

LE PRÉSIDENT

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

Objet du dossier : Réponse aux lettres ouvertes
relatives au dialogue social

Votre dossier D20-12026 est suivi par

Subayi SUBAYI

02.31.06.98.98 / subayi.subayi@normandie.fr

Direction Vies au Travail

Caen, le

04 DEC. 2020

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier du 8 octobre, vous avez souhaité m'informer de la décision de votre organe syndical, adoptée à la « quasi-unanimité », de ne plus siéger aux groupes de travail définis en commun et programmés dans l'agenda social que vous avez pourtant préalablement validé ainsi qu'aux instances consultatives ; Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Je tiens à vous indiquer que je respecte cette décision bien que je ne comprenne pas ce qui justifie que la CGTRN se retire de la démarche de dialogue social et suspende ses missions de représentant du personnel pour lesquelles vous avez été élu par les agents de la Région. Ce choix va à l'encontre de ce que vous défendez dans la suite du courrier. Par ailleurs, dans un tract du 2 octobre, vous dressez la liste des revendications que vous reprenez pour partie dans le courrier évoqué plus haut.

Ces deux interpellations me donnent l'occasion de vous rappeler le travail accompli depuis plus de quatre ans et auquel la CGT a contribué.

Je tiens à vous rappeler mon attachement au maintien d'un dialogue social constructif avec l'ensemble des acteurs afin de proposer aux agents régionaux un cadre de travail propice, à assurer une qualité de service public reconnue par les Normands et à l'épanouissement de chacun. Ainsi, j'ai tenu rapidement dès la fusion à entreprendre l'harmonisation d'un maximum de dispositifs et process liés aux ressources humaines. Ce chantier mené avec les organisations syndicales a permis d'aboutir à un protocole d'accord qui définit, dès 2018, les modalités de gestion des ressources humaines pour l'ensemble de la Région Normandie. Mon objectif était de permettre aux agents de bénéficier d'un cadre négocié et équitable pour tous dans ce contexte de fusion qui modifiait les organisations et pouvait générer de l'anxiété.

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



Les négociations ont porté et ont permis d'aboutir à des protocoles sur des sujets tels que :

- le temps de travail,
- le régime indemnitaire et
- le déroulement de carrière.

Sur le premier item, elles ont notamment conduit à la reconnaissance de la pénibilité des métiers des agents des lycées (3 jours de congés supplémentaires sont accordés à ce titre). Concernant la seconde thématique, les travaux ont défini un régime indemnitaire normand équitable pour les agents occupant les mêmes fonctions sur l'ensemble du territoire, correspondant à une augmentation de 9 millions d'euros par an du budget consacré au régime indemnitaire. Enfin, un déroulement de carrière plus dynamique a permis à plusieurs agents de débloquer leur situation statutaire et d'être promus.

J'ai souhaité poursuivre les rencontres avec les organisations syndicales et proposer des modalités d'échanges permettant d'entendre les revendications de tous. Si les instances représentent le cadre formel et traditionnel du dialogue social, j'ai demandé la mise en place d'autres modes de négociations par des échanges directs avec Monsieur le Directeur Général des Services, Madame la Directrice Générale Adjointe Ressources Performance Vie et Evolution de la Collectivité ou encore avec les Directions RH afin d'entendre et d'échanger avec vous, sur des points à améliorer et les difficultés rencontrées. L'élaboration d'un agenda social annuel permet en outre de travailler avec vous sur des sujets divers en lien souvent avec l'actualité.

Fin 2019, vous avez souhaité intervenir lors de l'Assemblée Plénière, sans demande préalable et respect de l'ordre du jour. Il n'était pas envisageable de vous recevoir dans ces conditions. Pour autant, j'ai entendu votre souhait de faire évoluer le dialogue social. C'est pourquoi, dès le début du mois de janvier 2020, des rencontres ont été organisées avec vous, la Vice-Présidente en charge des Ressources Humaines, le Directeur Général des Services, la Directrice Générale Adjointe des Ressources, Performance, Vie et Evolution de la Collectivité et moi-même afin de vous donner l'occasion de porter vos revendications en direct auprès de l'exécutif régional, d'échanger ensemble sur les évolutions attendues, dans un souci de maintien d'un dialogue respectueux des attentes de chacun et transparent.

