LE JOURNAL

INFORMATION CÉGÉTISTE DES HAUTS-DE-FRANCE

1 à 5 Action sociale
6 à 7 Courrier de réponse sur l'action sociale

8 Compte épargne temps CET
9 Points des réunions CHSCT

10 à 12 Réforme statut attaché

13 à 14 Courrier PPCR

15 Coordonnée Syndicat
16 Site internet

la cgt

Région
Hauts-de-France
Nord-Pas-de-Calais-Picardie

Numéro de Commission Paritaire : 0618S06514-ISSN : 1266-0914
Imprimé par nos soins- Mensuel au prix de 1,52 €
Directeur de Publication : Bresson Jérôme
Parution : février 2017

Numéro :266

Région
Hauts-de-France
Nord Pas de Calais - Picardie

Jérôme BRESSON
Secrétaire Général

Monsieur Xavier BERTRAND
Président du Conseil Régional
Hauts de France
Nord Pas de Calais – Picardie

Lille, le 14 novembre 2016.

Objet : Action sociale 2017 pour les personnels de la Région Hauts de France

Monsieur le Président,

Au Comité technique du 25 novembre, vous recueillerez l'avis des organisations syndicales concernant l'action sociale pour 2017 à l'échelle de la Région Hauts de France.

La CGT a organisé en octobre dernier une heure d'information destinée à informer les agents sur les évolutions envisagées à ce propos, telles que celles-ci étaient connues à l'époque.

Cette démarche nous a permis de recueillir un certain nombre d'interrogations et de souhaits sur les différents dispositifs d'action sociale, que nous portons à votre connaissance :

1. PARTICIPATION EMPLOYEUR POUR LES MUTUELLES

Le contexte

● Le budget annuel consacré à la protection sociale complémentaire (PSC) - risques santé et prévoyance- s'élevait à environ 2,38 millions € en ex-Région NPdC et à 232 800 € en ex-Région Picardie.

● L'ex-Région NPdC a fait le choix d'une convention de participation pour chacun des 2 risques, et l'ex-Picardie celui d'accorder une participation financière pour les contrats labellisés choisis par les agents.

● Vous avez fait connaître votre souhait d'augmenter sensiblement l'enveloppe régionale consacrée à la PSC, ce qui est à l'évidence nécessaire quand on voit le déséquilibre qui existait entre les 2 ex-Régions sur le sujet. La CGT rappelle à cet égard avoir régulièrement demandé une participation Employeur à hauteur de 100% sur la PSC.

● Vous avez aussi fait savoir que l'augmentation de ce poste devrait se faire à enveloppe constante, toutes actions sociales confondues.

Pour la CGT comme pour les agents ayant participé à notre heure d'information syndicale, chacune des dimensions de l'action sociale est importante et aucune ne doit voir son soutien remis en cause. C'est pourquoi la CGT demande d'ores et déjà à ce que votre choix de mieux aider les agents pour leur protection sociale ne se fasse pas au détriment des autres dispositifs.

Pour une harmonisation par le haut de la participation PSC pour tous les agents des Hauts de France

Les collègues du versant picard doivent pouvoir bénéficier *dès 2017* de la même qualité de participation Employeur à la PSC que les collègues du versant Nord Pas de Calais.

CONSEIL REGIONAL 151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
03.28.82.57.09/57.07 : Fax : 03.28.82.57.05
cgt@nordpasdecalaispicardie.fr
cgt-tos@nordpasdecalaispicardie.fr
cgtpicardie@nordpasdecalaispicardie.fr

2. PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORTS EN COMMUN

● Les agents estiment que la participation de l'employeur au frais de transport constitue une véritable incitation à recourir aux transports en commun. Actuellement, cette participation est de 50% pour les agents du versant picard, et de 75% pour les agents du versant NPdC.

En maintenant/étendant le taux de prise en charge à 75% à l'ensemble du personnel de la Région Hauts de France, nul doute que le nombre d'agents du versant picard fréquentant les transports en commun augmentera sensiblement. Pour mémoire, l'aide à 75% concerne de fait 90% du total des agents bénéficiaires[1].

