



Syndicat CGT de la Région 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 <https://www.cgtrn.fr>

Monsieur **Hervé Morin**
Président du Conseil Régional de Normandie

LETTRÉ OUVERTE

Caen le 21 janvier 2021

Monsieur le Président,

En réponse à votre courrier en date du 04 décembre 2020, il nous semble essentiel de vous rappeler les éléments qui semblent avoir disparu de votre mémoire.

En premier lieu, il est important de lire dans notre courrier du 08 octobre 2020 que l'objectif de celui-ci était bien entendu à vous alerter sur les difficultés rencontrées dans le cadre du dialogue social au sein de notre collectivité.

Mais, hélas, vous avez encore une fois décidé de déléguer cet échange.

Nous tenons à vous rappeler notre revendication première.

À savoir :

La CGT-CRN demande une amélioration constante des conditions de travail pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Au travers, d'une part de la qualité du service public qui doit être rendu et d'autre part, sur le développement du bien-être pour les agents qui accomplissent ces missions.

À l'écoute de vos déclarations publiques, vous semblez attacher au bien être des salariés de notre collectivité.

Vous semblez être en accord avec l'une de nos valeurs syndicales essentielles.

Celle-ci parmi tant d'autre est sans conteste vérifiable dans nos actions et interventions que pourtant vous condamnez.

D'ailleurs, ce courrier réponse en est à nouveau une manifestation concrète.

La CGT-CRN est une organisation syndicale indépendante de tout appareil politique.

À ce titre elle combat toutes attaques contre les valeurs humaines qui devraient être les vôtres en tant qu' élu de la république.

« ...Vous avez été élu par le peuple et pour le peuple... »

Vous écrivez, ne pas comprendre la décision de notre Commission Exécutive Régionale (CER) sur la question de notre absence aux groupes de travail et instances.

Monsieur le Président, La CGT-CRN, par son expérience, connaît parfaitement ce genre de stratégie administrative.

Comme vous le savez, ces « groupes de travail » sont très loin du débat démocratique nécessaire à l'évolution des conditions de travail des agents.

Pour preuve, à plusieurs reprises, et notamment lors de la réunion du 10 décembre 2020 avec la vice-présidente chargée des ressources humaines l'aveu a été une nouvelle fois clairement dit.

« ...Qu'attendez-vous des GDT et des instances ? Nous avons des consignes et des objectifs demandés. Il n'y a pas de négociation possible...Le Président ne nous a pas donné ces moyens... ».

Vous affirmez dans votre courrier que

« ...ce choix va à l'encontre de ce que vous défendez... »

Nous sommes un syndicat libre et garant de la démocratie effective et ce pour l'amélioration de la condition de vie humaine.

Nous vous invitons à ne pas vous tromper d'organisation syndicale tant vous prétendez savoir comment nous devons militer.

Comme vous le soulignez, notre organisation syndicale a favorablement validé l'agenda social 2020.

Sur ce point nous sommes à nouveau d'accord.

Voyez, Monsieur le Président, comme une lueur d'espoir de notre organisation syndicale existe pour construire un réel dialogue social.

Mais, la maîtrise de la rhétorique administrative de votre administration traduit cette « validité » comme une collaboration aveugle de notre part et par là même une contradiction. Nous vous laissons à la réflexion sur cette question.

La réunion du 10 décembre 2020 a été choquante pour les représentants CGT des salariés.

Notre organisation syndicale pensait hélas à tort qu'un élu de la république était en capacité d'entendre le malaise des agents qui veulent accomplir leurs missions de service public dans des conditions de travail digne de ce nom.

Vous évoquez dans votre courrier la rapidité de l'harmonisation d'un maximum de dispositifs et processus liés aux ressources humaines qui ont débouchés sur un protocole d'accord en 2018.

Encore une fois nous partageons votre point de vue.

Il a bien été rapide !!! et c'est peut-être pour cette raison que la CGT-CRN ne l'a pas signé ?

Nous avons constaté que les thématiques engagées n'ont pas suffisamment été débattues.