Durant le confinement et face à cette situation inédite, mes services ont rencontré chaque semaine les représentants des organisations syndicales ainsi que le secrétaire du CHSCT afin de faire le point sur la situation et les évolutions envisagées. J'ai également entendu votre souhait de faciliter la saisine des instances en situation exceptionnelle. Des réunions ont ainsi porté sur les modalités à arrêter conjointement. Pour mémoire, depuis le début de l'année 2020, plus de 80 rencontres ont été organisées entre les organisations syndicales, les services, Madame GUGUIN ou moi-même. Comment pouvez-vous dès lors affirmer que le dialogue social n'existe pas ?

Votre choix de ne plus participer aux groupes de travail et aux instances a de facto privé les agents d'une approche singulière lors de négociations sur des thématiques décisives : la poursuite du développement du télétravail au sein de collectivité, l'élaboration en commun d'actions positives, comme un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes ou encore, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 6 août portant sur la Transformation de la Fonction Publique et le renforcement de la stratégie RH dans le cadre des lignes directrices de gestion à adopter pour plusieurs années.

Concernant ce dernier point, vous estimez dans vos deux textes qu'il fallait revoir l'ensemble des protocoles négociés en 2018. C'est-à-dire, annuler deux ans de travail intense, pour en moins de 6 mois, revenir sur des sujets pour lesquels des accords avaient été conclus et validés par les instances. Madame GUGUIN et mes services, vous ont à maintes reprises confirmés qu'un bilan serait dressé pour s'assurer que les mesures arrêtées portaient les fruits escomptés. Alors, nous pourrions ensemble tirer les conclusions qui s'imposent et envisager une évolution. Comme vous le savez, ce temps d'analyse figure déjà dans l'agenda social. Tout déconstruire sur l'argument que les protocoles ne vous convenaient pas me semble irrespectueux du travail accompli par l'ensemble des acteurs du dialogue social et surtout des agents qui sont les premiers bénéficiaires des évolutions. Cela reviendrait à réinstaller de l'incertitude et de l'inquiétude. Je m'y refuse dans ce contexte déjà anxiogène.

Vous revenez sur la gestion de la crise sanitaire en particulier pendant la période de confinement. Vous dénoncez le fait que vous n'avez pas été associé à l'élaboration des protocoles sanitaires et que la Région a « imposé » des congés aux agents. Je vous ai déjà répondu sur ces deux points par courrier du 12 juin 2020. Je vous ai indiqué que les agents avaient le choix de la date de leurs vacances sur la période définie. Cela a été le cas également pour la période estivale. Comme je vous l'ai précisé, il n'était pas envisageable que les agents ne prennent pas une semaine de repos dans un contexte particulièrement difficile durant laquelle plusieurs découvraient le télétravail. La nécessité de déconnecter devait être rappelée. Il ne s'agit donc en rien d'imposer des dates de congés mais la nécessité d'en prendre.

Concernant les mesures sanitaires, vous insistez sur l'importance de vous associer à l'élaboration des protocoles et sur l'obligation de la Région employeur de veiller à la sécurité des agents. Pour répondre au second point, vous savez, et l'avez exprimé, que la Région place en priorité la sécurité de ses agents, vient ensuite la nécessité d'assurer la continuité de l'action publique pour éviter que la crise sociale et économique ne succède trop durement à la crise sanitaire. Toutes les décisions prises depuis le début la crise ont eu comme principal objectif celui d'assurer la sécurité des agents. A ce jour, aucun agent n'a été contaminé sur son lieu de travail. S'agissant du premier point, vous avez été associé le plus tôt possible par une information transmise par la Direction Vies au Travail sur les protocoles sanitaires. Vous avez eu l'occasion de les amender à l'oral, lors des réunions avec mes services ou par écrit. Vous avez, par exemple, attiré l'attention des services sur l'utilisation de la javel comme virucide. Les services ont donné suite à votre alerte. S'il me semble complexe, compte-tenu des délais dans une gestion de crise nécessitant une grande réactivité, de vous associer en amont de la rédaction des protocoles, vous êtes vivement invités à intervenir pour améliorer les consignes. A ce stade, je dois vous rappeler que, dans les lycées, les agents doivent également appliquer les protocoles établis par le Ministère de l'Education Nationale. La duplicité des consignes n'est pas évidente à gérer mais la Région travaille de concert avec le Rectorat, les chefs d'établissement, les gestionnaires et les responsables d'équipes techniques pour trouver des solutions efficaces et cohérentes chaque jour. La Région n'est pas en effet seule décisionnaire et je crains que votre courrier n'introduise un doute sur ce point. Je vous le rappelle, les protocoles établis par la Région visent à contribuer au bon fonctionnement des lycées dans une période particulièrement incertaine.