● La perspective annoncée de limiter cette aide à 50% suscite beaucoup d'incompréhension et même d'inquiétude parmi les agents. Cette décision entraînerait en effet une perte de pouvoir d'achat pour 90% des agents bénéficiaires.

Réciproquement, aligner par le haut votre taux de participation représenterait un soutien significatif de votre part aux agents du versant picard.

Comme vous le savez, le coût du billet de train peut s'élever à plus de 200€ par mois pour les agents les plus éloignés de leur lieu de travail Région. Pour un agent bénéficiant des 75%, votre décision représenterait ainsi une perte de 50€ de pouvoir d'achat par mois.

● Au-delà de son aspect individuel, un tel niveau d'aide à 75% s'inscrit aussi dans la logique des plans de déplacement des entreprises et participe à l'amélioration de la qualité de vie des habitants et des salariés par la diminution de la pollution de l'air qu'elle engendre, à plus forte raison dans une Région comme la nôtre, qui est la plus polluée de France, et où les enjeux corrélatifs de santé publique sont les plus forts (maladies respiratoires, maladie de Crohn...).

En page 3 du journal Hauts de France n°2 qui vient de paraître, vous invitez d'ailleurs les chefs d'entreprise à inciter leurs salariés à tester gratuitement le transport en train, dans une initiative conjointe avec la SNCF. Abaisser le taux de prise en charge des frais de transport en commun pour les agents régionaux irait à l'évidence à rebours de ce type d'initiatives.

Pour toutes ces raisons, la CGT demande donc l'extension du taux de prise en charge des frais de transports à 75% pour l'ensemble des agents de la Région Hauts de France.

3. SUR LA QUESTION DES PRESTATAIRES D'ACTION SOCIALE

Jusqu'à présent, l'action culturelle et sociale était couverte de manière différenciée dans les 2 ex-Régions :

- sur le versant picard : par deux prestataire locaux, l'AGOS et l'ASCPDR ;
- sur le versant NPdC : par un prestataire d'action locale d'envergure nationale (le CNAS) et un prestataire local : le COS.

L'Administration nous a fait savoir que vous envisagez d'identifier un prestataire d'envergure nationale pour couvrir l'ensemble de la nouvelle Région, en lui adjoignant un prestataire à caractère plus local pouvant résulter de la fusion de 2 associations locales seulement : l'AGOS et le COS.

.../...

1. En effet, 1300 agents bénéficient de la participation de l'Employeur aux frais de transports en commun dans le versant NPdC, et 130 agents seulement dans le versant picard de la collectivité.

A. Sélection du prestataire d'envergure nationale

S'agissant du prestataire d'envergure nationale avec lequel la Région contractualiserait pour 2017, l'Administration nous a fait savoir qu'il était envisagé de remplacer le CNAS, qui existe depuis plusieurs années dans l'ex-Région NPdC, par PLURELYA, ex-FNASS.

Une analyse comparative détaillée a été réalisée par l'Administration entre les prestations servies par chacun des organismes.

B. Le prestataire local

Le choix de l'Institution serait d'envisager la constitution d'un acteur local à l'échelle de la nouvelle Région, par recomposition du COS et de l'AGOS.

Sur le plan financier, il s'agirait d'harmoniser le niveau des subventions, autour de 1 millions d'Euros.

A cet égard, la CGT s'étonne que, à la différence de la démarche de mise en concurrence des organismes nationaux, ce maintien d'un niveau de subvention très élevé semble acté sans même interroger l'efficacité des structures en termes d'usage et de satisfaction des agents. Il n'est par ailleurs nulle part fait mention du devenir de l'ASCPDR, association présente et utile pour les agents en Picardie, et qui pourrait également se voir proposer de participer à la refonte et au regroupement.

C. Retour sur les enseignements de notre réunion syndicale

Il ressort des expressions des agents :

● Le fait que l'action du COS est perçue comme très floue, et réduite à un nombre de dispositifs limité, voire qui plus est sélectifs (tirage au sort), à savoir : proposition de séjours de vacances sélectifs, une fête de Noël, et quelques sorties soumises à participation des agents dont le rythme et le choix n'est pas bien compris.

