



Syndicat CGT des personnels du Conseil Régional de Normandie,  
Site de Rouen 5, rue Schuman CS 21129, 76 174 Rouen Cedex  
Téléphone : 02 35 52 31 25  
Site de Caen Abbaye aux dames place Reine Mathilde 14 035 Caen  
[syndicat.cgt@normandie.fr](mailto:syndicat.cgt@normandie.fr) <http://www.cgtrn.fr>



## *Déclaration préalable - CT du 1<sup>er</sup> décembre 2020*

Séance présidée par Mme Guguin Vice-présidente en charge des ressources humaines.  
11 points à l'ordre du jour dont 6 pour avis.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus,

La période que nous traversons est particulière à plus d'un titre. L'année 2020 a commencé par un conflit inédit contre une réforme systémique par points de notre retraite et s'achève avec un confinement autoritaire et qui aura duré plusieurs semaines.

Si l'urgence à faire cesser la pandémie ne se discute pas, il n'en est pas de même des conditions dans lesquelles les salarié.e.s continuent de travailler et plus particulièrement ceux des services publics. La CGT est convaincue que la loi de transformation de la fonction publique va continuer à porter gravement atteinte à la fonction publique, aux fonctionnaires et aux services publics et réclame son abrogation.

**Madame la Présidente, comme nous l'avons fait à plusieurs reprises, nous vous demandons de faire respecter le cadre législatif et réglementaire dans la collectivité.**

Sans consultation des instances de référence, la collectivité a fait le choix d'imposer pour tous ses agents en télétravail, ou sur autorisation d'absence, 5 jours de congés pendant la période de confinement.

Un message général de votre administration du 3 avril à destination des personnels des sites administratifs confirmait une pause obligatoire de jours de congés annuels ou de RTT soit 12 jours avant la publication de l'ordonnance.

Par deux courriers successifs, nous avons alertés que ces dispositions imposées et probablement concertées voir validées avec la deuxième organisation syndicale représentative (au vu de leurs écrits sur le sujet) n'étaient pas réglementaires mais un courrier de la CGT n'a visiblement pas de portée pour vous sur le plan juridique.

Le Conseil d'État a donné raison à un recours de la CGT dans un arrêt rendu lundi 16 novembre 2020 et a rappelé que les instances consultatives du personnel sont incontournables même en situation d'État d'urgence !

Ainsi dans le cadre du contentieux contre l'ordonnance organisant le vol de congés annuels dans la Fonction publique, la Fédération des services publics CGT avait contesté la légalité d'une disposition de l'ordonnance du 23 mars 2020.

En effet, le gouvernement était habilité à « adapter les délais et les modalités » de consultation des instances représentatives mais certainement pas à « remettre en cause leur principe même » ; en l'espèce, dans la Fonction publique, les agent.es des services publics notamment.

Le Conseil d'État a rappelé que ce principe constitutionnel ne peut être bafoué! ni par le gouvernement ni par les exécutifs locaux

Ce recours gagnant légitime notre combat pour le respect des droits fondamentaux et démocratiques dans un État de droit, que bien souvent la collectivité souhaite piétiner !

Par ailleurs l'article 48 du décret n° 85-603 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que le CHSCT doit être consulté «sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail». Les mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 doivent ainsi faire l'objet d'une consultation.

Bien souvent les protocoles sanitaires successifs applicables dans la collectivité n'ont même pas fait l'objet d'information en amont vers les élus du moins les élus CGT.

Si l'administration souhaite une approbation aveugle et docile de ses orientations, elle se trompe de syndicat.

Madame la Présidente. La CGT n'attend pas forcément des réponses à ces questions mais revendique une inflexion sur la méthode actuelle de votre administration et plus largement de la légitimité syndicale que nous attendons des changements

Il y a un quasiment un an, le 16 décembre 2019, le syndicat CGT du Conseil Régional de Normandie a voulu organisé une prise de parole lors de la séance plénière du Conseil Régional Normandie qui se tenait dans les locaux de la communauté urbaine « CAEN la mer ».

