Comité social territorial

Lundi 30 janvier 2023

Point : Règlement intérieur provisoire du CST

La CGT réaffirme la nécessité de tenir une réunion préparatoire avec l'administration dans le but d'avoir des explications au sujet des points à l'ordre du jour.

En ce qui concerne les autorisations d'absences pour l'instance comme pour la préparation, elles doivent donner les moyens aux organisations syndicales d'établir un compte rendu et de préparer l'instance, c'est pourquoi il est indispensable que La durée de cette autorisation doit comprendre, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps a minimum égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Lors de la réunion préparatoire avec l'administration, il a été évoqué la rédaction d'un compte rendu d'instance qui n'est pas un procès-verbal. La CGT rappel l'obligation de ces procès-verbaux afin de permettre la communication de ceux-ci à tous les agents régionaux, sièges et lycées, afin de porter à leur connaissance les avis et l'exactitude propos tenus et déclarations émises par les membres présents au comité social territorial.

Point : Transfert FEADER

Tout d'abord, une remarque d'ordre technique, nous sommes surpris d'apprendre que la mise en place du dispositif Flex-bureau soit effective pour les agents concernés par le transfert alors que la démarche a été mise en place, à titre expérimental dans trois directions de la collectivité.

Ensuite, nous le savons tous, tout transfert génère des inquiétudes légitimes chez les personnes concernées.
C'est pourquoi nous souhaiterions un bilan à échéance d'un semestre par exemple, sur les conditions de l'intégration de ces agents, leur bien-être au travail et leur niveau de satisfaction.

Point : Cyberattaque

La CGT CRN tient à souligner le travail remarquable accompli par les agents régionaux qui

ont assumé la continuité du service public dans des conditions plus que dégradées.

Cependant, des questions demeurent suite à cette cyber-attaque.

« ...On sait que l'on va être attaqué le tout c'est de savoir quand ? »

Voilà ce qui a été entendu depuis plusieurs mois par le directeur du service informatique.

Comment avez-vous anticipé cela, existe-t-il un plan B ?

Les salariés s'inquiètent, évidemment, sur l'éventuel vol de leurs données.

Si le cas de vol de données était avéré, qu'en est-il de l'accompagnement régional pour la victime ?

Pourquoi les organisations syndicales n'ont eu aucune information de la part de l'administration régionale pendant plusieurs semaines ?

Pourquoi les représentants syndicaux élus aux élections professionnelles n'ont pas eu la création d'une adresse mail professionnelle à l'identique des élus régionaux ?

La CGT demande une communication prioritaire vers les tous agents notamment pour accéder aux formulaires nécessaires aux salariés et avoir accès à la bourse à l'emploi.

Aujourd'hui, sans le partage via le téléphone portable personnel des agents ou leur connexion Wifi personnel, le fonctionnement des services régionaux serait à l'arrêt.

Ainsi, avez-vous prévu une valorisation pour ces agents qui ont contribué à la continuité du service public dans ces conditions inhabituelles et dégradées.

Suite à ces multitudes situations pénibles et dégradées, pensez-vous que le forfait du CIA à 500 Euros aurait été une forme de valorisation pour tous les agents de la collectivité ?

Un bilan s'avère nécessaire avec les organisations syndicales.

Quelles mesures correctives allez-vous prendre à l'avenir pour ne plus subir ce genre de cyber-attaque ?

Point : Temps de travail agents des lycées

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les élu –es,

Il nous apparaît important de présenter un historique juste pour l'ensemble des agents sur la perte de deux jours de temps libre pour les salariés des lycées et de la réfaction du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire pour tous les agents.

La charte du temps de travail pour les agents des lycées a été modifiée en séance plénière du 12 décembre 2022.

Elle fait suite à une demande de la préfecture en date d'avril 2022.

Celle-ci interpelle notre institution normande sur la charte du temps de travail des agents des lycées.

CGT-CRN

Dans les faits, les deux jours de président accordés aux agents des lycées semblent sortir du cadre légal.

Ce recadrage exigé par la préfecture doit être mis en œuvre pour le 01 janvier 2023.

Nos cadres supérieurs ont décidé de porter ce sujet « sensible » à discussion avec les organisations syndicales qu'en octobre 2022.

Vous comprendrez aisément que les organisations syndicales étaient en pleine campagne électorale pour les élections professionnelles lors de cette période.

