



Intervention de la CGT CRN

## **CST du 6 décembre 2024**

### **1-Mise à jour des Lignes Directrices de Gestion (avis) **CONTRE****

#### **Avancement de grade:**

Les ratios d'avancement de grade tels que définis par le CT du 27 mars 2018 et du 3 octobre 2019 sont maintenus

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

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

#### **Conditions d'avancement de grade et critères retenus**

Au titre des critères régionaux cumulatifs et pérennes :

- Un des critères est d'être sur un emploi-repère qui permet d'obtenir le grade visé conformément au protocole RH

Pour la CGT cela est inacceptable car cela va forcément favoriser les agents en situation de différentiel cadre emploi fonction au détriment des personnes titulaires des concours qui reste au titre des critères complémentaires

Nous demandons donc la suppression de ce critère pérenne

#### **Rémunération des contractuels sur postes non permanents:**

Au titre de l'égalité de traitement la CGT demande un régime indemnitaire identique à celui des titulaires sur postes permanents

#### **Majoration de l'IFSE pour les métiers en tension:**

C'est une mesure manifestation discriminatoire. La CGT revendique l'IFSE aux plafonds autorisés par la loi pour tous les agents de la collectivité et la suppression de l'indemnité régressive pour tous ceux qui la subissent.

#### **Différentiel cadre d'emplois / fonction:**

Pour les agents déjà en situation de différentiel : les valider sur le poste qu'il occupe. L'administration doit assumer son erreur et définir des modalités de régularisation sans léser les agents qui répondent aux critères de promotion interne.

Supprimer le différentiel, y compris pour les RET. Ne plus définir un jury infructueux s'il existe plusieurs candidats sélectionnés au jury. Le recrutement au profil est une discrimination.

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.

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

un adjoint technique principal de 2ème classe exerçant les missions d'un responsable d'équipe technique, fonction relevant, en Région, du cadre d'emplois d'agent de maîtrise

La collectivité n'est pas au dessus des textes nationaux

**L'exemple qui est donné dans les LDG est faux**

Au sens du Décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois

Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2ème classe peuvent, comme ceux de 1ère classe, être chargés de travaux d'organisation et de coordination. Ils peuvent être chargés de l'encadrement d'un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution de ces tâches.

### **Volet RH / recrutement :**

**Ratio pour les avancements de grades : la CGT demande des ratios à 100%.**

**Recrutement au profil : la CGT 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.**

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

**La CGT 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. La fiche de poste doit être établie conformément aux besoins de la collectivité et non seuls souhaits de l'autorité fonctionnelle.**

### **Prestations sociales:**

A/ Dispositifs internes

La collectivité propose d'aider financièrement les agents en cas d'adhésion par les agents à un contrat mutuelle labellisé

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,

**Ça fait donc 5 ans que la participation n'a pas augmenté**

**LA CGT Demande une participation significative de la part de l'employeur dès 2025**

**La CGT demande la mise en place d'un COS avec représentativité des élus représentants du personnel. L'externalisation des prestations sociales au CNAS est coûteuse par rapport aux prestations offertes aux agents. Un COS contribuerait à l'attractivité de la collectivité.**

### **Le risque « Prévoyance » :**

**LA CGT demande une participation significative de la part de l'employeur dès 2025. 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 .**

### **La restauration :**

**La CGT demande l'attribution des titres restaurants au moins dans les cas suivants " 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.

## **Conclusion**

La CGT votera les contre la mise à jour des lignes directrice de gestion car force est de constater que la confiance n'est toujours pas à l'ordre du jour. Il n'est donc pas envisageable pour la CGT de signer un chèque en blanc avec une administration défailante.

### **2) Plan de mobilité : bilan (info) et plan 2025-2027 (avis) CONTRE**

*Des mesures incitatives sont proposées mais le recrutement ne tient pas compte du rapprochement domicile / travail. L'achat des vélos n'est pas pris en compte dans ce plan de mobilité, c'est une régression pour les agents de l'ex-Haute-Normandie. De plus, les déplacements syndicaux ne pas inclus dans ce plan de mobilité.*

### **3) Réorganisation des services DMI CONTRE DFAP (avis) POUR**

### **4) Actualisation du régime indemnitaire**

#### **Une délibération unique prévoyait un avis global sur**

- 1 Un alignement sur le montant du régime indemnitaire maintenu en cas de temps partiel thérapeutique sur le traitement versé, en lieu et place de la quotité travaillée **demande de la CGT depuis de nombreux mois**
- 2 Une conservation du montant du régime indemnitaire à hauteur de 50% durant le congé de transition professionnelle,

>3 Majoration de l'IFSE pour les nouveaux agents recrutés au 1<sup>er</sup> janvier sur des secteurs en tension ou des postes atypiques et/ou à forts enjeux

**Cette dernière mesure est purement discriminatoire et probablement attaquable juridiquement**

**Comment la collectivité pouvait justifier un régime indemnitaire différencié pour des personnels titulaires effectuant les mêmes missions sur le territoire**

**Ce n'est pas la première fois que des votes globalisés nous sont demandés sur des sujets différents. Cette méthode renforce notre méfiance vis à vis de la collectivité**

**La CGT avec les autres organisations syndicales ont fait bouger les lignes dans l'instance et ont obtenu le retrait sur la délibération de la 3<sup>ème</sup> mesure !**