



RÉGION
NORMANDIE

LE PRÉSIDENT

MONSIEUR FABRICE BERTHOU
SECRETAIRE GENERAL DE LA CGT-CRN
HOTEL DE REGION
ABBAYE AUX DAMES
PLACE REINE MATHILDE
CS 50523
14035 CAEN CEDEX

Objet du dossier : Mise en place du différentiel cadre
d'emplois-fonction

Votre dossier n° / D20-02718 est suivi par

Jimmy BOUILLON

02.35.52.56.00 / Jimmy.BOUILLON@normandie.fr

Direction Vies au Travail

Caen, le 27 MARS 2020

Monsieur le secrétaire général,

Par courrier en date du 13 février 2020, vous avez souhaité me faire part de la position de votre organisation syndicale sur la mise en œuvre du différentiel cadre d'emplois-fonction prévue par le protocole d'accord portant sur les modalités de gestion des ressources humaines de la Collectivité approuvé par le Comité Technique le 29 mars 2018.

Pour rappel, ce dernier prévoit que : « *le différentiel cadre d'emplois-fonction est la situation dans laquelle un agent est positionné sur un emploi-repère dont le grade de référence est d'une catégorie supérieure à celui détenu par l'intéressé [...] Cette approche **encourage les agents à déployer leurs compétences au sein de la Collectivité** sur des fonctions en adéquation* ».

Comme vous l'indiquez, il prévoit également que « *le positionnement en différentiel cadre d'emplois-fonction sur un poste ne donne pas droit [aux agents concernés] d'accès prioritaire au grade de référence du poste dans le cadre de l'avancement* ». J'attire votre attention sur le fait qu'il appartient aux commissions administratives paritaires de définir les critères qu'elles souhaitent voir appliquer aux inscriptions sur listes d'aptitude dans le cadre des promotions internes. Elles ont d'ailleurs fait le choix en 2019, de retenir parmi ces derniers, le positionnement en différentiel cadre d'emplois-fonction. Cette position fut motivée par l'absence de nomination suite aux promotions internes de 2018, des quatre agents pourtant inscrits sur liste d'aptitude, au détriment d'agents en différentiel cadre d'emplois-fonction qui eux, auraient ainsi pu bénéficier d'une nomination immédiate. A noter toutefois que depuis le 1^{er} février dernier, l'un de ces quatre agents a pu être nommé sur son nouveau grade, suite à mobilité. Aussi, comme cela fut indiqué par l'Administration lors du groupe de travail Promotion Interne du 3 février dernier, il appartiendra aux commissions administratives paritaires de définir les critères applicables aux promotions internes au titre de l'année 2020.

REGION NORMANDIE

ABBAYE AUX DAMES – PLACE REINE MATHILDE – CS 50523 – 14035 CAEN CEDEX 1
STANDARD - TEL: 02 31 06 98 98 – FAX: 02 31 06 95 95



Par ailleurs, comme Madame Echelard, Directrice Générale Adjointe Ressources Performance Vie et Evolutions de la Collectivité vous l'a rappelé par courrier en date du 24 octobre 2019, la reconnaissance de certains responsables d'équipe technique sur un niveau de catégorie B, que vous aviez souhaité très justement après la fusion, nous conduit à ce que ces derniers bénéficient d'une situation de différentiel cadre d'emplois-fonction. En effet, la nomination sur le grade de technicien n'est possible que grâce à l'obtention du concours ou à l'issue d'une promotion interne, conformément aux modalités statutaires en vigueur. Dès lors, la reconnaissance par la Collectivité des agents des lycées positionnés comme managers en catégorie B est obligatoirement liée au positionnement en différentiel cadre d'emplois-fonction, sauf en cas de réussite à concours ou promotion interne.

Lors de l'échange du 6 janvier 2020 au cours duquel vous aviez déjà exprimé votre point de vue sur le différentiel cadre d'emplois-fonction, Mesdames Guguin, Echelard et Letheule vous avaient convié à proposer une méthode alternative pour résoudre la problématique de la reconnaissance des responsables d'équipe technique. Je ne peux que constater que ce nouveau courrier ne développe pas votre éventuelle proposition.

Le différentiel cadre d'emplois-fonction est un outil non exclu par le statut, permettant d'allier l'intérêt du service, la reconnaissance des compétences individuelles et l'épanouissement professionnel des agents en leur offrant des possibilités de déroulement de carrière plus importants. C'est pourquoi, bien que je prenne acte de la confirmation de position de votre syndicat, je tiens à vous rappeler mon attachement à ce principe. Il permet de valoriser au moins par le régime indemnitaire les compétences acquises par les agents en attendant que la promotion interne ou le concours les confirment par une reconnaissance statutaire. Aujourd'hui, 415 agents, dans les lycées et au siège, bénéficient du dispositif dont notamment 128 responsables d'équipe technique qui ne sont pas agents de maîtrise.

Aussi, je vous informe que je demanderai aux services de poursuivre la mise en œuvre de ce dispositif tant que d'autres solutions ne permettront pas de manière comparable, de valoriser les compétences des agents en place qui font la preuve de leurs qualités professionnelles et de la qualité du service au quotidien.

Enfin, vous souhaitez que la Région interpelle la Direction Générale des Collectivités Locales en vue d'un contrôle de légalité. Pour votre information, le système est en place depuis 2018 à la Région Normandie et il existe également dans d'autres collectivités normandes. A ce jour, aucun agent n'a réclamé la suppression de son décalage cadre d'emplois-fonction. Par ailleurs, la Commission Régionale des Comptes, lors de son dernier contrôle n'a émis aucune réserve formelle sur ce système de reconnaissance. Mais je vous laisse me partager, le cas échéant, la réponse que la DGCL vous adressera suite à votre interpellation.

Je vous prie de croire, Monsieur le secrétaire général, à l'assurance de ma considération distinguée.



Hervé MORIN