Nous savions qu'elles génèreraient inévitablement des conséquences négatives pour de nombreux agents.

Puisque vous évoquez trois thématiques spécifiques liées au protocole, permettez-nous de vous rappeler notre revendication de 2016, synonyme de progrès social.

L'harmonisation sur le meilleur des deux anciennes collectivités.

➤ Sur le déroulement de carrière

Il a permis effectivement de débloquent la situation statutaire de plusieurs agents, il est à noter cependant qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 que les conditions d'avancement ou de promotion par les lignes directrices de gestion arrêtées par la collectivité sont bien plus restrictives que les conditions nationales.

Par conséquent, notre avis porté au dernier Comité Technique de décembre 2020 a affirmé notre rejet de cette régression sociale.

En effet, ces lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de contractualisation, ce qui limite bien évidemment l'évolution des dépenses de fonctionnement.

➤ Sur le régime indemnitaire

Si, il ya bien eu une revalorisation globale, cela ne concerne pas tous les agents.

Comme vous le savez pertinemment, vous avez imposé une indemnité compensatrice pour une partie des agents.

Celle-ci ne sera résorbée qu'au bout d'un temps plus ou moins long selon les situations individuelles. Pour tous ses agents, c'est concrètement, un véritable blocage du pouvoir d'achat manifeste que vous avez mis en place.

De plus, les conséquences de ce blocage s'amplifient par l'application d'une réfaction sur le régime indemnitaire concernant les absences pour congés de maladie ordinaire.

Dans les faits, celle-ci s'applique sur la totalité du régime indemnitaire, **indemnité compensatrice incluse**, hors CIA le cas échéant, à compter du 6^{ème} jour d'absence sur une année glissante et à raison de 1/45^{ème} par jour d'absence.

Pour tous les agents, quel que soit leur statut, pour la CGT CRN, c'est inacceptable.

Les agents doivent-ils vous remercier de ponctionner ainsi sur leur salaire pour des raisons de santé ?

Est-ce ainsi que vous développez le bien-être des salariés du service public ?

➤ Sur le temps de travail

Il y a bien eu reconnaissance d'une pénibilité pour donner suite à notre revendication avec l'appui de textes réglementaires.

Mais, encore une fois, vous avez su diviser les agents. Car cette disposition ne concerne qu'une partie d'entre eux.

Par ailleurs, pensez-vous qu'il y a « progrès social » lorsque le temps de travail effectif est au bout du compte non réduit ?

Voir même augmenté pour une part non négligeable d'agents de la collectivité ?

Fin 2019, la CGT a souhaité intervenir pendant une assemblée plénière pour engager un échange avec les élus régionaux sur la question de votre attitude et votre mode de gestion des salariés.

Vous avez tout mis en œuvre pour empêcher cet échange.

Aujourd'hui vous affirmez qu'il est nécessaire d'obtenir un accord. Mais depuis quand, doit-on faire une demande pour accéder à l'espace public dans le cadre d'une assemblée plénière dans ce pays ?

Vous êtes-vous trompé de pays ?

Vous évoquez plus de 80 rencontres organisées depuis le début de l'année 2020 entre votre administration et la CGT-CRN dans le cadre du dialogue social ?

Effectivement, durant la première période de confinement, il y a bien eu des « réunions informelles donc, non décisionnelles » afin de faire le point sur la situation sanitaire et des solutions envisagées.

Est-ce que celles-ci sont comptées dans votre chiffre présenté ?

En revanche, vous oubliez de mentionner dans votre courrier, les décisions prises par la collectivité sans la consultation pourtant, obligatoire, des instances représentatives des personnels (protocole sanitaire, congés imposés)

D'ailleurs sur la thématique «congés imposés », au-delà de la rhétorique administrative dans votre réponse, nous vous rappelons que le Conseil d'État a acté positivement un recours de la CGT par un arrêt rendu lundi 16 novembre 2020.

Celui-ci rappelle puisqu'il est apparemment nécessaire de faire un rappel à l'ordre que les instances consultatives du personnel sont incontournables même en situation d'État d'urgence !

