



Comité social territorial du 30 mai 2024

Interventions thématiques

Evolution des services

-DRTN.

Ces directions sont en réorganisation permanente ce qui déstabilise -bien entendu- les agents qui y accomplissent leur mission. Ce qui -bien entendu- génère multiples mal-être au travail de ces personnels. Nous constatons que malgré l'intervention des cabinets conseil (KPMG-EY) payés par les finances publiques, la situation est toujours préoccupante pour deux directions. L'organigramme dynamique a montré ses limites.

En bon manager, l'administration régionale responsable de ses décisions mérite-t-elle de s'applaudir ?

En tout état de cause, pour sa part la **CGT-CRN vote contre** ces énièmes réorganisations, d'autant que les personnels ne sont pas pleinement associés dans celles-ci, bien qu'ils soient directement concernés.

-DFTLV.

Comme pour la DRTN, en tout état de cause, pour sa part **la CGT-CRN vote contre** ces énièmes réorganisations, d'autant que les personnels ne sont pas pleinement associés dans celles-ci, bien qu'ils soient directement concernés.

Tableau des emplois.

Pour la CGT-CRN une question s'impose :

Y-a-t-il une augmentation des ETP dans notre collectivité ?

Ces postes sont nécessaires, c'est pourquoi la CGT-CRN donne un **avis favorable**. Mais, nous contestons le terme de « création de postes » et nous revendiquons une augmentation de la masse salariale là où les besoins sont nécessaires.

Enfin, pouvons-nous sortir du mode dégradé appliqué pour favoriser de meilleures conditions de travail et accentuer la qualité du service public ?

Actualisation du régime indemnitaire.

Tout d'abord, puisqu'il est question de régime indemnitaire, permettez-nous de rappeler la revendication constante de la CGT-CRN qui demande une augmentation l'IFSE des agents de catégorie C et B.

C'est une forte attente des agents concernés qui ne sont pas responsables des contraintes financières de la Région liées en particulier à l'augmentation du coût de l'énergie et à la hausse des taux d'intérêts.

Ils subissent déjà cette inflation au quotidien quand ils font leurs courses ou paient leurs factures.

Une augmentation de l'IFSE des catégories C et B ne mettrait pas en péril l'équilibre budgétaire de la Région.

Régime indemnitaire et temps partiel thérapeutique.

Le paiement de l'IFSE à 100% pour les agents à temps partiel thérapeutique est une mesure juste et humaine.

La CGT avait dénoncé 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 qu'ils n'avaient pas demandé.

Fort heureusement, le législateur a décidé de rétablir cette IFSE à 100%. Pour la CGT-CRN, cette décision va dans le bon sens et met fin à une véritable injustice.

Cependant nous regrettons que la Région Normandie pour sa part applique cette mesure qu'en 2025 et après arbitrage budgétaire !

Le coût estimé de cette mesure est de 182 000 €, soit 0,074% du budget de 245 Millions € de la masse salariale !

Y- a-t-il besoin d'un arbitrage budgétaire pour un montant aussi faible ?

Pour la CGT-CRN cette disposition doit s'appliquer sans attendre le budget 2025 !

Cette attente pénalise le pouvoir d'achat pour les agents qui subissent un temps partiel thérapeutique.

Evolution de carrière et IFSE plafonné du fait d'un logement par NAS et Régime Indemnitaire et période entre 2 contrats.

Thème I :

Ce jeu d'écritures va-t-il bloquer le pouvoir d'achat des personnels logés qui bénéficient d'un déroulement de carrière ?

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. Et, Ils subissent une indemnité compensatrice régressive.

La CGT vote contre

Vous paraît-il scandaleux que leur pouvoir d'achat soit ainsi bloqué depuis plus de 10 ans pour certains ?

Le plafond arrêté ne s'impose pas aux catégories A, trouvez-vous cela juste ?

