



## Point de situation avant la grève du 10 octobre 2017

- ☐ A Mme la Présidente avant rencontre avec les organisations syndicales, le 9 octobre 2017
- ☐ A tous les agents avant la grève :

### Principaux points d'achoppement et revendications CFDT.

*(Le détail des sujets sera abordé le 19/10 : rendez-vous de dialogue social lors duquel la Présidente a annoncé qu'elle trancherait sur chaque sujet)*

2017 10 09

1

La région, du fait de la fusion, a obligation d'harmoniser le temps de travail, le régime indemnitaire et l'action sociale avant la fin de l'année.

Le 12 janvier, une forte mobilisation tirait déjà la sonnette d'alarme : les négociations patinaient et elles patinent encore 10 mois plus tard : la Région joue la montre pour passer en force un projet de recul social.

### Les points de blocage et de mécontentement

La Présidente a annoncé dès janvier le retour à 1607h, suite aux remarques de la Chambre régionale des comptes et à la pression gouvernementale sur les collectivités en ce sens.

La négociation a donc commencé d'emblée par l'affichage d'un recul social pour les agents.

Cette mesure est accueillie sans enthousiasme, voire avec colère, mais en tout état de cause les organisations syndicales attendent un **équilibre entre les différents éléments du « projet global » voulu par la Présidente.**

**Aujourd'hui on ne relève pas un seul point qui soit positif pour tous, l'équilibre du projet est rompu, il se fait entièrement en défaveur des agents qui paient seuls le prix de la fusion.**

**Vous trouverez ci-dessous 3 fiches exposant les problématiques et les revendications CFDT :**

- 1/ Temps de travail
- 2/ Régime indemnitaire
- 3/ Action sociale

**A ces thématiques à harmoniser s'ajoute la problématique des carrières bloquées, de l'absence de perspectives pour les agents (quid du passage en B pour les AMIRS, pour les agents des lycées – à 120 000 repas et encadrement... ?) , le panorama des carrières affiche le blocage des carrières en dessous de l'existant.**

#### Ordre de grandeur

**18%**

**Dans beaucoup de communes, l'objectif de la collectivité est de contenir la masse salariale autour de 50%. A la Région, c'est 18% du budget de fonctionnement !**

**Est-il vraiment raisonnable de faire porter les économies sur ces 18% ? La Région a besoin de ses agents pour faire la fusion.**

## 1/ Temps de travail

Ce qui proposé aujourd'hui, c'est beaucoup plus que le retour aux 1607h, c'est l'organisation scientifique des heures de bénévolat offertes sur l'autel de la fusion, bien au-delà de ce qu'exige la loi.

2

### • Siège :

- CFDT au tribunal administratif pour faire modifier le projet où pour un agent son temps de mission entre sa résidence administrative et « l'autre site » aurait été compté comme du temps de trajet, donc temps personnel.
- Refus d'indemniser les repas lors des missions au tarif du décret de 2001 soit 15.25 €... c'est un droit fixé par décret la Région a la volonté d'y substituer le chèque déjeuner soit en moyenne 3.50 € de participation employeur au lieu de 15.25 € ! sans aucune base légale pour le faire. (Pour mémoire : chèque déjeuner retiré quand on est en mission).

**Revendication CFDT :** appliquer le décret sur l'indemnisation des missions : c'est le prix de la fusion et de la proximité.

### • Les heures écrêtées

- Aujourd'hui déjà : 48 000 heures supplémentaires réalisées (hors encadrement qui ne badge pas, donc plus encore) et seulement 20 500 heures récupérées. Donc 27000h non payés, non récupérés = **17 ETP annuels**
- **Projet : ce sera pire puisqu'aujourd'hui un dépassement d'heures de 10 heures en Franche-Comté, 12 heures en Bourgogne est toléré. Projet : 3h30 de dépassement toléré sans qu'il soit possible de récupérer en journée.** (temps 3h30 < à ½ jour sur la base de 39h). **On passerait à 3 fois plus d'heures écrêtées.**
- Cerise sur le gâteau : il faudra encore que le chef de service garantisse que ces 3h30 ont été prises à bon escient pour qu'on puisse récupérer : **suspicion**

