



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 BP 523 14 035 Caen  
Téléphone : 02 31 91 21 82  
[syndicat.cgt@normandie.fr](mailto:syndicat.cgt@normandie.fr) <https://www.cgtrn.fr>



## **INTERVENTIONS THEMATIQUES COMITE TECHNIQUE DU 27 MAI 2021**

### **1. PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

#### **LA CGT S'EST ABSTENUE**

#### **NOTRE INTERVENTION CI-DESSOUS EN SEANCE**

Madame la Présidente, mesdames et messieurs les élus,

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Suite à plusieurs groupes de travail, un projet de plan d'action Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein de la Région Normandie nous a été présenté le 2 avril dernier.

Pour la CGT celui-ci reste incomplet, ainsi nous vous proposons des éléments supplémentaires

#### **➤ SUR LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE**

Nous vous proposons de mettre en place d'un dispositif pour permettre aux hommes d'évoluer sur le métier d'entretien des locaux.

#### **➤ SUR LA PROMOTION ET L'AVANCEMENT**

Plus de quotas pour le déroulement de carrière.

#### **➤ SUR L'EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATIONS**

Vous précisez que les modalités régionales fixées dans les lignes directrices de gestion garantissent une équité de traitement en matière de rémunération qu'il soit fonctionnaire ou contractuel permanent.

Madame la Présidente, depuis le début de votre mandat vous nous affirmez que les agents de votre collectivité sont ravis de la revalorisation de leur Régime indemnitaire et qu'ils peuvent satisfaire leur pouvoir d'achat

En tous cas sûrement pas les agents contractuels qui oeuvrent pour la collectivité sur des missions courtes en fonctions des besoins ou agents contractuels qui sont positionnés sur des postes non

permanents pour diverses raisons et qui ne bénéficient pas du même régime indemnitaire que les titulaires ou contractuels sur postes permanent

**TOUTEFOIS UNE JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE EUROPEENNE DE JUIN 2019 POURRAIT REGLER CE LITIGE ET A JUGER QU'À MISSIONS ÉQUIVALENTES, UN AGENT CONTRACTUEL DOIT PERCEVOIR UNE RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENTE À UN FONCTIONNAIRE**

En d'autres termes, le statut de fonctionnaire ne compte pas au nombre des « raisons objectives » permettant l'octroi d'une prime aux seuls statutaires à l'exclusion des contractuels.

Cette jurisprudence pourrait avoir des conséquences importantes notamment sur les administrations qui ne font pas bénéficier, à missions comparables, leurs agents contractuels du même régime indemnitaire que leurs fonctionnaires et qui refusent l'octroi de primes réservées aux seuls fonctionnaires titulaires.

**La revendication de la CGT est toujours d'actualité Travail égal : Salaire Egal**

Par ailleurs, la délibération relative au RIFSEEP comprend 2 volets

Une partie fixe et une partie variable

La partie variable (CIA) doit prendre en compte la reconnaissance de l'investissement au travail par et dépendant en partie de l'engagement professionnel.

Si les modalités du CIA sont identiques quelque que soit le grade et cadre d'emploi nous vous rappelons que la CGT était contre son instauration.

**Par ailleurs et pour mémoire en** janvier 2019 et pour faire suite au mouvement des gilets jaunes ,la CGT a saisi le Président en demandant le versement d'une prime aux collègues qui sont dans la précarité. Nous pensions en premier lieu bien sur aux agents contractuels. Votre réponse du 24 avril était négative.

En outre vous avons demandé de procéder au versement d'une prime pour certains agents catégorie B non éligibles au RIFSSEP -votre réponse négative en courrier du 18 avril 2019 avec notamment ces éléments « aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée en l'absence d'un texte l instituant »

Suite à la parution des décrets de janvier 2020 les Collègues de la catégorie B et A ont pu bénéficier de la valorisation sur leur régime indemnitaire Ainsi vous avez validé l'augmentation du RI du médecin de la région avec comme argumentaire légitime que nous soutenons de l'envie de s'investir

Donc il y aurait une suite logique qui ne devrait pas poser de problèmes pour valoriser les agents contractuels ne serait-ce que pour leur donner envie de s'investir

De ce fait la CGT vous demande une clause de revoyure concernant l'application du Régime Indemnitaire

**Par ailleurs, nous vous demandons de ne plus appliquer de réfaction sur le Régime indemnitaire.**

Nous demandons une prise en charge des cotisations vieillesse à 100% pour les agents à temps partiels.

En effet une Etude sur la concentration des femmes dans les métiers socialement et financièrement dévalorisés, dans lesquels les qualifications ne sont ni reconnues , ni rémunérés. C'est une « discrimination pure » , qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes ...L écart salarial est donc plus élevé entre les

femmes et les hommes.