Cette intervention consistait, pour les représentants des salariés de la Région Normandie, à exposer leurs revendications quant aux difficultés du dialogue social dans la collectivité.

Elle a été refoulée par le Président Hervé MORIN et son administration et donc empêcher notre syndicat de s'exprimer dans l'espace de l'hémicycle réservé au public.

Depuis, plusieurs situations nous amène à conclure que nous somme face à un déni de démocratie manifeste

En mai 2018 par un courrier adressé à l'ensemble des agents le Président H.MORIN regrettait la position familière de la CGT lorsque nous n'avons pas signé le 19 avril 2018 le PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LES MODALITES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA REGION NORMANDIE

Pour notre part, la CGT constate sa posture depuis notre lettre ouverte du 8 octobre dernier.

La CGT constate sa posture suite au courrier que nous avons adressé à l'ensemble des élus régionaux (hormis le Rassemblement national), le 15 novembre dernier.

Le Président de R2gion a été destinataire d'une demande d'audience le jeudi 26 novembre...avant la séance plénière du 14 décembre prochain.

Soyez sûr que la CGT est bien un syndicat de lutte, qui condamne toutes tentatives d'où qu'elles viennent.

**La démocratie, c'est l'endroit où l'on a le droit de tout critiquer même la démocratie.**

### *Avis de la CGT*

Réorganisation à la Direction de l'Aménagement du Numérique > **Abstention**

- Réorganisation à la Directions des Transports Publics routiers > **Abstention**

Tableau des emplois > **Favorable**

Règlement relatif au télétravail en situation normale> > **Abstention**

cycle spécifiques de travail pour les agents de sécurité > **Favorable**

Lignes directrices de gestion relatives déroulement de carrière > **Défavorable**



## Intervention sur les lignes directrices de gestion Promotions et avancements

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le document présenté dans cette instance constituera les lignes directrices de gestion de la Région Normandie en matière de promotion, avancement de grade et valorisation des parcours dès janvier 2021 et s'adressera à l'ensemble des agents de la collectivité.

Dans le rapport il est évoqué la méthode de travail conformément à La Charte relative à l'exercice du droit syndical, signée le 10 avril 2019.

Vous précisez les pratiques RH existantes en matière de déroulement de carrière de la collectivité fixant les règles de gestion en matière de déroulement de carrière et notamment par le biais du Protocole d'accord RH fixé par délibération du 9 avril 2018.

### Critères cumulatifs

- Remplir les conditions statutaires au 1er janvier de l'année du tableau
- Examen des situations au 1er janvier de l'année du tableau (fonctions exercées, affectation, obtention examen professionnel...)
- Etre sur un emploi repère qui permet d'obtenir le grade visé conformément au protocole RH
- Avoir été évalué au moins une fois sur l'emploi repère occupé au 1er janvier de l'année du tableau
- Avoir un avis favorable lors de l'évaluation soit avis sans délai ou délai de 3 ans (moyenne sur les 3 années de référence)
- Etre un fonctionnaire en situation de posture professionnelle adaptée et/ou détenteur d'une technicité conforme aux missions confiées.
- Ne pas faire l'objet de mesures d'accompagnement avec un contrat d'objectifs sur ces deux domaines

### Critères complémentaires (sans ordre et non exhaustifs)

- Avoir réussi un examen professionnel
- Ancienneté de détention des conditions statutaires Et/ou ancienneté dans le grade Et/ou ancienneté dans l'échelon Et/ou âge de l'agent ...

Le décret d'application dans son Titre II (articles 31 à 33) définit les modalités de l'article 10 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui modifie les compétences des CAP :

Les CAP ne sont désormais plus compétentes:

- pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité : mutation interne, détachement, intégration, réintégration après détachement, mise en disponibilité. **Prise d'effet à compter du 1er janvier 2020**
- pour examiner les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement. **Prise d'effet à compter du 1er janvier 2021**

De ce fait, les prérogatives jusqu'alors attribuées aux CAP s'en trouvent amoindries puisque le pouvoir revient désormais aux « décideurs » donc l'autorité territoriale.