Des questions s'imposent:

Pourquoi avoir attendu **octobre** pour mener cette discussion ?

Pourquoi les cadres de notre institution ont envoyé un courrier papier à tous les agents des lycées pour leur signifier que cette perte de deux jours de temps libre relève de la responsabilité des organisations syndicales ?

Cet envoi effectué entre le 1er et le 8 décembre durant la période de vote est hors cadre protocolaire. Et pourtant nos cadres dirigeants l'ont fait.

Qu'en est-il du respect des lois et règlements de la part des cadres de notre institution normande ?

S'agit-il d'une stratégie anti-CGT orchestrée puisque des agents des lycées sont le champ majoritaire des électeurs de la CGT-CRN ?

Bien évidemment, la suppression de ces 2 jours de temps libre est un faux problème.

Puisque légalement, ces deux jours de président pouvaient être transformés en jours de Pénibilité .

En effet, la loi ne quantifie pas le nombre de jours de pénibilité qui peuvent être attribués aux salariés. Dans certaines collectivités les salariés ont obtenu7 jours de temps libre au titre de la pénibilité.

À la deuxième entrevue, les cadres de l'intuition annoncent que les agents des lycées vont perdront une journée sur les 5 obtenus dans la charte du temps de travail . Il n'est pas difficile de comprendre que notre employeur régional s'obstine dans la régression des acquis des salariés, et ce depuis son arrivée. Surtout pour les ex-Hauts-Normand.

Pour la CGT-CRN il n'est pas question d'accepter cette régression. Si cette décision

CGT-CRN

du Président Hervé Morin était sans appel, nous demandons la négociation d'une contrepartie pour tous les agents de notre institution normande, notamment, sur la punition infligée par l'employeur public aux salariés lorsque ceux-ci sont malades.

En effet, en cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une réfaction du régime indemnitaire s'applique au 6e jour.

En somme, tous les salariés perdent des sous quand ils sont malades !

Les cadres présents de notre collectivité nous proposent d'y réfléchir.

Lors de la troisième entrevue, les cadres de la région normande nous proposent une réfaction au 16e jour d'arrêt.

Pour la CGT-CRN cela reste très peu. Nous informons les cadres que notre organisation syndicale pourrait consulter les salariés sur cette question, si cette réfaction se portait à 30 jours.

Mais, nous précisons que pour la CGT-CRN, c'est la suppression sans condition de la réfaction du régime indemnitaire pour tous les salariés quand ceux-ci sont malades que nous revendiquons.

Les cadres régionaux refusent cette proposition en nous opposant l'aspect financier d'une telle mesure. Nous les invitons à réfléchir aux conséquences de cette réfaction pour le budget des salariés malades ...

Le lundi 12 décembre 2022, cette régression organisée est validée en séance plénière.

De nombreux rassemblements d'agents mécontent manifestent un sur le territoire, et notamment devant l'Hôtel de région sur le site de Rouen où se déroulait la séance plénière. Constatons, encore une fois, que les voix des agents sont méprisées par nos employeurs publics.

Factuellement, les agents des lycées perdent deux jours de temps libre et tous les salariés de notre institution continuent d'être punis lorsqu'ils sont malades.

Pensez-vous que cette attitude acte une gestion moderne des ressources humaines en l'an 2023 ?

Pensez-vous que cette mesure contribue à la bienveillance et au bien-être des salariés mis en avant par nos cadres dirigeants.

CGT-CRN

Point : Procédure de signalement

La réglementation vous oblige à ce qu'un avis soit porté sur les nouvelles

modalités de signalements.

Pour la CGT-CRN, il existe des points pour lesquels nous souhaitons engager la

discussion.

En premier lieu, sur la question de désignation du référent déontologue.

Il nous paraît plus approprié, que la personne désignée pour cette veille

réglementaire soit un agent extérieur de notre collectivité comme le rendent

possible les textes.

En effet, afin d'assurer une neutralité sans équivoque, tant pour la personne qui doit remplir ce rôle que pour l'ensemble des agents, cette formule nous semble la mieux adaptée.

En deuxième point, nous demandons que tous les moyens, tant qu'humain que matériel, soit donnés au service du contrôle financier afin d'éviter ce qu'hélas nous constatons régulièrement dans les médias sur la question d'éventuels détournements de finance publique.

