

## Elections professionnelles de décembre 2022

Donner la parole aux agent.es  
sans censure

Baisse du temps de travail  
32h vers 28h / 3ème jour  
de WE pour tous.tes

Pour la transparence des  
règles et le respect des  
droits

Renforcer la prévention  
des risques, réduire la  
pénibilité

Non à la privatisation, et à  
la multiplication des  
agences et satellites

Retraite à 60 ans

Pour des carrières  
linéaires avec des ratios  
à 100% pour les  
avancements de grade



Augmenter les salaires,  
Pour une rémunération égalitaire,  
sans part au mérite

Pour la formation,  
Contre le formatage

Reconnaître les métiers,  
refuser la polyvalence

Défendre les statuts,  
titulariser les précaires,  
embaucher les apprenti.es

Contre les violences  
managériales et contre les  
organisations du travail  
toxiques

Pour une réelle égalité  
femmes-hommes

# Le Comité Social Territorial et sa Formation spécialisée Santé Sécurité au Travail

C'est au Comité Social Territorial (CST), fusion du CTP et du CHSCT, que sont abordées les questions liées à l'organisation du travail, les restructurations de nos services, notre temps de travail, nos primes, nos rémunérations, nos formations et nos conditions de travail. Le CST se décline en formation spécialisée en Santé et Sécurité au Travail (FSST), en charge des questions de prévention, d'hygiène et de sécurité... Des sujets de notre quotidien de travail où l'avis des représentant.es des personnels est demandé, pour les agent.es titulaires, les contractuel.les, les apprenti.es... **Vos représentant.es Sud s'y battent pour faire progresser nos conditions de travail collectives et individuelles et renforcer la prévention des risques professionnels!**

Le CST émet des avis consultatifs et se prononce notamment sur les Lignes Directrices de Gestion, qui réviseront en 2023 les critères d'avancement et de promotion interne, et comprennent un plan d'égalité femmes-hommes à renforcer...

**NOUVEAU : La FSST est une formation spéciale du CST** : un tiers de ses membres syndicaux sont communs à ceux du CST, et chaque titulaire dispose de deux suppléant.es désigné.es par les syndicats élus. Elle remplace le CHSCT et pourra continuer à visiter les lieux de travail, à formuler des préconisations pour améliorer les conditions de travail, lancer des alertes et à faire appel à des expertises externes...

**NOS REPRESENTANT.ES EN CHSCT ET CTP TRAVAILLENT ENSEMBLE DEPUIS TOUJOURS, CE QUI FACILITERA LE TRAVAIL DANS CES NOUVELLES INSTANCES. NOTRE FORCE POUR GAGNER, C'EST L'ACTION COLLECTIVE DE TOUTES ET TOUS, TITULAIRES ET CONTRACTUELLES, NOTRE EXPERTISE JURIDIQUE, TECHNIQUE ET SURTOUT LA DETERMINATION DE NOS ELU.ES.**

Voter **Sud**, c'est préférer le collectif aux petits arrangements et à la compromission.

**Voter Sud en décembre 2022 c'est  
vous donner les moyens d'agir!**  
Vote à l'urne le 8 décembre, ou avant par correspondance



# Sud n'a pas chômé en CTP et CHSCT !

Vos représentant.es SUD ont tenu leurs engagements et ont, entre autres :

→ diffusé les ordres du jour en amont et des comptes rendus commentés

→ porté votre parole récoltée via des réunions, enquêtes (télétravail, travail en temps COVID, difficultés économiques, prix des cantines des lycées...)

→ mené des intersyndicales (RIFSEEP des filières culturelle et technique, prime COVID, tarifs cantine...),

→ créé un rapport de force favorable aux ERM en gagnant au tribunal l'octroi de la NBI, SUD a pu obtenir ensuite le Groupe de Fonction 2, l'accès au grade d'agent.es de maîtrise, une meilleure reconnaissance des qualifications

→ refusé et dénoncé les dégradations des conditions de travail (sous-dotations, réorganisations permanentes, polyvalence, augmentation du temps de travail, RIFSEEP au rabais, management néo-libéral du « bien-être au travail »...)