● Les agents ne comprennent pas que l'on ne ré-interroge pas l'appui financier de la Région pour un tel dispositif associatif, alors que l'on connaît le succès du CNAS (cf. le taux de retour en prestation très élevé, de l'ordre de 105% pour la seule partie aide financière, hors conseils pour la vie quotidienne en matière juridique)…

Considérant les orientations de la collectivité telles qu'elles nous sont connues et considérant ce que les agents ont exprimé, la CGT vous demande de bien vouloir :

- **Organiser un sondage des agents de la collectivité, pour connaître 1/ les usages et 2/ leurs besoins en matière d'action sociale, concernant le CNAS, l'AGOS, l'ASCPDR et le COS, et par prestations.**

Un tel audit permettra d'avoir un état des lieux et un retour sur les besoins des agents, permettant de bâtir pour la nouvelle Région une action sociale favorisant le bien être, l'enrichissement culturel et, partant, la motivation au travail.

- **Obtenir, de la part de l'AGOS, de l'ASCPDR et du COS, tous les éléments permettant d'appréhender leur vie financière et leur action, comme cela incombe légalement à toute association, notamment envers les Institutions publiques qui les subventionnent.**

– **De consulter les agents sur les offres concurrentes CNAS et PLURELYA afin de recueillir leur préférence.**

…/…

CONSEIL REGIONAL 151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
03.28.82.57.09/57.07 : Fax : 03.28.82.57.05
cgt@nordpasdecalaispicardie.fr
cgt-tos@nordpasdecalaispicardie.fr
cgtpicardie@nordpasdecalaispicardie.fr

L'avis des agents est primordial, considérant le risque de sacrifier le dispositif d'action sociale du CNAS, dont on connaît l'efficacité et la pertinence, au profit de structures sur lesquels existent des interrogations.

Si d'aventure les conclusions de cette consultation invitaient à réduire les subventions régionales au COS, à l'AGOS et à l'ASCPDR, la CGT demande à ce que les salariés de ces structures qui risqueraient de perdre leur emploi soient intégrés dans les services régionaux.

4. SUR LA REDUCTION DES ALLOCATIONS DE GARDES ET CESU

Ces deux dispositifs contribuent à favoriser l'emploi dans la Région.

La perspective d'une réduction, par rapport à ce qui existait en NPdC, suscite l'incompréhension eu égard à la place centrale que vous avez souhaité donner à l'emploi dans votre politique régionale.

La CGT vous demande donc de bien vouloir aligner par le haut les allocations de garde et les CESU.

Dans l'attente de connaître la suite que vous réserverez à nos différentes demandes, nous vous adressons, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses.

Jérôme BRESSON
Secrétaire Général

Copies :

- Mme Brigitte FOURE, Vice-Présidente au Personnel,
- M. Jean-Yves BOURGOIS, Conseiller régional délégué au Personnel,
- M. Laurent VERCRUYSSE, Directeur Général des Services.

CONSEIL REGIONAL 151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
(03.28.82.57.09/57.07 : Fax : 03.28.82.57.05
cgt@nordpasdecalaispicardie.fr
cgt-tos@nordpasdecalaispicardie.fr
cgtpicardie@nordpasdecalaispicardie.fr

Région
Hauts-de-France

Jérôme BRESSON
Secrétaire général CGT

Le Président
La Vice-Présidente

Réf : DRH
Dossier suivi par :
Tél :
Mail :

Lille, le 13 JAN. 2017

Objet : Action sociale 2017

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous nous avez interpelés concernant l'action sociale et ses modalités d'harmonisation.

En premier lieu, nous souhaitons vous informer de notre attachement à une politique d'action sociale équitable, permettant à l'ensemble des agents régionaux de bénéficier de prestations variées répondant aux différentes situations de la vie.

Dans un contexte budgétaire contraint, nous avons fixé l'orientation d'un budget global d'action sociale, toutes prestations confondues, stable à hauteur de 9,9 millions d'euros, soit 1 200 € par agent.

Dans ce cadre, les modalités d'harmonisation donneront lieu à échanges avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du comité de concertation et de négociation et du comité technique. Elles prendront en compte le cadre réglementaire posé notamment par la loi NOTRé, fixant à 2 ans le délai pour délibérer les modalités d'harmonisation des conditions d'emploi et prévoyant plus spécifiquement, la nécessité de renégocier les conventions de participation pour harmoniser la participation employeur sur la protection sociale complémentaire.