**Retour aux 1607 h en annulant tous les accords antérieurs. = Gain pour l'administration et perte pour les agents**

3 à 4 jours de travail supplémentaire (ou de congés ou RTT en moins)

ATTP2 2<sup>ème</sup> grade de la Cat C 2082

70 € (base 2<sup>ème</sup> grade 7<sup>ème</sup> échelon) 3,5 jours x 4000 agents x 70 € = **980 000 € de gain pour la Région**

institutionnalisée au moment où la souplesse et la confiance sont de mise pour assurer la fusion et la proximité.

**Il semble que ça ferait mal à la Région si les agents pouvaient travailler dans la confiance, dans un cadre souple, adapté à la fusion : c'est un recul 20 ans en arrière !**

- On sait déjà qu'aujourd'hui (et avant en FC) M.Guillou a donné des consignes (c'est son cheval de bataille) depuis longtemps pour que la récupération ne puisse pas se faire.

**La CFDT demande la formulation suivante qui mettrait fin à la suspicion et donnerait un signe fort aux agents : « *les agents peuvent dépasser leur horaires de 12H par mois et récupérer sur le mois suivant sur la base d'une journée (selon formule ARTT), le reste étant récupéré au fil de l'eau. Les jours de récupération seront posés et attribués comme des congés annuels, sans autre critère de refus que la nécessité absolue de service. En cas d'impossibilité de prendre ce jour de récupération, il sera reporté sur le mois suivant.* »**

- Le temps de réunion entre midi et 2h ne peut pas être décompté comme du temps de pause pour faire semblant qu'on respecte les règles de pause !

### • Tous agents :

- Jours pour évènements familiaux raboutés :

Inacceptable :

- délais de route pour décès supprimés
- famille recomposée non prise en compte
- décès des petits enfants de l'agent ou du conjoint non pris en compte
- pour les événements mariage etc ... à prendre dans les 3 jours : inégalitaire car défavorise les agents des lycées qui ont des congés contraints
- jours enfant malade :

Avant : 12 j sauf si conjoint en bénéficie aussi

Projet : 6j sauf à prouver que le conjoint ne peut pas en bénéficier

**La CFDT revendique : alignement par le haut**

- Perte de jours ARTT en cas de maladie :

Avant : perte à partir d'un certain nombre de jours en FC, tout de suite en B

Projet : de suite

Demande CFDT conserver au minimum 15 j ouvrés de carence positive

- **Perte de jours ARTT : va bien au-delà de ce que fixe la loi.**

Avant : répartition des jours ARTT au mois en B, mais souple dans les faits, au quadrimestre en FC

Projet : fixation au trimestre (plus restrictif) et surtout perte en cas de non consommation.

Jours ARTT réduits de 24j à 23j à répartir de manière égale en 4 trimestres ...  
franchement 24j c'est plus facile à partager en 3 ou 4 que 23 !

**La loi n'oblige pas à perdre les ARTT non prises à chaque fin de trimestre ou quadrimestre**

### Propositions CFDT :

Retour au cadre du quadrimestre + qu'un compte d'heures soit créé où toutes les heures faites seraient comptabilisées sur l'année et pourraient servir :

- à combler les pertes d'ARTT pour maladie
- à prendre un jour de récupération par mois
- à financer le jour de solidarité
- à conserver sur l'année les ARTT non prises
- à alimenter le CET quand c'est encore possible
- au dons de jours

## Cas particulier des agents des lycées :

SITUATION PARTICULIERE :

- subissent des plannings contraints du fait de la présence-élèves.
- encourent le risque d'être soumis à l'arbitraire et à des décalages énormes de traitement entre établissements si le RI n'encadre pas dans un règlement clair le pouvoir d'organisation de l'autorité fonctionnelle.
- Sont particulièrement exposés à la pénibilité physique, toute mesure qui pénalise l'absentéisme les touche en priorité