Le principe de traitement égal pour un travail de valeur égale doit être appliqué dans les grilles indiciaires

### ➤ SUR LE MODULE REGION EN SANTE

Lors des avis de commission de réforme, nous vous demandons de reclasser les agents dans leurs propres missions et en améliorant leurs conditions de travail.

L'achat de tenues adaptées pour les femmes et les hommes nous paraît évidente. Pour cela diriger les professionnels vêtements dans les lycées pour les essayages

Tenir compte des remarques des agents pour les chaussures de sécurité qui sont pour la plupart inconfortable.

### ➤ SUR LE MODULE ACTION SOCIALE

Définir des modalités d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité, ou un accident avec une prise en charge par l'employeur.

### ➤ SUR LE MODULE LUTTES CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes est désormais obligatoire pour l'ensemble des collectivités.

Par ailleurs, en fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque collectivité doit se doter d'un ou plusieurs référents « EGALITE » ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines

Il est également prévu pour la fonction publique, la désignation d'un référent « VIOLENCES » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions pour s'assurer de la réalité des faits de harcèlement.

L'employeur doit diligenter une enquête interne le plus rapidement possible et procéder à l'audition de toutes les personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur la situation rapportée.

Il est recommandé qu'une telle enquête soit réalisée par un prestataire extérieur spécialiste du sujet et d'y associer les représentants du personnel via le CHSCT

### **Allez-vous aller dans ce sens ?**

Alors qu'en France, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.

70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Et pour cause, quand elles le font, 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

Une personne sur dix ne parle à personne des agissements subis, et dans 70% des cas, ni l'employeur, ni la direction, n'ont été informés de la situation

Outre les difficultés professionnelles que le harcèlement entraîne, et qui mènent bien souvent à une précarisation de l'emploi, 33% des victimes déclarent que le harcèlement sexuel qu'elles ont subi a atteint leur santé physique et/ou mentale.

Plus largement, c'est l'ensemble de la vie professionnelle, personnelle et familiale qui peut être touché

L'ensemble des professionnel-le-s, des représentant-e-s du personnel et des salarié-e-s doivent être formé-e-s et sensibilisé-e-s pour lutter contre ces violences.

A cet effet un guide édité par le défenseur des droits en novembre 2020 Harcèlement sexuel au travail | Livret du formateur et de la formatrice nous parait à ce titre un support à lire et à utiliser dans l'approche car il est construit sous forme de fiches.

Et pour terminer avec un autre constat, il y a 143 lycées sur la Région Normandie, seulement 15 portent un nom de FEMME.

## 2.LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### LA CGT A VOTE CONTRE

### NOTRE INTERVENTION CI-DESSOUS EN SEANCE

À propos des lignes directrices de gestion et pour rappel : seule notre organisation syndicale n'a pas voté favorablement le protocole d'accord de 2018 et vous connaissez notre position sur la loi de transformation publique

#### Sur le recrutement et conditions d'emplois des contractuels :

En préambule, la CGT considère que la mise en application de la dotation cible par ses indicateurs purement comptable montre ses limites dans le contexte sanitaire actuel et ne répond aucunement au besoin d'un service public de qualité et met à mal l'ensemble des équipes.

#### **Ainsi nous demandons une révision de ses indicateurs.**

Si la question de la précarité a toujours été et sera toujours une préoccupation majeure de la CGT-CRN, notre objectif est bien de lutter pour diminuer la part des agents non titulaires en revendiquant que le statut de fonctionnaire titulaire reste la norme dans la fonction publique

Cependant, nous restons attentifs à la situation de nos collègues les plus précaires.

Les derniers chiffres du bilan social 2019 dénombre 665 agents non titulaires dans notre collectivité.

Ce chiffre stagne malgré vos promesses, nous sommes loin du plan de la résorption de la précarité tant attendu.

Par ailleurs, dans le cadre d'un groupe de travail nous vous avons demandé les chiffres réels des collègues contractuels par ancienneté

Ainsi, la CGT-CRN revendique :

- Un vrai plan de résorption de la précarité par la titularisation immédiate de tous les agents non titulaires qui ont la possibilité d'être stagiarisés sans concours répondant à des besoins réels identifiés permanents et possédant au moins **deux années** d'ancienneté dans la collectivité .

- La création d'équipes volantes titulaires pour les remplacements des agents absents La CGT revendique l'anticipation des départs en retraite sur les postes permanents et automatiquement compensés poste pour poste en 1ETP .

Par ailleurs, pour un remplacement d'agent en arrêt maladie, CLD, CLM..., la loi ne prévoit pas de durée maximale pour le contrat de l'agent contractuel qui effectue le remplacement. Ce contrat peut être renouvelé tant que l'agent remplacé n'est pas revenu à son poste de travail.