Sur ce point, comme sur la participation aux frais de transport domicile-travail ou les frais de garde, l'harmonisation devra se faire dans le respect du cadre réglementaire. Les échanges qui se poursuivront en 2017 permettront d'en fixer les modalités.

Concernant les prestations d'action sociale, le comité technique du 25 novembre 2016 a émis un avis favorable sur les orientations notamment sur une organisation assise sur 3 acteurs : la collectivité à travers la DRH, la structure associative locale issue de l'union de l'AGOS et du COS et un organisme de portée nationale.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi 78 17 du 6 janvier 1978 modifiée, le droit d'accès et de rectification des informations vous concernant s'exerce auprès du Correspondant Informatique et Libertés de la Région Hauts de France

Sur le choix de l'organisme de portée nationale et le budget alloué aux structures associatives, nous avons pris note de vos questionnements, notamment sur le devenir du personnel des associations, et vous invitons à poursuivre les échanges organisés sous l'autorité de Brigitte FOURÉ, vice-présidente, visant à permettre une harmonisation dans les meilleurs délais au regard des différentes orientations décidées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de notre considération distinguée.

Brigitte FOURÉ
Vice-présidente en charge de la fusion, de l'administration générale, des affaires juridiques, du personnel, et des relations avec les syndicats

Xavier BERTRAND

Copie adressée à : Monsieur Jean-Yves BOURGOIS, Conseiller régional délégué

En accord avec t'autorité fonctionnelle, l'agent peut lors de l'élaboration de son emploi du temps annuel décider de renoncer à 10 jours de congés annuels et 12 jours de réduction du temps de travail au maximum, pour les créditer sur son compte épargne-temps, géré par la DRH.

Cette demande est effectuée avant validation de l'emploi du temps [30 septembre au plus tard].

Pendant la période d'utilisation des droits épargnés, l'agent est considéré comme étant en congés.

Le compte doit être soldé en cas de départ de l'Institution et ne peut ouvrir droit à rémunération.

Le compte épargne-temps peut être utilisé à partir d'un crédit de 20 jours. Il doit être consommé dans les 5 ans, sauf pour les agents de plus de 50 ans, qui peuvent conserver leurs droits en prévision de la retraite.

Le délai de prévenance est au minimum de 6 mois pour une prise de jours d'une durée égale ou supérieure à 20 jours et de 3 mois pour une prise de jours inférieure.

Remarques générales

Il est rappelé que l'ouverture d'un CET est de droit si l'agent en fait la demande, sauf non-respect des conditions réglementaires (agent en cours de stage ou ayant moins d'un an de service).

Chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne-temps (sauf, le cas échéant, les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités).

Lorsqu'ils sont utilisés sous forme de congés, les jours accumulés sur le CET se consomment désormais comme des congés ordinaires, pris dans les conditions mentionnées à l'article 3 du décret du 26 novembre 1985. Aucun délai de péremption ne s'applique aux jours inscrits sur le compte épargne temps.

En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, ses ayants-droit peuvent se faire indemniser la totalité des jours épargnés.

Région
Hauts-de-France
Nord Pas de Calais - picardie

L'IDENTIFICATION DU CARACTÈRE GRAVE
ET
RÉPÉTÉ D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Les réunions se sont déroulées en vidéo conférence avec Amiens, les animateurs sont les préventeurs des Hauts de France

1ère réunion le 02/12/2016 sur :

- identification du cadre réglementaire
- critères proposés par les préventeurs en fonction de la grille de gravité
  la grille de gravité a été défini par les médecins de la régions
  les niveaux de gravité sont en corrélation avec les niveau de gravité du document unique

- 2éme réunion le 19/01/2017 sur :

Travail et réflexion à la classification des critères déclenchant une enquête, à la majorité intersyndicale, il a été convenu que nous définissions collégialement une grille de recherche au déclenchement d'une enquête.

Cette grille nous sera fourni par Mme Thiébaut (préventeur région). Cet outil est une extraction de leur logiciel de gestion des arrêts de travail, cela nous permettra de réaliser en collégiale ou pas le déclenchement d'une enquête des préventeurs à la demande du CHSCT.