Notre choix de nous absenter des groupes de travail et instances entre septembre et fin novembre 2020 résulte du constat que ceux-ci sont des simulacres de la démocratie.

Dans les faits, nos demandes juridiques ou revendicatives restent sans suite.

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, nous vous confirmons que les protocoles et les annexes qui en découlent restent médiocres dans son application pour les salariés.

Vous évoquez dans votre courrier qu'un bilan serait dressé pour s'assurer que les mesures arrêtées portaient leurs fruits.

À la lecture de l'agenda social 2021, ce bilan est infirmé.

C'est probablement un oubli ?

Concernant les mesures sanitaires pendant la crise qui perdure malheureusement en ce début d'année 2021. La CGT-CRN rappelle combien elle est attachée au service public et à sa continuité, mais tout en garantissant une sécurité optimale pour les agents de la collectivité.

Vous affirmez qu'aucun agent n'a été contaminé sur son lieu de travail par la Covid19.

Cette certitude est particulièrement surprenante, nous devons l'admettre car sauf erreur de notre part aucun test de dépistage n'a été réalisé sur les différents sites pour les agents régionaux (pourtant c'était une de nos revendications).

Si nous convenons que les différents protocoles émanant du Ministère de l'Education Nationale sont édités de manière tardive, nous maintenons que les protocoles de la collectivité doivent faire l'objet, à minima, d'une consultation/information préalable auprès des membres du CHSCT avant leur application comme le précise l'article 48 du décret n° 85-603 du décret du 10 juin 1985 qui 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...». même si ces protocoles visent in fine au bon fonctionnement de la collectivité.

Par ailleurs, publier les protocoles sanitaires sur le portail « viking » avant d'en informer ses représentants élus nous semble préjudiciable pour un dialogue social de qualité.

Si durant la première période dans la gestion de la crise sanitaire de mars à juillet il y a bien eu des décisions favorables prises par la collectivité et notamment pour la reconduction des contrats des agents non titulaires, sachez que notre syndicat vous a alerté sur l'hypothèse d'une recrudescence de l'épidémie pour la rentrée scolaire de septembre 2020 et vous a demandé les scénarios envisagés en matière de recrutement humain afin d'assurer une désinfection nécessaire et adaptée des locaux.

Dans un premier temps, vos services nous ont informés qu'ils étaient en attente des consignes nationales. Vous-même, Monsieur le Président avait répondu que vous n'aviez pas obtenu les compensations financières de l'état.

Combien vaut la santé humaine Monsieur le Président ?

Bien entendu, si notre demande de renfort a pu être concrétisée, acceptez que ces renforts humains annoncés ont été mis finalement en place en novembre 2020 et ceci, au détriment du service public à rendre aux usagers dans des conditions sanitaires acceptables.

Au sujet du bien-être au travail, vous faites référence au dernier résultat de l'audit « *Arthur Hunt* » sur la qualité de vie au travail, qui, selon vous assure que le travail accompli par la collectivité porte ses fruits.

Avons-nous la même lecture ?

En effet, après 3 rappels successifs sur Viking et des envois courrier papier par vos services pour répondre à cet audit les taux retour sont de :

- 25% pour les agents des lycées,
- 59% pour les agents des sites administratifs.

Ces faibles résultats, portent-ils à réflexion ?

Pour la CGT-CRN, plusieurs recommandations du cabinet Arthur Hunt reprennent nos revendications maintes fois évoquées. Mais, pas entendues.

Ainsi, pour les agents des sites administratifs :

- Renforcer l'équité de traitement,
- Renforcer la reconnaissance du travail, des compétences,
- Développer l'écoute, la communication, la considération, la confiance et l'équité de traitement dans la gestion des professionnels,
- Mener une réflexion organisationnelle et développer l'équité entre les 2 sites administratifs (mobilité, contenu des postes...).

Puis, pour les agents des lycées :

- Renforcer l'information sur l'évolution et la mobilité professionnelle, le renouvellement des contrats de travail ;
- Une reconnaissance des métiers et des compétences à engager ;
- Un traitement homogène entre contractuels et titulaires ;
- Un matériel jugé encore trop insuffisant en quantité pour répondre aux besoins d'entretien.

