalies constatées tout au long du scrutin.

L'envoi d'un courrier de l'autorité territoriale daté au 1er décembre à l'ensemble des agents des lycées en concomitance de la période de vote comportant des menaces à peine voilées, d'un non accord avec les organisations syndicales représentatives sur le temps de travail des agents des lycées

Notre syndicat a été sollicité pour présenter une liste électorale (mars 2025) pour l'Agence Régionale de l'Orientation des Métiers un Comité Social et Territorial (CST) doit être mis en place.

Nous avons organisé une réunion d'information syndicale le mardi 25 février sur site et en visioconférence avec Hérouville St Clair.

Les agents de ce service sont majoritairement des cadres de catégorie A. Nous n'avons pas pu créer une liste, mais nous devons organiser régulièrement des réunions d'information dans cette structure.

Préavis de grève local (période du 6 au 20 décembre 2022)

Dénonçant la régression sociale sur le temps de travail des lycées et les conditions de travail des agents régionaux les salariés se sont mobilisés à l'appel de la CGT

Mobilisation 12 décembre 2022

Lettre ouverte du 8 décembre 2022

Lettre ouverte suite au courrier du 1er décembre aux agents des lycées sur la mise en conformité des 1607 heures)

Lettre ouverte du 31 janvier 2023

Intersyndicale (CGT /CFDT) (respect du dialogue social et le résultat des élections)

Lettre ouverte CGT 17 novembre 2023

Prime pouvoir d'achat et attribution arbitraire sans négociations au préalable avec les RP

Préavis de grève local 19 mars 2024

Respect du dialogue social dans les instances

Préavis de grève local (période du 2 au 20 décembre 2024)

Mobilisation 16 décembre 2024

Contre la politique managériale de la collectivité ;
L'absence de prise en compte des revendications des agents au travers de leurs élus du personnel ;
Réouverture des négociations sur le temps de travail ;
Reconnaissance de la pénibilité au travail en restituant 2 jours supprimés aux agents des lycées ;
L'alignement par le haut des régimes indemnitaires ;
Instauration d'un régime indemnitaire pour les contractuels identique à celui des titulaires ;
La mise en place de titre restaurant pour tous ;
Une prise en charge significative sur la mutuelle et prévoyance

La mise en place d'une indemnisation des frais liés au télétravail ;

La création d'emplois statutaires et un plan de résorption de la précarité digne de ce nom sans critères contraignants ;

Une reconnaissance juste des qualifications et de l'expérience ; Une revalorisation des métiers à prédominance féminine ;

Un déroulé de carrière respectueux de notre statut ;

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail ;

Une amélioration des aménagements de postes et une amélioration du traitement des agents en situation de handicap

La prise en compte répondant aux besoins en matière de services publics de l'avis de professionnels dans les réorganisations de leur service ;

Le maintien, l'amélioration, le renforcement de l'ensemble de nos services publics et contre toutes les mesures les remettant en cause (privatisations, délégations de service public...).

Bilan financier ANNEE 2022/2023/2024/2025

Syndiqués: 412 adhérents

Lexique

Recettes : Cotisation des syndiqués + Subvention région (facultative et en fonction des résultats aux élections professionnelles)

Dépenses: Cogétise (organisme collecteur obligatoire unique national pour reversement vers nos structures au prorata des syndiqués par zone géographique (fédération, unions départementales, unions locales..)

Frais de déplacement : Remboursement de nos camarades qui évoluent dans les secteurs + les assemblées générales des 5 départements et une Assemblée Générale pour tous les départements

Frais de Communication: Publications diverses, timbres, assurances, site internet, les envois de SMS, cartouche imprimante, ordinateur..