### **5 demandes phares pour les agents des lycées**

**(en plus des demandes générales tous agents):**

- Qu'un tableau de **4 formules ARTT** soit rétabli, fixant clairement le nombre de jours ARTT engendré par 39, 40, 41, et 42h de travail hebdomadaire
- Que le nombre de **coupé soit limité à 1 dans la journée** et qu'il soit indemnisé s'il dépasse 2H.
- Que les **contreparties demandées aux agents logés en NAS soient clairement définies** et non extensibles à l'infini.
- **Que les encadrants lycées soient réellement réévalués** (certains ont perdu de l'argent en passant agent de maîtrise ... c'est le moment de leur redonner un coup de pouce
- Ne pas soumettre l'octroi de RI dans les lycées à 6 mois de contrat consécutifs ... jamais réalisés du fait de l'interruption de contrat pendant les congés scolaires.

## Autres cas particuliers

La Région, dans la mesure où elle doit re-délibérer pour harmoniser les régimes indemnitaires de B et FC avant le 31/12/2017 doit délibérer pour l'avenir sur la base des nouveaux textes : RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

### 2/ Régime indemnitaire (RI)

5

Pour mémoire : RIFSEEP = IFSE, part fixe en fonction du poste + CIA part variable au « mérite »

Les organisations syndicales demandaient que tout le RI soit dans la part fixe (montant garanti). La Région refuse cette sécurisation du RI sauf pour les catégories B et C non encadrants ... qui y perdent.

**Mais normalement une clause de sauvegarde prévoit que chaque agent en poste peut conserver son régime indemnitaire actuel à titre personnel.**

**2 points de divergence forts :**

**1/ la conservation des RI antérieurs**

**2/ l'enveloppe globale et le creusement des inégalités**

#### 1/ La conservation des RI antérieurs.

L'idée :

- si vous êtes aujourd'hui en dessous de la moyenne de ce que touchent les agents ayant les mêmes missions que vous, vous serez ramené à la moyenne,
- si vous touchez plus vous garderez votre RI actuel ... mais pas pour longtemps !

Projet Région : Là où M.Neugnot annonçait en début d'année un maintien « pour l'éternité », c'est aujourd'hui une promesse en trompe l'œil puisque la Région veut limiter la durée de conservation à une durée qui peut être courte : **jusqu'au prochain avancement** ...ça peut donc n'être vrai qu'en janvier 2018 !

Or dans le nouveau régime, beaucoup perdront s'ils n'ont pas la part variable.

#### **La CFDT revendique**

- que chaque agent puisse conserver son RI antérieur à titre personnel jusqu'à ce qu'il estime, LUI, qu'il a intérêt à basculer sur le RIFSEEP.
- que le CREM (complément de rémunération article 111) soit clairement identifié et conservé sur la feuille de paie des agents bénéficiaires actuels.

- **2/ L'enveloppe globale et le creusement des inégalités**

- le nouveau RI est clairement

\* très généreux pour l'encadrement supérieur ++ (DGS-DGA) , qui déjà bénéficie d'opportunités statutaires de promotion grâce au changement d'échelle de la Région... opportunités qui semblent devoir être utilisées au maximum lors de la CAP du 18/10.

\* les coordonnateurs ne sont pas reconnus (travail de chefs de service)

\* très radin vis-à-vis de la majorité des agents :

**En se basant sur une moyenne, c'est de +500 à DGS et DGA ... à +4 euros à la base... pas de commentaire.**

- les agents dont les effectifs sont les plus nombreux (B et C de base) stagneront puis perdront du pouvoir d'achat dès qu'ils auront un avancement et basculeront sur le RIFSEEP.

Si la Région ne débloque pas le montant de l'enveloppe globale, ça ne va pas le faire ! L'harmonisation par le haut des RI est une demande forte des organisations : aujourd'hui le compte n'y est pas du tout, c'est une harmonisation sur la moyenne qui est proposée, avec de fortes disparités.