En troisième point, nous souhaitons connaître les traitements qui sont mis en œuvre dans les cas d'un signalement effectué par un salarié ?

En quatrième point, est-il possible de clarifier le cadre obligatoire, via le site de la région, lorsqu'un salarié souhaite faire un signalement ?

En effet, les agents qui ne connaissent pas ce cadre obligatoire, pourraient être tentés de dénoncer leurs collègues pour des motifs qui n'entrent pas dans ce

cadre juridique. Pour la CGT-CRN, ce rappel consiste à éviter toute déviance qui

pourrait s'apparenter à une véritable « délation », qui à l'évidence, accentuerait la dégradation du climat social.

Pour terminer nous souhaitons que soit organisé au sein de notre collectivité un observatoire des conditions de travail afin de réfléchir aux moyens à mettre en place pour que les salariés puissent alerter sur leurs conditions de travail ,notamment lorsque ceux-ci subissent des pressions de tous ordres dans l'exercice de leur fonction. Cet observatoire, pourrait être organisé sous la forme de réunion d'analyse des situations avec les organisations syndicales ,bien évidement.

Sans ces conditions, la CGT-CRN s'abstient sur l'avis à donner.

CGT-CRN

Point : Rapport annuel égalité Femmes/hommes de la collectivité

Malgré des avancées incontestables les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces :

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes «culturels» qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite :

• Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes;

• L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous;

• Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité;

• La revalorisation des métiers à prédominance féminine

• Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale;

• Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé;

• Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

°Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence.

À la lecture du rapport annuel sur l'égalité femmes hommes de la collectivité , il ya eu effectivement diverses actions menées mais la CGT regrette les modes de diffusions restreints de communications vers le personnels des lycées (viking, web binaire principalement)

D'autant plus regrettable que la collectivité a noué des partenariats stratégiques (association nationale cancer@work, association chemins d'avenir mais combien d'agents

CGT-CRN

régionaux le savent ?

Si la région soutient financièrement de nombreux forums, concours, et dispositifs en tous genres y' a t'il eu une information vers les EPLE ou managers de proximité des établissements ?

Si la collectivité veut valoriser ses actions, il est utile d'intégrer dans le dispositif tous les acteurs internes.

Afin de sensibiliser les managers aux violences sexistes et sexuelles au travail, la région a Initié une démarche de prévention et de sensibilisation sur le territoire avec 5 séances de courtes saynètes dans les lycées

Peux t'on savoir combien de personnes ont participé à cette action? Y aura t' il d'autres action similaires ?

De nombreuses actions sont basées uniquement sur les sites administratifs (spectacle je suis au top, exposition photos cheval..)

Le rapport évoque la qualité de vie au travail et notamment le mieux être de ses 5000 agents en intégrant la santé dans sa globalité. En 2021 et 2022, la collectivité a été lauréate de deux prix.

La CGT vous propose de supprimer la réfaction sur le Régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, et d 'intégrer une participation plus importante sur les volets mutuelles et prévoyance.

Cela récompensera peut être la collectivité sur sa démarche bienveillante sur la préservation de la santé au travail dans sa globalité.

il est évoqué pour 2021 le mois de sensibilisation aux cancers et aux maladies chroniques Réunir 150 agents sur 5000 salariés est bien peu.

Plusieurs challenges, ateliers ou découvertes se sont déroulés peux t'on nous indiquer sur quels sites?, et la répartition géographique

Si nous partageons l'idée de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement notamment dans le cadre d'une alternance ou

CGT-CRN

lors des stages entrepris par les jeunes, il nous apparaît nécessaire de diffuser l'information de la convention régionale à travers les représentants de la région au Conseil d'administration, les parents d'élèves, les managers de proximité...

Un hackathon (marathon de projet de programmation informatique page 29) a été organisé à Caen ...et ailleurs c'est pas possible ?

Un simulateur a été installé à Caen (page 30 pour faire découvrir le métier de conductrice de bus...et ailleurs c'est pas possible?

Nous pensons qu'une information de la collectivité serait utile vers les salariés sur le lieu unique (maison des femmes) pour les femmes en difficulté ou victimes de violences

Avec la cyber attaque subie, comment retrouvez dorénavant les infos et notamment les les documents régionaux de référence (ce rapport annuel égalité F/H) en complément du Rapport Social Unique et le bilan social afin d'analyser les données genrées sur une même période.

CGT-CRN