Grève: Remboursement de 33% sur grève retraite (action solidarité décidée par notre organisme directeur en 2023)

Congres 2022 sur 2 jours 80 Personnes

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES Janvier/février	RECETTES Janvier/février
Subvention		8843.66		8843.66		10954.42		0
Cotisation		56494.47		57352.65		58055.19		9670.86
Solidarité				15000.00				
Cogetise	26307.16		26356.27		26432.56		4373.12	
Frais bancaires	1776.05		1672.76		1324.67		325.08	
Frais de déplacement	31992.47		40481.39		25189.28		4949.27	
Frais de communication	17622.70 Elections Pro.		6501.12		3330.18		1291.54	
Fourniture	1134.75		1076.97					
Greve (participation)			7868.34		298.55			
congres	11783.98							
Cadeaux					739.35			
Retour de compte			5000.00					
Total	90617.11	65338.13	88956.85	81196.31	57314.59	69009.61	10939.01	9670.86
Résultat		-25278.98		-7760.54		+11695.02		-1268.15

Animation des secteurs/militantisme

Suite au dernier congrès, une nouvelle orientation a été actée au sujet des visites des établissements scolaires et des sites administratifs.

Les sites administratifs et antennes régionales

Après plusieurs essais de réunion sur site, la **CGT-CRN** privilégie désormais les HIM (heures d'informations mensuelles) en Visio compte tenu de la distance entre les deux sièges (CAEN ET ROUEN) et les nombreuses antennes administratives.

Cette organisation permet de pouvoir y inviter tous les agents du territoire conjointement. La dernière réunion en Visio a réunie 70 personnes chose qui n'était jamais arrivée auparavant.

La **CGT-CRN** rencontre cependant des difficultés pour communiquer et transférer les informations vers les personnels administratifs, en effet les moyens alloués pour l'information syndicale (tableaux syndicaux, porte-documents etc...) ne correspondent pas aux réels besoins.

Visites d'établissements

Une organisation de 11 secteurs couvrants l'ensemble du territoire a été établie. (Voir tableau joint)

Chaque secteur comprend entre 10 et 16 établissements (12 le plus souvent) élaborés en fonction des distances comprises entre les lycées.

Chaque visite pour HIM ou affichage est organisée par nos camarades responsables de secteur

(Au moins deux fois dans l'année pour les HIM et aussi souvent que nécessaire concernant l'affichage, compte tenu des informations nationales ou régionales)

Cette organisation permet un affichage régulier et un maillage des secteurs.

Trois secteurs présentent des difficultés en militant

Des déplacements sur 2 jours à 6 personnes, pour couvrir certains secteurs sont mis en place, afin de combler un manque de militant)

Deux camarades sont en charge la saisie des HIM effectuées et le cas échéant ils organisent les remplacements en cas d'absence ou combler d'éventuels manques sur les secteurs.

Tous les lycées ont été visités au moins deux fois par an. Un bon travail a été mené par l'ensemble des camarades responsables des secteurs et celles et ceux qui les accompagnent durant ce mandat.

Un suivi permet le constat des secteurs à couvrir.

Des militants de terrain nous permettraient de combler les secteurs les moins pourvus.

C'est pourquoi l'orientation serait de favoriser le militantisme de proximité, qui se pose comme une nécessité pour notre syndicat.

Assemblées générales

L'orientation suite au dernier congrès, prévoyait une assemblée générale par département, ces cinq assemblées se sont tenues mais n'ont pas été une franche réussite, ces réunions permettent pourtant à nos syndiqués de se retrouver ou de se rencontrer pour la première fois

Nous attirons votre attention sur l'importance des réunions auprès des syndiqués qui engendrent une certaine logistique et contrainte pour les organisateurs.

Nous devons peut-être revoir notre fonctionnement concernant les assemblées générales dans notre projet d'orientation.

Organisation et suivi

Suite à la cyber-attaque nous avons dû revoir toutes les données concernant nos adhérents, c'est pourquoi nous avons demandé à tous les syndiqués de remettre leurs coordonnées à jour (lycée d'affectation, classement indiciaire, adresse personnelle, numéro de téléphone et adresse mail personnelle) ces données sont hyper importantes pour le bon fonctionnement de notre structure.