Le nombre des enquêtes des préventeurs en 2015 a été de 5 pour le versant nord et moins d'une dizaine pour le versant sud.

Réforme du cadre d'emploi des ATTACHÉS TERRITORIAUX proposée par le gouvernement

Des raisons objectives d'être dans l'action

Deux projets de décrets sur la situation du cadre d'emplois d'attaché territorial sont passés au conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 19 octobre 2016. Ces deux décrets s'inscrivent dans le cadre de l'application du protocole PPCR et de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels.

L'article 11 crée le grade d'attaché hors classe qui est un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF cf. encadré) avec un échelon spécial **HEA (hors échelle). Ces dispositions ont été appliquées précédemment** aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des administrateurs territoriaux.

Le projet de décret met également en extinction le grade de directeur et prévoit une durée unique pour chaque échelon pour les attachés territoriaux.

La CGT s'est prononcée contre ces deux textes.

CRÉATION D'UN GRADE À ACCÈS FONCTIONNEL (GRAF) :

Le gouvernement considère que les agents titulaires d'un GRAF continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur emploi fonctionnel, mais il s'agit en fait d'un **régime dérogatoire élitiste** pour les emplois de direction.

L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en deux : les cadres de missions (A) et les cadres de direction (A+). La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionnée par **des critères subjectifs** basés sur la manière de servir et de la valeur professionnelle pour justifier un avancement sur le grade d'attaché hors classe et l'octroi d'un échelon spécial, selon un taux de promotion fixée par l'autorité territoriale.

En effet, les attachés principaux et directeurs territoriaux pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe sont déterminés par le **«niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle».**
Mais ce grade d'attaché hors classe est aussi déterminé dans les collectivités à partir de strates démographiques proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux.

Puisque tous ceux qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

Le GRAF c'est :

-Un Grade à Accès Fonctionnel est créé au sommet des cadres d'emplois type de catégorie A accessible selon les fonctions exercées. Contrairement **aux** statuts d'emplois où **le** fonctionnaire conserve et **reste titulaire de** son grade même s'il cesse d'occuper **l'emploi ou les** fonctions qui lui a permis d'y accéder ;

-un Grade à Accès Fonctionnel dont la possibilité d'accès est réservée aux fonctionnaires titulaires du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, « avec succès », et pendant une certaine durée un emploi fonctionnel ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité «élevé» ou ayant manifesté une «valeur professionnelle exceptionnelle» ;

-Un grade conduisant à opérer une sélection au sein du «vivier» ainsi déterminé : l'accès au GRAF n'est pas automatique ! Il fait l'objet d'un contingentement (quota) déterminé par un avancement au choix de l'employeur ;

-Le reclassement dans le **GRAF** est opéré en fonction de la situation indiciaire de l'agent dans son emploi de détachement ou dans son grade d'origine.

Les conséquences des projets de décrets sur la carrière des attachés :

-Allongement de carrière peur le grade d'attache territorial qui passe de 14 à 20 ans pour passer attaché principal ;

–**Une concurrence entre les attachés principaux et des directeurs territoriaux pour** accéder au grade d'attaché hors classe

–**Des critères subjectifs** de [a] niveau élevé de responsabilité [A] et « de valeur professionnelle exceptiennelle qui sont de nature à favoriser des nominations à la faveur du prince ;

-Des strates démographiques proches de celles d'administrateur territorial qui vont conduire les attachés hors classe à 4iaire fonction-' d'administrateur sans en percevoir ni le traitement ni le déroulement de carrière ;

-La revalorisation de la grille indiciaire est insuffisante compte tenu du gel du point d'indice, de la baisse régulière des traitements suite à ['augmentation annuelle du polit de la vie et des cotisations retraite depuis 2000.

Les revendications des UFICT-CGT

-Un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel au premier grade d'administrateur pour les attachés principaux et les directeurs territoriaux

-Une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec **une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades** (exemple filière administrative attaché, attaché principal ; administrateur, administrateur principal) ;

-L'intégration des 2000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché territorial ;

-Pour chaque filière professionnelle, **la référence à deux niveaux de qualification** à BAC +31BAC+5 et BAC-I-5/RAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC-I-3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et niveau BAC+51 BAC-B pour administrateur territorial

-Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché principal puisque les ingénieurs **n'en** n'ont pas !)