La position confédérale de notre organisation est claire.

Le projet de Décret a été présenté lors du Conseil Commun de la Fonction Publique le 17 octobre 2019.

**La CGT**, n'a déposé qu'un seul amendement demandant **la suppression du texte intégral**

## Concernant la collectivité

La présentation pour application est flatteuse, la réalité l'est beaucoup moins....

Nous vous rappelons que la **CGT** n'a pas signé plus la charte sur l'exercice du droit syndical et ce n'est pas le premier groupe de travail de juin dernier sur les lignes directrices de gestions qui nous a rassurés loin de là.

Nous rappelons également que la **CGT** n'a pas signé en 2018 le protocole d'accord RH et ses effets néfastes pour les agents.

Sur l'avancement de grade et les conditions d'avancement

Certains critères cumulatifs sont rédhibitoires pour notre organisation syndicale.



### Le différentiel grade-fonction dans la collectivité.

Vous en précisez la mise en œuvre dans le protocole d'accord portant sur les modalités de gestion des ressources humaines de la Région Normandie.

La **CGT** avait demandé un moratoire au moment de la fusion et vous connaissez notre opposition de sur ce dispositif que vous poursuivez et amplifiez malgré tout.

Nous vous avons alerté par deux fois cette année concernant les conséquences sur les promotions et avancements de grade liées au différentiel grade fonction.

Toutefois c'est en contradiction avec le protocole qui précise, page 25, que le positionnement en différentiel grade-fonction sur un poste ne donne pas un droit d'accès prioritaire au grade de référence du poste dans le cadre d'un avancement.

### **Autre critère** cumulatif qui laisse perplexe

Etre un fonctionnaire en situation de posture professionnelle adaptée et/ou détenteur d'une technicité conforme aux missions confiées. Ne pas faire l'objet de mesures d'accompagnement avec un contrat d'objectifs sur ces deux domaines

Comme rien n'est précisé, l'agent est – il condamné indéfiniment sur son évolution de carrière en cas de difficulté ponctuelle ?

En cas de reclassement sur une autre mission ou changement de filière, et suite à une période d'adaptation de prise de poste, cette disposition n'est pas mentionnée...

Cela conforte la CGT à penser que les décisions qui seront prises pour les prochaines CAP, pourraient ne pas s'opérer sur des critères lisibles et objectifs mais dans un cadre arbitraire voire clientéliste ? Ceux que la CGT s'est toujours efforcée à combattre.

Comment valider ce document puisque vous n'avez même pas respecté la réglementation encore en vigueur lorsque que la commission administrative paritaire est amenée à siéger en formation restreinte lorsqu'elle traite des questions relatives à : l'évaluation professionnelle l'avancement de grade et la promotion interne, pour les fonctionnaires relevant du groupe hiérarchique supérieur.

La CGT considère que la définition de lignes directrices de gestion déclinées à différents niveaux conduira au développement des inégalités de traitement, à l'individualisation des parcours et à la fin de la gestion collective des carrières.

Que ces lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de contractualisation qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement

Bien, au contraire ,nous pensons que nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière et sur tous les actes de gestion de leurs parcours professionnels, par des élus disposant des moyens nécessaires..

La **CGT** défend le principe de la gestion pour tous les corps relevant de statuts particuliers, et pour tous les actes de gestion, tels que : recrutement, titularisation, discipline, quotité de travail, positions administratives, formation, avancements et promotion, affectation et mobilités.



## Intervention sur le règlement télétravail

La période de confinement aura été marquée par un développement aussi soudain que massif du télétravail. Une nécessité au regard des circonstances sanitaires, une découverte positive pour certains, une contrainte mal vécue pour d'autres.