La **CGT-CRN** travaille conjointement avec le pôle trésorerie, le pôle vie syndical et le pôle coordination, afin de mettre toutes nos données en adéquation.

La **CGT-CRN** envisage de faire parvenir chaque année avec votre reçu syndical une fiche de renseignement, qu'il conviendra de remplir en cas de changement, ce qui nous permettra de remettre vos coordonnées à jour.



Venez vous informer!

Le rapport d'orientation est le "programme" que nous nous fixons pour les trois prochaines années. Il tient compte de nos imperfections et essaie d'apporter des solutions. Rien n'est figé, vous pouvez l'amender ou le modifier.

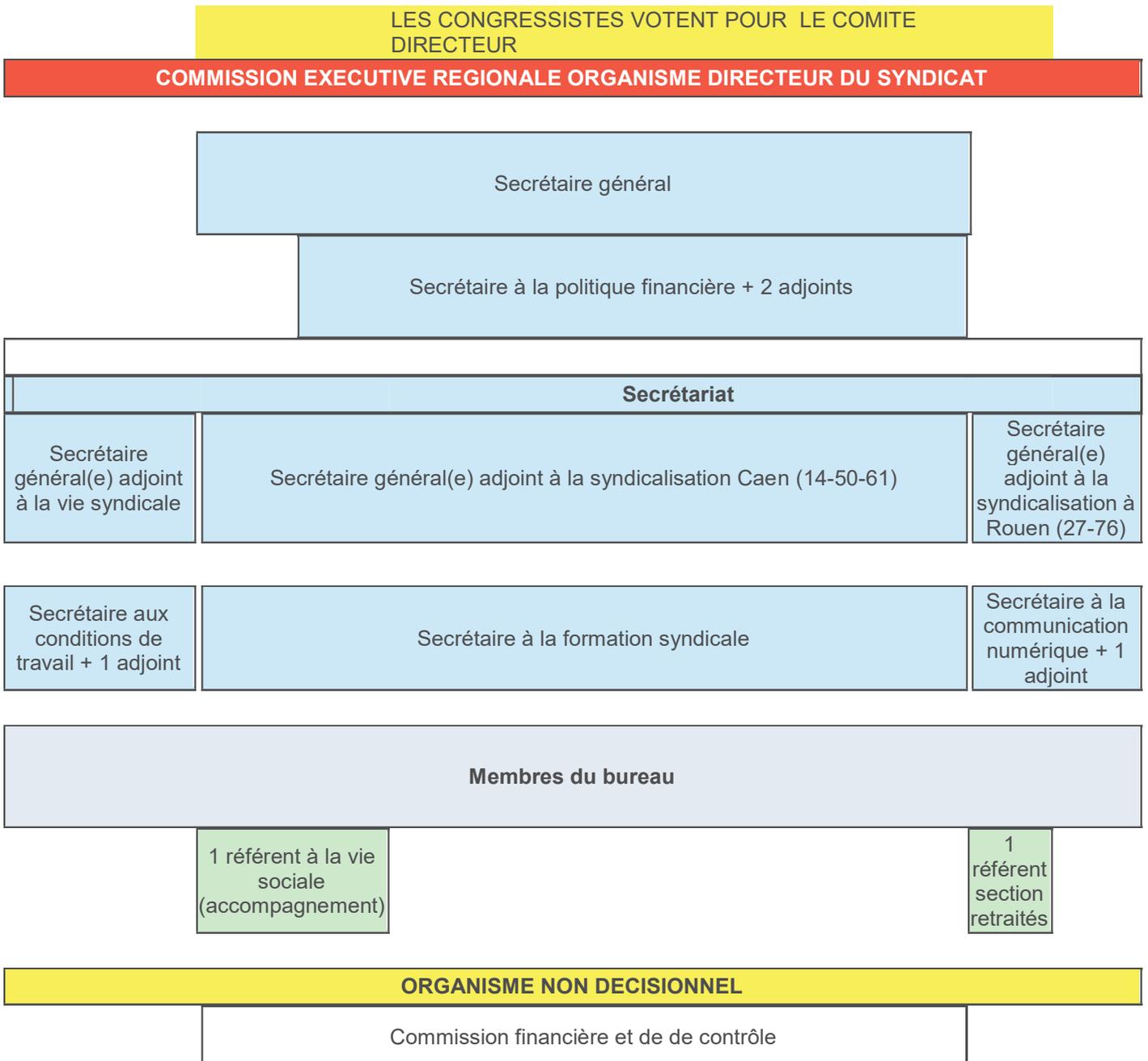
Les syndiqués au cœur de l'activité. Chacun s'engage à travers une cotisation syndicale, qui matérialise son appartenance à la CGT et qui constitue un élément vital au financement de l'activité de toute la CGT.