Fallait-il financer un prestataire pour relever une liste de préconisations plutôt que de prendre en compte les revendications de la CGT-CRN, sachant que notre organisation syndicale favorise la liberté de parole auprès des salariés régionaux ?

En ce qui concerne le volet de la déprécarisation.

Contrairement à vos allégations, la question de la précarité a toujours été et sera toujours une préoccupation majeure de la CGT-CRN.

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

Ce sont eux qui subissent l'incertitude du renouvellement de leurs contrats.

Depuis votre arrivée, ces contrats sont devenus dans de nombreux cas, de courte durée. Ce qui augmente l'incertitude de ces salariés.

Vous avez annoncé un plan de déprécarisation fin 2019 pour 80 agents sur postes permanents. Enfin, une de nos revendications actées.

Mais, 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.

Ainsi, la CGT-CRN revendique :

- un vrai plan de résorption de la précarité par la titularisation immédiate de tous les agents non titulaires qui répondent à des besoins réels,
- La création d'équipes volantes titulaires pour les remplacements des agents absents,

Par ailleurs dans le cadre du protocole RH de 2018, la CGT-CRN avait revendiqué pour les personnels non titulaires le montant du régime indemnitaire le plus favorable existant en Ex Haute-Normandie.

Cependant, une part d'agents non titulaires ont constaté une baisse de leur pouvoir d'achat.

En effet, vous avez engagé des critères qui ont eu pour conséquence de réduire l'ex prime régionale qui leur avait été attribuée. Voir, pour certains celle-ci a été tout simplement supprimée.

Qu'en est-il de la bonne foi de vos discours ?

Concernant l'action sociale,

Depuis sa mise en place en 2019, nous vous confirmons que les prestations actuelles devraient être sensiblement améliorées vu le périmètre de la collectivité et le nombre d'agents concernés.

La collectivité en 2019 a souscrit la plus petite formule auprès du prestataire actuel (CNAS)

Et plus largement les chiffres des bilans sociaux parlent d'eux-mêmes

En 2019, pour la mise en place commune de l'action sociale à tous les agents régionaux (association, participations prévoyance etc.), la collectivité a versé la même somme qu'en 2018.

Force est de constater que vous avez uniquement paramétré à la baisse ou annulé certaines prestations.

Quant aux montants accordés aux associations, les sommes allouées ne correspondent en rien à ce qui existait auparavant.

Vous attirez notre attention sur le maintien de la subvention pour 2020...pour les associations.

Nous en prenons acte mais doit-on s'en réjouir ?

La subvention obtenue (340 000 euros) est bien inférieure à celle demandée (836 394 euros),

Avec toute la bonne volonté des membres bénévoles, l'association du personnel est dans l'incapacité de mener à bien ces projets tant attendus par les adhérents et futurs adhérents.

Vous nous invitez à participer à l'élaboration d'un bilan.

Il est prévu effectivement un temps d'échange fin septembre pour corriger éventuelles insuffisances pour janvier 2022.

Nous en prenons acte mais le calendrier nous paraît déconnecté de la réalité.

Nous vous rappelons qu'il était déjà prévu une clause de revoyure après une année d'exercice...

« ..Il y a les écrits, mais il y a surtout les actes... ».

Si vous étiez véritablement attaché au maintien d'un dialogue social constructif, pourquoi n'avez-vous pas changé d'attitude ?

Si vous étiez véritablement attaché au bien-être des agents, pourquoi réduire ainsi leurs acquis ?

Dans le cadre de vos vœux vers les agents régionaux le lundi 11 janvier, vous avez évoqué avoir une capacité d'écoute, de dialogue et de faire confiance.

Est-ce uniquement pour faire de la « Com » ?

La CGT-CRN est toujours pour l'amélioration et le développement d'un dialogue social constructif.

Nous restons bien entendu à votre disposition et nous vous prions de croire, Monsieur le Président à l'assurance de nos meilleures salutations syndicales.

La Commission Exécutive Régionale
Organisme Directeur
De la CGT CRN