Si le règlement relatif aux modalités de télétravail concerne essentiellement les agents des sites administratifs, la CGT avait demandé une possibilité pour les responsables d'Équipes Techniques des Lycées afin d'exercer certaines missions en télétravail. Le rendre possible occasionnellement selon les organisations mises en place localement avec un formulaire RH spécifique.

LA CGT demande qu'une attention particulière soit apportée par l'encadrement afin que le télétravailleur dispose du même niveau d'informations que les agents en présentiel 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.).

Suite au Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique modifié par Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 - art. précise que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Ainsi la CGT demande une indemnité forfaitaire réputée couvrir tous les frais (téléphone, électricité, internet...), ou d'une prise en charge réelle sur présentation de justificatifs. Un employeur ne peut donc pas refuser de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail, qu'ils soient ou non placés en télétravail.

Nous pensons même que l'employeur devrait souscrire une assurance multirisque informatique liée à l'utilisation d'un matériel professionnel au domicile de son salarié.

Si La CGT est plutôt favorable au télétravail en situation normale *cependant nous restons très méfiants quant à l'application effective dans le cadre du télétravail en cas circonstances exceptionnelles dans la collectivité*

*En effet, les dernières mesures décidées par l'employeur ne sont pas à la hauteur de la circulaire du 29 octobre 2020 émanant du ministère de la transformation et de la fonction Publiques dans le contexte de la dégradation sanitaire que l'on connait.*





## Actualisation du régime indemnitaire pour les contractuels (agents des lycées)

Depuis de nombreuses années, la question de la précarité de l'emploi dans la Fonction publique territoriale (FPT) est une préoccupation prioritaire de la CGT.

Si notre objectif est bien de lutter pour diminuer la part des agents non titulaires dans la FPT en revendiquant que le statut de fonctionnaire titulaire reste la norme dans la Fonction publique, nous restons attentifs à la situation de nos collègues les plus précaires, subissant l'incertitude du renouvellement de leurs contrats.

Par conséquent, le recours aux agents non titulaires doit rester dérogatoire.

D'autres choix revendiqués par la CGT sont possibles et réalisables.

Nous exigeons • L'arrêt des suppressions de postes de titulaires qui partent à la retraite ;

- De vrais plans de résorption de la précarité partout et la titularisation immédiate de tous les agents non titulaires en catégorie C ;
- La création d'équipes volantes titulaires pour les remplacements des agents titulaires absents ;
- La titularisation des agents non titulaires en priorité sur ces emplois statutaires créés ;
- Des droits renforcés pour les agents non titulaires afin qu'ils accèdent à la formation professionnelle, notamment pour préparer les concours, par des moyens d'intervention nouveaux sur l'établissement des plans de formation dans les collectivités ;

Dans le cadre du protocole RH de 2018 que nous n'avons pas signé La CGT avait revendiqué pour les personnels non titulaires le montant du régime indemnitaire le plus favorable existant en Ex Haute-Normandie.

le principe « à travail égal, salaire égal » est appuyé par le décret du 29 décembre 2015 concernant les agents contractuels (non titulaires) de droit public des collectivités.

Il précise qu'il faut s'appuyer sur des critères objectifs pour la rémunération. Elle doit tenir compte des fonctions exercées, de la qualification requise, de la qualification détenue et de l'expérience acquise.

En effet rompre les contrats sur les petits congés pour éviter de verser le moindre régime indemnitaire est peu valorisant pour la collectivité. La CGT demande une véritable politique salariale pour nos collègues.

Aujourd'hui la CGT prend acte de cette évolution plus favorable sur l'actualisation du régime indemnitaire applicable pour les contractuels sur postes non permanents à six mois des élections régionales...

Cependant est –il prévu une présentation aux élus régionaux dans le cadre de l'assemblée plénière du 14 décembre prochain sur cette évolution afin de clarifier la notion de sortie des effectifs.

Quelle est la date d'application pour cette mise en place ? (réponse 1<sup>er</sup> janvier 2021)