être syndiqué, c'est avoir la possibilité d'être acteur, de donner son opinion, débattre et participer à la prise de décisions, de s'impliquer dans la vie syndicale, y exercer des responsabilités si on le souhaite... Chacun est respecté dans ce qu'il est, dans ce qu'il fait, dans ce qu'il exprime.

Le niveau d'implication de chacun est donc très variable en fonction de ses attentes.

Les prises de décisions en réunions de syndiqués peuvent faire l'objet d'un vote. Par exemple, sont votées les décisions concernant les grandes actions à mener autour d'une orientation syndicale au plus près des préoccupations et de la réalité repérée par les syndiqués, les orientations financières.

Les débats, échanges et réflexions menées aboutissent à des prises de décisions collectives. Le suivi des décisions prises en congrès est ensuite assuré par la Commission Exécutive Régionale. La mise en œuvre des décisions et l'activité syndicale est effectuée par le bureau et le secrétariat.



Secrétaire général (e) & adjoint

- °Animateurs–trices de l'ensemble de l'équipe , il/elle est garant des orientations arrêtées par le Congrès.
- °Il/elle aura pour rôle d'animer, d'impulser et de coordonner la vie du syndicat
- °Il /elle s'appuiera sur le bureau et la commission exécutive régionale pour faire respecter les décisions du congrès.
- °Il/elle représente le syndicat auprès de l'employeur, des partenaires qu'ils soient ou non institutionnels et auprès des instances de la CGT.
- °Il/elle assume la responsabilité morale, civile et pénale du syndicat.
- °Il/elle établit les ordres du jour des instances et délègue des responsabilités aux membres du bureau.
- °Il/elle assure la gestion administrative du syndicat, et veille à son bon fonctionnement matériel, administratif et juridique.
- °Il /elle sera tenu-es de se conformer aux statuts et de les faire respecter
- °Il /elle sera tenu-es de se conformer aux statuts et de les faire respecter
- °Il/elle gère la correspondance du syndicat
- °Il /elle veille au respect des obligations statutaires ;
- °Il/elle archive et classe tous les documents utiles à la vie du syndicat (statuts, extrait de l'avis de publication des comptes, récépissés de déclarations délivrées par les services préfectoraux...
- °Il/elle transmet à l'organe directeur (CER) les courriers qui nécessitent une concentration particulière ;
- °Il/elle déclare à la préfecture la liste des membres du bureau ainsi que toute modification qui intervient dans la vie de syndicat (transfert du siège social, changement de dirigeant...);
- °Il/elle organise, anime et planifie les réunions statutaires : assemblées générales, comité directeur, bureau ; Veiller au respect du suivi de l'ordre du jour établi et du temps imparti à chaque point abordé ;
- °Il /elle aura la signature de toutes les pièces ayant un caractère officiel ou engageant la responsabilité du syndicat.
- °Il/elle représente valablement le syndicat pour l'exercice de la personnalité civile.
- °Il/elle rendra compte à la commission exécutive régionale de l'utilisation de son mandat.
- °Il /elle sera le directeur de publication de l'ensemble des tracts, journaux et documents publiés par le syndicat.
- °Il/elle sera habilité –es- à ester en justice après délibération du bureau au nom du syndicat.