-Une grille indiciaire linéaire et commune aux trais versants de la fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation ;

-L'augmentation du point d'Indice pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux

Les revendications de l'UFICT-CGT :

Catégorie A	Niveau de qualification	%. Smic au 1er échelon du grade de recrutement.	Traitement brut au 1er échelon	Traitement brut au dernier échelon
A	BAC +3	1,8 %	1880 €	5 760 €
A	BAC +5	2%	3 206 €	6 400 €
A	BAC +8	2,3 %	3680€	7 360 €

-Des traitements de début de carrière (1 er échelon de chaque niveau de recrutement) reconnaissant mieux les qualifications acquises. ;
-Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois **entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100%** garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle.
La CGT a voté contre ces décrets et elle appelle les attachés à se mobiliser le 29 novembre dans les territoires pour défendre leurs revendications avec l'ensemble de salariés. Les organisations syndicales CGT, **FAFP,** FSU, Solidaires ont d'ores et déjà sollicité une audience à Madame Annick Girardin, Ministre de la Fonction Publique, à cette date. Ce même jour, elles organiseront une conférence de presse unitaire et un rassemblement des personnels en ale-de-France.

Ensemble, faisons du mardi 29 novembre, dans l'ensemble des professions et des territoires, une Journée de mobilisation peur ;

- La défense et le développement des missions publiques,

- Des mesures générales immédiates pour l'augmentation des salaires.

- L'abrogation du RIFSEEP et de tous les dispositifs de « salaire au mérite n.

- La fin des suppressions d'emplois et les créations partout où c'est nécessaire.

- L'arrêt de la réforme territoriale et la reconquête de services publics de plein exercice et de proximité sur l'ensemble du territoire.

- La réduction du temps de travail à 32 heures.

- Le renforcement de nos droits et de nos garanties collectives.

- Une véritable reconnaissance de la pénibilité et du droit à la formation professionnelle que ne permettent pas les projets de Compte Personnel de Formation et de Compte Personnel d'Activité. Cette reconnaissance passe aussi par le rétablissement à 1% de la cotisation employeur pour la formation professionnelle dans la Fonction publique territoriale.

- Une protection sociale de qualité pour toutes et tous.
- Des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale rompant ***avec*** les logiques d'austérité.

La CGT, son UFICT, appellent les attachés à signer et faire signer la pétition

NON AU GRAF, NON A PPCR, Exigeons l'arrêt des attaques sur le statut.

OUI A UNE CARRIERE LINEAIRE. OUI A UNE VRAI REFORME DE LA CAT A ;
POUR UNE VRAIE RECONNAISSANCE DU GRADE D'ATTACHE

Région
Hauts-de-France
Nord Pas de Calais - Picardie

Jérôme BRESSON
Secrétaire Général

Monsieur Xavier BERTRAND
Président du Conseil Régional
Hauts de France
Madame Manoëlle MARTIN Vice-Présidente Lycées
Madame Brigitte FOURE
Vice-Présidente au Personnel

Lille, le 23 janvier 2017

Objet : Encadrants EPLE

Monsieur le Président,
Madame la Vice-Présidente Lycées,
Madame la Vice-Présidente au Personnel,

La CGT s'interroge sur les conséquences de la mise en place au premier janvier 2017 du PPCR et plus particulièrement des nouvelles grilles indiciaires.

1/ RAPPELS :

1/ Le Décret n°2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

L'Article 4 Modifié par Décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 - art. 112

« Les agents classés au grade d'adjoint technique territorial des établissements d'enseignement sont notamment chargés de fonctions d'entretien courant des locaux et des surfaces non bâties des établissements d'enseignement, qui incluent le maintien en bon état de fonctionnement des installations et la participation aux services de magasinage et de restauration.
Ils sont également chargés de fonctions d'accueil consistant à recevoir, renseigner et orienter les élèves et les personnels des établissements et le public y accédant, à contrôler l'accès aux locaux et à assurer la transmission des messages et des documents.

Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement sont, en sus des fonctions mentionnées au premier et deuxième alinéa, appelés à exécuter des travaux
Ouvriers ou techniques nécessitant une qualification approfondie.
Ils peuvent être chargés :
1° De la conduite des travaux confiés à un groupe d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;
2° De l'encadrement des équipes mobiles d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;
3° De travaux d'organisation et de coordination. »

CONSEIL REGIONAL 151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
03.28.82.57.09/57.07 : Fax : 03.28.82.57.05
cgt@nordpasdecalaispicardie.fr
cgt-tos@nordpasdecalaispicardie.fr
cgtpicardie@nordpasdecalaispicardie.fr

2/ PPCR : application aux cadres d'emplois de catégorie C à compter du 1er janvier 2017

7.2 - Conditions d'avancement d'un grade relevant d'une échelle C2 vers un grade relevant d'une échelle C3

L'article 12-2 du décret relatif à l'organisation des carrières de catégorie C fixe des règles communes pour l'avancement du deuxième au troisième grade (échelle C2 vers échelle C3).

Pour l'heure aucun statut particulier n'échappe aux conditions communes dégagées par cet article.

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

2/ La CGT vous sollicite ce jour dans ce nouveau contexte statutaire.

La grande majorité des encadrants se pose la question : faut-il continuer à encadrer ou pas?

La reconnaissance des responsabilités et l'engagement des encadrants sont abrogés par les nouvelles grilles indiciaires ou l'on retrouve dans la même catégorie à la fois les agents sans spécialités, les agents avec spécialités et enfin les encadrants.

Plus aucune différence !

Quelle était la différence avant la mise en place du PPCR : 15 point de NBI

Les encadrants ne méritent-ils pas mieux ?

La CGT constate que les ex ATP2 ET APT1 définis par le cadre d'emploi n'existent plus. De ce fait la possibilité d'encadrement est remise en question.

Afin de différencier les encadrants des non encadrants, La CGT demande que les agents ayant des responsabilités d'encadrement dans les services « entretien », de « maintenance » et de « cuisine » soit promus à la Catégorie B.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames les Vice-Présidentes, l'expression de nos salutations respectueuses,

Jérôme BRESSON
Secrétaire Général

Copie : M. Laurent VERCRUYSSE, Directeur Général des Services.

CONSEIL REGIONAL 151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
03.28.82.57.09/57.07 : Fax : 03.28.82.57.05
cgt@nordpasdecalaispicardie.fr
cgt-tos@nordpasdecalaispicardie.fr
cgtpicardie@nordpasdecalaispicardie.fr

Région
Hauts-de-France
Nord-Pas-de-Calais-Picardie

PERMANENCE BUREAU	
Lycée du Nord Pas de Calais	03.28.82.57.07
Siège Lille	03.28.82.57.09
Lycée de Picardie	03.22.97.29.86
Siège Amiens	03.22.97.37.09

cgt@hautsdefrance.fr
cgt-tos@hautsdefrance.fr
cgtpicardie@hautsdefrance.fr

RAPPEL JURIDIQUE

Vous recevez de temps en temps des documents de la Région que la DRH vous demande de renvoyer après les avoir signés. Il peut s'agir d'arrêtés relatifs à votre carrière (changement de grade, d'échelon, …), ou d'arrêtés relatifs à un changement d'affectation.

Si vous constatez quelque chose d'anormal dans ces documents, n'attendez pas pour contacter le syndicat. En effet, le temps pendant lequel vous pouvez contester un arrêté de la Région est limité. **Plus tôt vous nous prévenez, plus tôt nous pouvons vous aider à faire valoir vos droits.**

De même, si vous recevez des documents mentionnant l'ouverture d'une procédure disciplinaire à votre encontre, contactez-nous rapidement afin que, là aussi, nous puissions vous aider à faire valoir vos droits et votre point de vue.

N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER
POUR TOUS RENSEIGNEMENTS.

JEROME BRESSON
Secrétaire Général

DÉCOUVREZ LE TOUT NOUVEAU SITE

HTTP://CGT-REGIONHAUTSDEFRANCE.COM