L'agent contractuel doit pouvoir postuler sur toutes les filières existantes dans la collectivité sans discrimination

La CGT considère que les apprentis formés au sein de la collectivité sont potentiellement des ressources internes et doivent pouvoir accéder aux offres au même titre que les titulaires ou stagiaires

### 3.FICHE EMPLOI REPERE CAT B LYCEES

#### LA CGT A VOTE CONTRE

#### NOTRE INTERVENTION CI-DESSOUS EN SEANCE

Si la CGT est bien sûr favorable à un déroulement de carrière pour les agents des lycées vers la catégorie B, la fiche emploi qui nous est présentée n'est pas le résultat de nos attentes et aux contributions que nous avons pu porter dans le cadre des groupes de travail

Pour rappel, La CGT A transmis ses premières revendications en 2018.

Nous demandons l'ouverture à la catégorie B sur un cadre statutaire et qu'il soit respecté.

Dans ce cadre la complexité du site, la capacité d'expertise, l'évaluation, le contrôle ainsi que la gestion du service étaient à prendre en compte.

Le 2 avril 2021 notre organisation vous a envoyé un exemple de la fiche métier de la Région Aquitaine qui respectait ce cadre statutaire aussi bien sur le fond que sur la forme **sans notion de mentorat, tutorat et formation qui relève selon nous de la catégorie B+ voir A.**

Vous avez réfuté notre argumentation et nos documents supports dans le dernier groupe de travail.

Par ailleurs à la polyvalence tant souhaitée dans le protocole RH, nous répondons expertise et respect de fiche métiers spécifiques et non pas 'emploi repère » modèle que vous avez généralisé.

Sur les notions de FORMATION MENTORAT TUTORAT ETC...../en 2016 la collectivité nous disait **qu'aucun fonctionnaire ne devrait former un autre fonctionnaire. .**

Sur le fait que les agents ayant accès à l'emploi repère de catégorie B se verront attribuer des missions particulières ou activités complémentaires qui ne pourront être refusées (25 jours de sollicitations par an). Comment compter vous compenser ces absences ?

Sur la fiche emploi repère l'item « Maitriser le domaine d'intervention et des réglementations associées »/ Pour maitriser , il nous semble qu'il appartient à l'employeur de dispenser à ses agents des formations obligatoires ( ex :normes concernant les bâtiments, le handicap, l'hygiène , les habilitations etc..., ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui et donc d'offrir des ressources ou outils nécessaires adaptés aux missions quotidiennes

#### ➤ CONCERNANT LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Lors du dernier groupe de travail du 2 avril dernier nous vous avons posé la question à votre administration si il y a bien 36 postes fléchés de cat B ouverts budgétairement pour 2021.

Nous attendons une réponse claire.

Pour la CGT, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique conserve toute sa pertinence et constitue un des éléments du socle républicain.

C'est pourquoi, la CGT demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès.

Cela ne veut évidemment pas dire qu'avec le concours, tout serait parfait. Concernant les pré requis pour pouvoir postuler

La Cgt se satisfait d'avoir fait retirer **légitimement** la notion du nombre de personnels à encadrer proposé initialement par l'administration et en accord probablement avec l'autre organisation syndicale dans les groupes de travail (pas d'intervention dans les groupes de travail sur ce pré-requis)

**Cela s'apparentait purement à la discrimination d'accès dans les procédures pour faire acte de candidature.**

Au delà du processus pour les Responsables d'équipes qui resteraient motivés (pas sur le volet financier !) pour occuper cette fonction de « personnel ressource », certains points restent sans réponses étant donné que le document est imprécis

La personne qui a déjà obtenu un concours de technicien et occupe actuellement un poste de RET et qui postulerait sur un « poste ressource » doit-t-elle passer par le même processus de recrutement ?

Dans les pré requis pour postuler, il ne faut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire Le/la RET devenu personne ressource fait l'objet d'une sanction disciplinaire à l'issue de la période probatoire, quelles sont les conséquences ?

Dans les règles de fonctionnement lorsque l'agent de cat C est une personne ressource donc situé en différentiel grade emploi fonction devra s'engager moralement à passer des concours, quel est le délai selon vous qui serait acceptable ?

Dans le différentiel inversé dont la notion reste très énigmatique, il nous faudrait une explication si l'agent relève du grade de technicien Comment peut-il subir ce système ?

Vous connaissez la position claire de la CGT sur l'accès à la cat B via le différentiel grade emploi fonction. Ces pratiques sont pourtant déconseillées par les expert RH, car elles détournent la règle statutaire qui exige que les missions correspondent au cadre d'emplois et recommande aux collectivités de ne pas se lancer dans cette démarche

La CGT a alerté le Président le 13 février 2020 sur le caractère légal de cette mesure et des risques juridiques que cela implique

Une décision de la cour administrative d'appel de Marseille dans un arrêt du 10/02/2015 irait dans notre sens.

En confiant à leurs agents titulaires des missions qui ne correspondent pas à leur grade les collectivités commettent donc des fautes susceptibles d'engager leur responsabilité, que les missions confiées soient d'ailleurs d'un niveau supérieur, ou inférieur au niveau des fonctions

Vos élus CGT