°Il/elle sera en charge de préparer et d'organiser les réunions diverses (instances, groupes de travail).
Ainsi, si le/la secrétaire est avéré (e) auteur(e) , co-auteur ou complice d'un acte qui fait subir un dommage au syndicat et que cette dernière en demande réparation, **sa responsabilité (civile ou pénale) peut être recherchée devant les tribunaux.**

La responsabilité civile

Concrètement, la responsabilité civile du secrétaire est engagée :

Vis-à-vis du syndicat en cas de faute de gestion (article 1992 du Code civil) ;

La responsabilité pénale

Même si la responsabilité pénale du syndicat est mise en doute, celle du de la secrétaire général-e peut être également engagée (Code pénal, art. L. 121-2) en cas d'infractions pénales, sauf s'il s'agit d'un délit non intentionnel.

Infractions liées au fonctionnement du syndicat ;

°Il/elle devra coordonner tous les dossiers transversaux pour préparer les réunions du bureau et instances statutaires du syndicat...

Enfin, Il sera essentiel pour le/ la Secrétaire général (e) d'assurer une veille documentaire et juridique des textes de loi et de la jurisprudence et de préparer les dossiers en rassemblant les documents nécessaires aux procédures.

Secrétaire à la politique financière & adjoint (e)

Il/elle sera dépositaire des fonds ou valeurs appartenant au syndicat. Il/elle sera chargé (e) :

- De toutes les opérations financières, sous la responsabilité de la Commission Exécutive et du Bureau.
- Du règlement des cotisations à l'organisme national de la Cgt chargé de la répartition des cotisations (CoGeTise).
- D'établir le bilan prévisionnel et le bilan financier qui doivent être soumis à la Commission Exécutive.
- De présenter au congrès un bilan d'activité de la politique financière des trois dernières années.
- Il/elle établira le bilan prévisionnel et le bilan financier qui doivent être soumis à la Commission Exécutive. Régionale.
- Il ou elle présente au congrès un bilan d'activité de la politique financière des trois dernières années.
- Il /elle sera chargé-e de la mise à jour du fichier COGITIEL.
- De contrôler et de rembourser les frais liés à l'activité syndicale.
- De fournir le reçu syndical chaque année

Dans le cadre d'une optimisation de planification des autorisations d'absences et de décharges liés à nos résultats des élections il est nécessaire d'avoir un suivi régulier pour la continuité de notre activité sur l'année.

il/elle sera le référent-- auprès de la collectivité et des membres du syndicat.

Il/elle élabore un planning prévisionnel annuel, selon l'agenda social émanant de la collectivité

Il/elle assure un suivi régulier des annulations et des demandes (en cas de problèmes).

Il/elle coordonne toutes les demandes justifiées émanant des membres du syndicat afin à assurer pour un ensemble de personnes et de tâches, d'une conjonction des efforts en vue d'un objectif commun.

Il/elle favorise au maximum les interactions entre les membres d'un groupe en couvrant de façon transverse les différents services.

Il/elle sera chargé (e) de l'envoi des convocations diverses pour le compte du syndicat. (CER, Bureau, préparation interne CGT de toutes les instances.)

Il /elle rendra compte du contingent disponible à chaque CER et en accord avec cette dernière pourra octroyer des décharges/autorisation en complément en fonction de l'actualité.

Secrétaire & adjoint (e) aux conditions de travail

Bien connaître l'ensemble des risques susceptibles de se produire au sein de la collectivité est impératif pour mieux les prévenir.