→ été forces de propositions en CTP (exemple des LDG *Horizon 2023*), en CHSCT (mise en place des DUER, des RSST, de protocoles météo, protection des apprenti.es mineur.es, suivi des risques amiante et radon) et dans tous les groupes de travail

→ initié et obtenu une expertise sur les impacts de la dématérialisation

→ dénoncé les dysfonctionnements du CHSCT : absence d'enquêtes en cas de suicides ou d'accidents graves, vampirisation de l'instance par les différents secrétariats, absence complète et non conforme d'avis rendus, non-conformité des délégations

→ rédigé des rapports de délégation avec un vrai travail de préconisations

→ assuré une information et une veille constantes en période COVID, et fait respecter les règles du Pass Sanitaire dans les musées via un recours au Conseil d'Etat...



## Sud

## Quelques-unes de nos revendications & combats au futur CST et en FSST :

### EN CST

→ Mesurer et réduire les inégalités femmes-hommes

→ Evaluer toute politique RH (action sociale, formation, carrière...) avant de revoir les LDG

→ Refuser la sur-hiérarchisation, les mutualisations, les sous-effectifs, la polyvalence, les fausses concertations la novlangue managériale, les bureaux flexibles, la sur-connexion

→ Gagner au tribunal sur le RIFSEEP et revaloriser les primes des agent.es non encadrant.es des lycées, des CREPS, des ports, en catégorie A ...

→ Limiter les ciblage de postes, mieux rémunérer le travail qualifié

→ Indemniser les frais du télétravail

→ Respecter l'équilibre des sites

→ Lycées/CREPS: augmenter les remplacements et les effectifs, reconnaître les métiers (maintenance, cuisine, accueil...), réduire les frais de déplacements domicile-travail, et de cantine, supprimer les plannings tournants et les coupures en journée

→ Refuser la flexibilité (contrats de projets, contractuel.les)...

→ Evaluer sur l'année scolaire les agent.es annualisé.es

### EN FSST

→ Améliorer son fonctionnement (secrétariat délégué ou tournant, liens avec les CHS des lycées, instances des Rectorats, des CREPS...) et voter de vrais avis, émettre des préconisations

→ Expertiser les impacts sur la santé et les conditions de travail dans les lycées des fiches emplois, du temps de travail et des dotations... en lien avec le vieillissement et la polyvalence accrue

→ Préciser les responsabilités des encadrant.es et de la Région en termes de prévention des risques, via les DUER

→ Définir des protocoles de prévention (nettoyage des infirmeries, chutes, produits toxiques, déconnexion, risques spécifiques aux femmes, RPS et TMS liés au télétravail, par métiers...)

→ Réduire la charge et le temps de travail, faciliter l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle

→ Lutter contre la souffrance au travail (double hiérarchie, perte de sens, management violent, réorganisation constante, ...)

→ Respecter la réglementation (prévention, délégations, enquête suicides ou accidents graves, visites médicales...)

est le seul syndicat régional à vous informer sur vos droits, via l'édition de guides et d'analyses sur:

- ✓ les primes et la rémunération
- ✓ l'accord national sur le télétravail dans la fonction publique
- ✓ les LDG (Lignes Directrices de Gestion) « *Horizon 2023* »
- ✓ les indicateurs de dotation

et nationaux sur:

- ✓ le « démanagement »
- ✓ le temps de travail
- ✓ les droits des agent.es contractuel.les
- ✓ les TMS (Troubles Musculo Squelettiques),
- ✓ les violences sexuelles et sexistes au travail
- ✓ le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- ✓ le RSST (Registre Santé Sécurité au Travail)
- ✓ le droit de retrait

Vous pourrez trouver ces infos sur Intranet et sur [www.sud-ct.org](http://www.sud-ct.org)

Voter pour **Sud**, c'est nous donner le temps et les moyens pour vous consulter, vous informer, vous défendre collectivement, faire des alertes, aller en justice ... La représentativité nous permettra de vous accompagner dans vos démarches individuelles et de négocier les futurs accords collectifs.