**La CFDT revendique une augmentation significative de l'enveloppe globale. Et notamment une augmentation des plus bas salaires en C et B.**

**Inacceptable**

M.Neugnot justifie l'absence d'effort global sur la catégorie C par le fait que celle-ci aurait bénéficié de PPCR : c'est ce qui s'appelle reprendre d'une main régionale ce que le précédent gouvernement a donné de l'autre main nationale !

**3/ Action sociale**

Elle est composée de différentes composantes et constitue un complément de pouvoir d'achat appréciable, mais elle est aussi **facteur de cohésion sociale dans la collectivité et de réduction des inégalités.**

**1/ Les associations du personnel, APCR et Amical**

Le Président Forni avait voulu faire d'Amical un facteur d'assimilation des agents des lycées dans la collectivité régionale : l'Amical y est pleinement parvenu grâce à l'organisation de voyages, de sorties et d'arbre de Noël pour tous les agents. L'APCR a bénéficié de moyens inférieurs et a dû assumer un rôle gestionnaire (chèques déjeuner, billetterie ...) C'est pourquoi la CFDT revendique : une subvention qui représente a minima le **montant moyen par agent versé en FC X nombre total d'agents**.

## 2/Chèques déjeuners

### Aujourd'hui :

7 euros dont 60% employeur en FC

6 euros dont 50% employeur en B

**Projet Région** : alignement sur la FC, suppression des chèques-déj. pour les cadres (tous)

### Proposition CFDT :

#### 1/ revalorisation à 8,50 euros

pour 2 raisons

- agents siège FC n'ont eu aucun « plus » depuis 2005 (arrivée des agents des lycées)
- les négociations antérieures se sont toujours faites sur la base du prix de plat de jour et aujourd'hui 8,5 euros est un plancher bas pour un plat du jour !

#### 2/ conservation des CDej pour tous

**3/ refus de la dématérialisation imposée** : cette mesure défavoriserait les agents des premiers grades qui envisagent de renoncer à cette prestation s'ils ne peuvent les utiliser avec souplesse.

## 3/Enveloppe de secours

Les AS de la Région ont souligné l'absence de moyens dont elles disposent pour faire face aux situations d'urgence (violences familiales etc).

**La CFDT** (et toutes les OS) revendiquent la mise en place d'un fond de secours d'urgence.

## 4/Cadeau de fin d'année et de départ :

La CFDT rappelle que ce sont des éléments de cohésion de la collectivité et de reconnaissance des agents (idem arbre de Noël pour tous)

## 5/ Mutuelles

### Voir Problème Intériale

Les 2 systèmes devront être harmonisés, le débat doit avoir lieu, mais en tout état de cause le niveau de participation-employeur et la généralisation de la participation à tous les agents (modulée en fonction des salaires) est déterminant pour que le système fonctionne.

## **La CFDT revendique dès à présent**

L'information complète des agents (dans le courrier qui leur a été envoyé, la date de fin octobre pour une éventuelle résiliation n'est pas indiquée),

- **Une mesure transitoire pour garantir une couverture de tous : une délibération instaurant la labellisation avec participation employeur alignée sur la FC afin de garantir une couverture de tous au 1<sup>er</sup>/01/2018 (voir notre courrier du 19/09)**

8

**En conclusion, note d'ambiance sur la méthode :**

**Il faut souligner la carence du dialogue social depuis janvier 2016 , qui donne fortement l'impression que la Région joue la montre pour aboutir à un passage en force dans les semaines qui viennent : : documents remis sur table, incomplets ou illisibles (l'essentiel n'y figure pas, est lâché en séance), présentation du sujet RIFSEEP confié au cabinet d'études qui allume le feu, négociation en zig-zag d'un sujet à l'autre sans jamais aller au bout d'un seul sujet, absence de mandat de négociation des interlocuteurs etc.**