Ainsi le (la) secrétaire et son adjoint (e) identifieront tous les risques professionnels qu'ils soient Mécaniques, Physiques, Chimiques, Biologiques ou Psychologiques (agression physique ou verbale, harcèlement moral ou sexuel, stress).

Ils/elles auront pour mission de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière de santé et de sécurité du travail.

Véritable ressource dans le domaine de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité, ils/elles apporteront ainsi une expertise dans le cadre de notre structure.

En suivant les agents de la collectivité dans leurs activités professionnelles

Ils/elles examineront les règlements, les consignes ou tous autres documents que l'autorité régionale adopte en matière de santé et de sécurité.

Référent Vie sociale

En fonction des demandes et des besoins, l'accompagnement, le soutien, le conseil et l'orientation prennent une large place dans nos activités au quotidien.

Nous interviendrons à la demande des salariés en terme de conseil sur les domaines suivants / le reclassement, l'orientation, la formation professionnelle, la reconversion, la rupture conventionnelle, l'inaptitude, l'assistance sur le disciplinaire, volet social...

Un suivi régulier sur l'avancement des dossiers est impératif dont la situation est unique et peut-être confronté à des problématiques parfois complexes.

Référent (e) communication & adjoint

La communication est essentielle à la vie du syndicat et à son dynamisme.

Elle recouvre non seulement la communication interne au syndicat entre les syndiqués, entre le niveau local et national et vice-versa, mais aussi la communication externe qu'elle soit à destination des agents, de la direction, du grand public et de la presse...

La communication est un outil de transmission des informations dont le syndicat doit se saisir pleinement et en exploiter tous les moyens.

Car l'information syndicale est essentielle dans la réalisation de nos objectifs revendicatifs et de lutte. Elle passe notamment par une information régulière et au plus près des agents.

Notre syndicat doit utiliser tous supports et moyens de communication pour que chaque syndiqué et agent participe de l'action syndicale (échange direct par la parole et le débat, distributions de tracts, version papier et électronique, SMS, vidéos, site internet et réseaux sociaux...)

Pour atteindre ces objectifs et améliorer l'efficacité de sa communication, la CGT CRN doit varier ses modes d'informations, qui ne sont pas exclusifs les uns des autres mais bien complémentaires.

Pour communiquer, le syndicat dispose de plusieurs outils les Heures d'Informations Syndicales

Les adresses mails syndicales, avec ses listes de diffusion le journal régional« nouvelles Syndicales en version numérisée, le service SMS, et notre nouveau site internet et les réseaux sociaux

La CGT CRN devra impulser la presse de toute la CGT (Ensemble NVO, Fonction Publique et le lien).

Le syndicat doit régulièrement informer les agents, notamment pour rendre compte de son activité dans les instances et Groupe de travail et après chaque action menée. La communication est un outil fort, non seulement pour présenter certains sujets et permettre aux agents de se forger des avis éclairés, mais aussi pour interpeller les personnels et les mobiliser.

La communication aux syndiqués par les préavis de grèves, les lieux de rassemblement et des manifestations sur les différents secteurs du territoire Normand

La commission financière et de contrôle

C'est un organisme de contrôle et d'évaluation de l'application des décisions du congrès en matière financière. Elle rend compte de ce contrôle à la Direction du syndicat et au Congrès. Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations et prend toute disposition à cet effet. Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux décisions de la Direction du syndicat prises lors du vote des budgets. Elle n'a pas de rôle décisionnaire.

Secrétaire référent secteurs, militantisme et syndicalisation

Son rôle consiste à collecter et remonter les informations et problèmes rencontrés par les militants sectoriels vers le secrétariat.

Son rôle est de développer les secteurs par la mise en place des référents de zones géographiques sur tout le territoire. Et bien entendu, aussi sur les deux sites administratifs et antennes associées

Il/elle organise des réunions afin de collecter toutes les informations et réflexions des salariés. Il/elle rend compte de cette activité auprès de la direction du syndicat afin de maintenir le lien essentiel entre le terrain et la direction du syndicat. Ces réunions dites « la tournée des popotes » pourrait être envisagée trois ou quatre fois dans l'année.