La CGT-CRN exige la suppression du plafond imposé par la collectivité pour les agents logés NAS.

Thème II :

La CGT-CRN aurait donné un avis favorable sur la suppression des coupures de contrat qui impactent négativement la prime IFSE forfaitaire des agents contractuels.

Contrairement à l'ordre du jour initial, la collectivité a demandé finalement aux organisations syndicales de donner un avis global sur le volet « régime indemnitaire » **la CGT s'est abstenue.**

Actualisation des différents process et supports relatifs à la lutte contre la fraude : -Procédure de signalement

La CGT s'est abstenue

Intervention sur la revalorisation des tarifs de restauration (pour information uniquement)

Vous nous informez sur la revalorisation du tarif restauration pour les lycées et le tarif du personnel de la région. Vous nous en expliquez les principes et contexte avec pour mémoire un processus qui a permis de progresser vers un certain niveau d'équité et sur une harmonisation tarifaire

Afin de préserver la qualité des repas servis, de nouveaux tarifs sur une hausse modérée de 3 % seront proposés en Commission Permanente le 1er juillet 2024 applicables à compter de la rentrée scolaire. Augmenter les tarifs de la restauration n'est pas une mesure très populaire.

Nouveau plan égalité professionnelle femmes/hommes. la CGT a voté favorablement

Au niveau national, La CGT a gagné la négociation obligatoire des plans d'action égalité femmes hommes en 2023.

Nous sommes bien entendu favorable à la mise en place d'un plan d'action local dans les délais évoqués (2024/2027) cependant, nous restons dubitatifs sur les moyens humains mis à disposition pour respecter cet agenda.

Si toutes les personnes dans le groupe de travail sont probablement d'accord sur les problématiques générales liées sur cette thématique ainsi que sur les objectifs à atteindre, malheureusement, le constat à ce jour est plutôt mitigé pour notre part.

Pas grand-chose de concret, la collectivité est toujours en réflexion sur pratiquement tout.

Il est écrit en page 10 du document plan d'actions que La Région Normandie comme tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de niveau égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Notre proposition est aussi d'assurer l'égalité des salaires entre les contractuels et les titulaires.

Alors que les mouvements réactionnaires distillent des fausses informations sur les chiffres de l'égalité un peu de vérité s'impose ! Les derniers chiffres de l'INSEE (2021) évaluent à 28,5 % les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Ces inégalités sont dues à :

- Des temps non-complets et temps partiels majoritairement occupés par des femmes
- Des métiers féminisés dévalorisés
- Des carrières hachées

Pour tout avancement, la part des femmes et des hommes promu·es doit être garantie dans la même proportion que la répartition des agents promouvables. La CGT met l'administration face à ses responsabilités !

Les maternités pénalisent les carrières des femmes, sous différentes formes (temps partiel, congé parental, avec un effet sur les rémunérations, mais également l'accès aux promotions.

Dans la collectivité, un métier à forte pénibilité est quasi exclusivement féminin

Favoriser l'accompagnement de ces agents qui désirent changer de métier ou de filières nous paraît judicieux

Par ailleurs, comme dans l'ensemble du monde du travail, les femmes sont 80 % à avoir été confrontées à du sexisme au travail. Une femme sur trois a subi au cours de sa carrière une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel.

Les sanctions pour les auteurs sont encore très rares !

Puisqu'il est proposé sur la période 2024/2025 des mesures d'amélioration sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes en milieu de travail par l'élaboration d'un guide pratique par l'élaboration d'un guide pratique ou des formations, la CGT pense que la collectivité doit rester vigilante pour la protection des victimes de violences.

En effet, il nous semble que les dispositifs de signalement, l'existence de la protection fonctionnelle, ne sont toujours pas au rendez-vous.

Comme nous vous l'avions indiqué l'an dernier Les indicateurs d'alerte exigeant une intervention rapide sont peu lisibles seuls les plus avertis connaissent la procédure à suivre.