Conseil régional De Normandie la cgt

Déclaration préalable

Comité technique du 27 Juin 2022

Madame la Présidente,

Mesdames et messieurs les élus,

Les élections législatives que nous venons de vivre ont un goût plus qu'amer.

Nous le constatons scrutin après scrutin, le taux de l'abstention ne cesse de croitre, c'est très inquiétant.
Cette abstention peut s'interpréter comme une manifestation de méfiance des citoyens à l'égard des hommes et femmes politiques.

S'agissant de l'enjeu du pouvoir d'achat, de véritables négociations doivent débuter sans attendre tant au niveau national ou local afin de mieux reconnaitre les qualifications et redonner de l'amplitude aux carrières

Dans le cadre du dialogue social et de nos rencontres les 5 et 30 mai derniers, la CGT vous a fait part de ses propositions concernant le pouvoir d'achat des salariés.

- Clause de revoyure sur une revalorisation indemnitaire pour faire face à la « flambée des prix » qui dégrade notre pouvoir d'achat
- Participation plus conséquente de l'employeur sur le volet action sociale (mutuelle, prévoyance , mise en place des tickets restaurants.
- Suppression de la réfaction sur le régime indemnitaire
- Une revalorisation significative des taux des indemnités
- revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport
- ou la mise ne place du forfait télétravail

Sans surprise, la réponse de la collectivité s'est traduite par une tentative de diversion pour finir-bien évidemment, et comme toujours- dixit »…vous êtes bien à la région, regardez ailleurs…et le budget de la région n'est pas extensible…

Seulement, nous payons de plein fouet une crise pour laquelle nous ne sommes pas responsables. Et, comme toujours, ce sont les plus bas salaires qui trinquent

Et s'il fallait un exemple pour le comprendre sur un point de l'ordre de jour c'est sur la hausse du prix des repas décidé par le Président H Morin

Une augmentation plus sensible sur les salaires les moins bien rémunérés …

La CGT interviendra un peu plus tard plus spécifiquement sur ce thème dans le cadre de cette séance

Maintien du pouvoir d'achat…pour les salariés ?

Les élu-e-s CGT sont témoins du courage et de l'engagement des agents.

Monsieur le Président en est lui-même conscient, dans son courrier du 31 janvier, il rappelle toute sa gratitude pour le travail de qualité que nous effectuons et notre engagement sans faille.

Pourtant, face à une inflation galopante nous sommes les oubliés en matière de reconnaissance salariale.

Monsieur le Président n'a-t-il pas les moyens de faire bouger les lignes budgétaires ?

Encore une fois l'exécutif régional Normand revoit l'organisation de notre collectivité

Le système des normes, d'audit, de label, les changements permanents, les changements d'organigrammes, la recomposition continue des métiers, la fusion des services, la redéfinition de nos missions, les mobilités systématiquement imposées, les changements de logiciels, les déménagements,…Tous cela est très couteux pour les agents normands et impact leurs conditions de travail toujours plus difficiles physiquement et psychologiquement allant pour certains jusqu'au mal- être.

Au lieu de rassurer les agents et de leur faire confiance, on réorganise en permanence avec des prestataires externes, type cabinet de conseil, alors que ces acteurs s'inventent des normes destinées à protéger l'exécutif.

Tout cela n'est pas crédible mais cela est maintenu comme vérité.

Pas étonnant dans ces conditions, de voir se multiplier la souffrance au travail avec tôt ou tard des pathologies lourdes dont les agents de notre collectivité son victimes.

La CGT vous interpelle donc sur l'importance d'investissement massif en termes de prévention sur les risques organisationnels, physiques et psychologiques

Concernant le sujet sur la MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTIONS DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS PERIODE 2022 – 2023.

Si Le partage de définitions communes a permis de poser les bases d'un dialogue constructif

Il a été acte de prioriser

les thématiques suivantes : - L'apparence physique - L'état de santé - Le handicap visible et invisible qui seront sont analysées à travers les processus suivants,: - Le recrutement - L'accueil et l'intégration - L'application du statut - Le management

Nous sommes bien entendu favorable à la mise en place de ce plan d'action dans les délais énoncés soit en 2023

Cependant, nous restons dubitatifs sur les moyens humains mis à disposition pour respecter cet agenda

Par ailleurs, la CGT vous a suggéré d'identifier trois types d'indicateurs dans la collectivité afin que le personnel identifie les moyens et cheminement nécessaire mis à leur disposition

- Les indicateurs d'alerte qui signalent un état anormal du système, exigeant une intervention rapide.
- Les indicateurs d'équilibration qui font état du système et de sa progression vers l'objectif, et peuvent susciter des actions correctives en cas de dérive.
- Les indicateurs d'anticipation qui fournissent des informations de prévision plus larges pouvant induire des changements de stratégie ou d'objectif.
- En résumé, ces trois types d'indicateurs jouent respectivement un rôle d'alarme, de suivi et de prévision

Comme on vous l'a indiqué en groupe de travail, seuls les plus avertis connaissent la procédure à suivre en cas de difficultés.

Sur tous ces sujets, des réponses concrètes doivent être apportées, réponses qui doivent opérer une véritable rupture par rapport aux politiques antérieures. Bien entendu, et comme de coutume, on va de nouveau nous opposer que nos revendications, ne sont pas crédibles.

Nous n'avons de toute façon pas d'autre choix que de réellement continuer à mettre en œuvre notre slogan « On ne lâche rien »

Les élus CGT

Avis formulés par la CGT

1- Evolution des services :

Ajustements au sein de la Direction Economie Enseignement Supérieur Tourisme Recherche et Innovation > **AVIS DEFAVORABLE**

Ajustements au sein de la Direction Energie Environnement Développement Durable > **AVIS DEFAVORABLE**

Ajustements au sein de la Direction des Bâtiments Régionaux> **AVIS DEFAVORABLE**

2- Lutte contre les discriminations :

Présentation du plan d'action > **AVIS FAVORABLE**

Intervention sur la revalorisation des tarifs de restauration

Madame La présidente,

Ce jour 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

CGT CRN

qui a permis de progresser vers un certain niveau d'équité entre

bien que l'harmonisation soit loin d'être atteinte, avec des

différences entre les familles selon les lycées.

Vous mettez en avant la gelée du processus d'harmonisation en raison de la crise sanitaire, la montée en puissance du plan « je mange Normand dans mon lycée », l'augmentation des prix de la viabilisation et des denrées qui ont mis sous tension

les budgets des services de restauration et d'hébergement dont l'équilibre

économique est désormais précaire. Et afin de préserver la qualité des repas servis,

de nouveaux tarifs élèves ont été soumis au vote des élus lors de la commission

permanente du 13 juin et applicables à compter de la rentrée scolaire.

Augmenter les tarifs de la restauration n'est pas une mesure très populaire contrairement à d'autres collectivités qui ont fait le choix de ne pas changer les leurs
tout en préservant une restauration de qualité, avec filière courte, produit bio et fournisseurs locaux.
Même constat pour les agents de la région qui vont subir 10% d'augmentation pour le tarif le plus bas, 7% pour le tarif médian et 5,8 % pour le 3ème tarif, alors que tous, nous subissons de plein fouet la crise.
À ce tarif, certains agents vont préférer emmener leur repas, car cela sera moins couteux.
La CGT vous demande l'application d'un tarif social pour les apprentis, les stagiaires ainsi que les agents contractuels.
Une décision politique juste aurait été de geler les tarifs momentanément.

Vos représentants CGT

CGT CRN