La nécessité pour notre syndicat d'avoir une politique de syndicalisation unique et de développer un syndicalisme de proximité et harmonisé.

Le taux de syndiqués à la CGT CRN bien que tout à fait honorable par rapport à d'autres secteurs, est encore insuffisant au regard des enjeux et des attaques contre la Fonction Publique et ses agents. Nous garderons ce qui fait notre force. Le militantisme de « terrain » via la répartition de secteurs identifiés

Cependant, compte-tenu de la pyramide des âges des départs naturels, il risque d'y avoir dans les années à venir des départs de syndiqués et donc aussi de militants.

Pour anticiper cela, afin d'assurer la transmission des savoirs et du savoir-faire, et pour s'inscrire également dans le calendrier des futures échéances et des prochains mandats, la CGT CRN doit renforcer sa politique de syndicalisation et continuer de développer son syndicalisme de proximité et d'harmonisation de procédures de terrain.

Le syndicat doit identifier ses marges de progression et définir un programme harmonisé sur tout le territoire normand pour continuer à être présent physiquement sur l'ensemble du territoire.

Ainsi il est proposé d'impulser une activité militante dynamique de « terrain » sur tous les sites potentiels de la collectivité, et de planifier au moins 2 visites par an avec les forces militantes de proximité.

Secrétaire à la formation syndicale

La formation syndicale, sociale et économique est un droit.

Tous les syndiqués ont droit à 12 jours de formation par an et ils doivent pouvoir se former afin de développer l'efficacité de son engagement et faciliter sa prise de responsabilité dans le syndicat.

Les formations permettent un apport de connaissances et de savoir-faire pour participer pleinement à la vie syndicale.

Les formations sont également l'occasion de se faire rencontrer des syndiqués de différents secteurs et d'échanger sur leur quotidien et leurs pratiques syndicales.

Notre syndicat doit fortement inciter tout nouvel adhérent à suivre la formation d'accueil et tout mettre en œuvre pour que chaque nouvel adhérent prenne sa place dans le syndicat.

COMMISSION EXECUTIVE REGIONALE

La Commission Exécutive Régionale est l'organisme directeur du syndicat entre deux congrès. Ses membres sont élus lors d'un congrès. Les membres peuvent être cooptés entre deux congrès.

La Commission Exécutive Régionale du syndicat CGT des personnels de la région Normandie se réunit au moins 4 fois/an.

L'ordre du jour doit comporter l'examen de l'activité syndicale de la gestion de la direction et la fixation de l'orientation à venir du syndicat.

La ou le Secrétaire Général-e et le/ la secrétaire à la politique financière sont élu (es) par la CER.

Le Bureau Régional

Il sera composé de membres de la Commission Exécutive Régionale élus par le congrès.

Vous voulez être acteur au sein de notre structure... ?

Vous souhaitez porter votre candidature* au sein de notre organisme directeur du syndicat (commission exécutive régionale)

Merci de remplir ce coupon réponse et envoyez le par voie postale ou par mail aux adresses indiquées sur la page d'accueil

Nom :

Prénom :

Fonction et site de rattachement:

Courriel obligatoire

*Votre élection sera validée à la majorité des voix exprimées par les membres du congrès dans le cadre des décisions de notre congrès du 5 et 6 mai 2025.

Plus que jamais, la nécessité de porter nos revendications liées à la défense et à l'amélioration du statut, aux conditions d'exercice des agents du secteur public au service de l'intérêt général, doit être une priorité. Notre syndicat appuiera son argumentation en premier sur les éléments d'analyses transmis par nos structures nationales et fédérales. Ces repères revendicatifs de la CGT permettront de définir et construire avec les salariés, au plus près des lieux de travail, les revendications du monde du travail. Notre syndicat s'appuiera également sur le mémorandum de la Fédération CGT des Services Publics.