La gestion de la crise, contrairement à ce que vous affirmez, a conduit la Région à renforcer les équipes au sein des lycées depuis la rentrée 2020 afin de pallier les évictions, d'assurer l'application scrupuleuse des protocoles sanitaires et de soulager les équipes. Ainsi, la décision a été prise de recruter 1 contractuel en renfort dans chaque établissement (150 agents au total). En outre, lors du déconfinement de mai à juin, les contrats des agents devant prendre fin durant cette période ont été prolongés jusqu'à la fermeture des établissements en juillet et ont repris le 26 août en fonction des besoins. Dès que les besoins ont été identifiés et se sont avérés réels, la Région a œuvré pour trouver une solution. Comme je vous l'ai indiqué plus haut, je n'envisageais pas que cette crise sanitaire engendre de la précarité pour les agents.

Dans la même perspective, j'ai demandé à compter de la période de déconfinement, à ce qu'une démarche d'accompagnement des agents et des managers soit mise en place pour leur permettre de retirer de cette expérience particulière des enseignements positifs et rétablir le plus rapidement possible un collectif de travail en présentiel. En outre, les dispositifs de soutien ont été présentés aux agents pour que tous ceux qui en ressentent le besoin puissent les activer. Les deux enquêtes climat social de juin et de juillet ont confirmé la satisfaction des agents sur les dispositifs mis en place à cette occasion. Plus globalement, les premiers résultats de l'Audit sur la Qualité de Vie qui seront présentés au CHSCT de décembre 2020 montrent que le travail accompli avec vous pour faire avancer la collectivité porte ses fruits. Le CHSCT de décembre sera l'occasion de détailler les différents items de l'enquête.

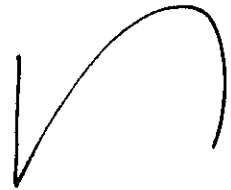
Concernant le projet de déprécarisation dont l'objectif est de proposer des emplois pérennes à des agents contractuels et ainsi de leur permettre d'être stagiairisés, les premiers résultats sont également probants. Depuis fin 2019, 80 agents ayant cumulé 7 ans et 6 ans de contrats se sont vus proposer des postes permanents. Ils ont tous été reçus en entretien individuel, puis contactés par téléphone avant envoi de la proposition par courrier. Pour ceux qui ont accepté de déménager, ils ont pu être accompagnés si nécessaire par la Direction Evolution des Compétences et Organisation (recherche de logements ou chambres dans les lycées) ou par les assistantes sociales. Un entretien de positionnement en présence des équipes de direction et d'un Chargé de projet DECO a été organisé pour chaque agent stagiairisé. Le Comité Technique dressera un bilan exhaustif des résultats pour l'année 2020.

Le tract du 2 octobre remet en cause l'action sociale mise en place depuis 2018. Vous contestez le choix du CNAS et demandez à être associé à la rédaction du cahier des charges. Le choix de cette association ne relève pas d'un marché public ; il a été dicté par la volonté d'apporter l'éventail le plus large possible d'avantages à l'ensemble des agents sur l'ensemble des départements. Ainsi, l'accessibilité des offres permet à tous d'obtenir des avantages régionaux mais également locaux. Comme pour les protocoles d'accord, je vous invite à participer à l'élaboration du bilan qui permettra, s'il y a lieu, de corriger les éventuelles insuffisances.

Il en est de même pour les associations. Vous contestez les montants accordés aux associations alors que celles-ci viennent juste d'être mises en place et que leur projet associatif n'est pas encore finalisé. J'attire votre attention sur le fait que malgré les difficultés de lancement liées à la crise, la Région a maintenu sa subvention pour l'année 2020, son appui administratif pour les inscriptions et l'organisation des événements, la mise à disposition de locaux, de matériel et la gratuité des fluides. Toutes choses qui ne sont pas valorisées dans la subvention mais qui contribuent à la consolidation de l'association.

Par ce courrier, je tenais à vous rappeler notre objectif commun et partagé : améliorer constamment les conditions de travail de l'ensemble de nos collaborateurs et proposer des actions en faveur du mieux-être des agents dont vous êtes les représentants.

Espérant pouvoir échanger à nouveau avec vous, je reste bien entendu à votre disposition et vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de ma considération distinguée.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'H' followed by a large, sweeping curve that ends in a small hook.

Hervé MORIN