➤ **DES AVANCEES A CONQUERIR :**

- La défense de notre pouvoir d'achat
- Une amélioration des aménagements de postes
- L'égalité femmes : hommes sur la promotion, la rémunération, la formation
- Une amélioration du traitement des agents en situation de handicap
- La reconnaissance de tous les agents quel que soit son statut (titulaire, non-titulaire, contractuel.
- Un déroulement de carrière équitable fondé sur des critères objectifs
- Des règles collectives équitables, objectives et transparentes
- L'arrêt de la mise en concurrence des agents
- Une amélioration de l'information dans tous les services
- Un plan d'amélioration des droits des agents précaires
- La création d'emplois statutaires répondant aux besoins en matière de services publics
- Le maintien et la défense de notre statut garantissant nos droits et notre indépendance
- Une amélioration de l'offre de formation plus adaptée aux besoins et aux pratiques
- Des garanties pour un véritable temps de travail choisi et la compensation des temps partiels
- La prise en compte de l'avis de professionnels dans les réorganisations de leur service
- Le droit à l'expression de tous les agents
- L'arrêt de toute externalisation
- Les moyens humains et matériels nécessaires à un service public de qualité
- Un alignement des droits vers le haut
- Plan d'amélioration des droits des non titulaires
- Un renfort du service de médecine du travail
- La gestion des risques exceptionnels
- La mise en place d'un versement d'une indemnisation des frais liés au télétravail (forfaits liés aux dépenses en électricité, chauffage, eau abonnement internet, équipement...).



Conquérir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement ;

- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;

- un taux de remplacement au minimum de 75 %, et en aucun cas inférieur au SMIC, pour une carrière complète de travail, doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;

- l'évolution de la pension doit être indexée sur le salaire moyen ;

- la décision du départ en retraite doit rester le choix individuel du salarié ;

- un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes ;

- le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap, doit être amélioré ;

- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire à chaque régime ;

- une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

Voté en janvier 2025, le budget du gouvernement Bayrou constitue un coup majeur contre les droits des fonctionnaires avec de nombreuses mesures d'austérité salariale (baisse de l'indemnisation des arrêts maladie ; gel du point d'indice...).

La suppression du thermomètre de l'austérité salariale qui frappe les fonctionnaires ne saurait masquer l'aggravation exponentielle de cette austérité !

Il est donc urgent de rappeler nos revendications salariales aux employeurs publics et au gouvernement :

- La revalorisation de la valeur du point d'indice à 6 euros
- A minima 10 % d'augmentation immédiate des traitements des fonctionnaires des catégories A, B et maîtrise ;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- La prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite ;
- La reconnaissance des qualifications et la reconstruction des grilles indiciaires ;
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un plan massif de création d'emplois publics qualifiés pour garantir la pérennisation des politiques publiques d'intérêt général.

Nos droits ne nous ont pas été donnés mais gagnés par nos luttes

Notre force c'est le nombre, pour la faire vivre, on s'organise et **on se syndique** pour :

↪ se protéger

En étant syndiqué-e je me protège **face à l'arbitraire** de l'employeur. Je ne suis plus seul-e : je fais vivre un **collectif solidaire** qui se mobilise contre toutes les discriminations. Je suis formé-e et informé-e pour défendre mes droits.

↪ participer

Je travaille, je dois aussi pouvoir décider ! La démocratie ne doit pas s'arrêter aux portes de l'employeur. **En me syndiquant je m'organise pour que ma voix et celle de mes collègues soit entendue et respectée.**

↪ agir

Le syndicalisme est le seul moyen de se mobiliser pour **défendre nos droits, vivre nos revendications légitimes et négocier des avancées concrètes sur nos salaires et nos conditions de travail.**