



CHSCT du
26 Septembre 2022
INFORMATION
AGENT.E.S
SUD CT Région Occitanie



Sommaire de notre compte-rendu commenté du dernier CHSCT de la Région Occitanie:

Intervention préalable de SUD au CHSCT du 26 septembre – *pages 1-2*

POINT 1 Pour avis : grâce à SUD : Dispositif cadre de prévention des risques professionnels applicable aux **apprenti.e.s mineur.e.s** dans les services régionaux *pages 2-3*

POINT 2 Pour avis : Rapports d'activité 2021 des services de **médecine du travail** *pages 3*

POINT 3 Pour avis : **flex-office dans les services généraux** : principes d'occupation des locaux des services généraux dans le cadre de la mise en œuvre de la réorganisation *pages 4-5*

POINT 4 Pour avis : accusé de réception du Projet de convention avec le FIPHFP *page 6*

POINT 5 Pour information : Point d'étape sur la mise en place du réseau des **Assistant.e.s de Prévention, déploiement du e-registre santé/sécurité au travail** et de l'évaluation des risques professionnels *page 6*

POINT 6 Pour information : **Expertise dématérialisation** : la Présidente refuse d'y mettre les moyens financiers nécessaires *pages 7-8-9*

POINT 7 Pour information : Comptes rendus des délégations du CHSCT/synthèse des délégations dans les Maisons de Région *pages 9-10*

POINT 8 Pour information : télétravail dans les services généraux *pages 10-11*

POINT 9 Pour information : Gestion des aléas climatiques survenus depuis la réunion du CHSCT du 4 juillet 2022 *page 11*

POINT 10 Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19 *page 12*

POINT 11 Pour avis : Approbation des procès-verbaux du 21 avril et 4 juillet 2022 *page 12*

Bonus : déclaration sur le projet de Charte de déontologie censurée par l'administration *pages 12-13*

Déclaration préalable de SUD

Mesdames, Messieurs les membres du CHSCT, SUD tient à revenir sur les derniers événements depuis juillet dernier.

Un encadrant s'est suicidé cet été dans son lycée en Lozère. Ce n'est pas le premier, et ce ne sera sans doute pas le dernier à se suicider ou à décéder sur son lieu de travail sans qu'une enquête sérieuse du CHSCT ne soit menée.

4 titulaires du CHSCT ont demandé l'ajout de ce point à l'ordre du jour, conformément au règlement interne du CHSCT mais l'administration par courriel du 16 septembre a refusé. SUD dénonce cette censure du travail du CHSCT.

Le bilan amiante n'est toujours pas prêt, tout comme celui du Radon.

L'exposition à l'amiante est pourtant reconnue comme dangereuse pour la santé, tout comme le préjudice d'anxiété qui provoque lui aussi des maladies liées au stress d'être exposé.e à l'amiante.

C'est un sujet qui doit avancer, la santé des agent.e.s doit être votre priorité.

La gestion et la mise en place du suivi des Accidents de Service /Maladies Professionnelles : après l'information en CHSCT de juillet, nous attendions un point de mise en place de la procédure, avec le lien vers l'outil partagé de recensement des Accidents de services. Nous n'aurons donc droit qu'à un groupe de travail dont le pouvoir excède celui du CHSCT puisqu'il semble conclusif.

Pourtant, une analyse partagée des causes les plus fréquentes des accidents permettrait d'émettre des préconisations ou de travailler sur des mesures de prévention collective, comme a pu le faire par exemple la Région Nouvelle Aquitaine avec les productions de guides sur les chutes, première source d'accidents, les Troubles Musculo Squelettiques ou l'utilisation de produits chimiques etc...

SUD est par ailleurs surpris de ne voir aucun Accident de Service déclaré en lien avec les Risques Psycho Sociaux. Pourtant, nous savons que des agent.e.s sont victimes de burn-out, de craquage, de dépression liée au travail, dont certain.e.s sont reconnu.e.s lors de comités médicaux.

Est-ce à dire que les agent.e.s ne connaissent pas leurs droits, ni même la définition d'un Accident de Service ? C'est sans doute là la raison de cette absence, les collègues concerné.e.s sont le plus souvent placé.e.s en arrêt maladie ordinaire, perdant leurs droits et invisibilisant les RPS au sein de la collectivité. **Où est la culture de la prévention dans ce domaine ?**

Nous avons alerté également sur les conditions de travail des agent.e.s dans les lycées J. Ferry et l'EREA à Montpellier, mais ce point est resté absent du CHSCT, seulement traité en CTP, et repris par la quasi-totalité des syndicats à l'exception de la FAFPT (qui a voté pour sans aucune demande d'amélioration de la situation).

Nous demandons que soit présentées en CHSCT, et pour avis, les fusions d'établissements, les ruptures de cité mixte, autant d'étapes dans le changement des conditions de travail des agent.e.s qui doivent avoir un avis du CHSCT.

Que dire enfin des points dont l'avis du CHSCT ressemble plus à un accusé de réception qu'à des préconisations définies ensemble ? On pense ici aux points des rapports des médecines du travail. Sans aucune préconisation retenue, ni bilan à en tirer... Des documents envoyés tardivement, tout comme

les Procès-Verbaux à relire.

Absence totale de préconisation et de prévention des risques qui caractérise de façon caricaturale le point sur les déménagements, qui réussit l'exploit de mettre en place le Flex office sans jamais prononcer les mots Flex office!

Flex office sans aucun garde-fou, sans aucune mesure de prévention collective ou individuelle des RPS. Où sont les préconisations des ACFI sur le sujet ????

Est-ce surprenant quand on constate que la principale critique de la représentante de l'administration envers l'expertise sur la dématérialisation est que celle-ci aborde les RPS alors que la Région aurait déjà traité le sujet ?

Ah oui, est où ? Où sont les mesures prises ? Où est le bien-être au travail qu'on nous a promis ?

Les RPS, ce sont ceux qui en parlent le moins qui en font le plus !

La disparition des CHSCT ne doit pas trop vous attrister au vu du mépris dont vous avez fait preuve toutes ces années pour cette instance !! Il aura fallu se battre pour vous arracher des votes, deux expertises, et des pseudo-enquêtes sur les suicides.

La Région produit de la souffrance physique et mentale, et entend l'invisibiliser.

SUD a toujours dénoncé ces méthodes, et s'opposera toujours à cela car celles-ci nuisent à la santé des collègues.

POINT 1 : Dispositif cadre de prévention des risques professionnels applicable aux apprenti.e.s mineur.e.s dans les services régionaux

VOTE A L'UNANIMITE

SUD rappelle que plusieurs accidents ont eu lieu au national touchant des apprenti.e.s. Dont certains mortels. SUD refuse donc que des travaux interdits puissent donner lieu à une dérogation pour que l'apprenti puisse effectuer cette tâche ? S'ils sont interdits, ce n'est pas pour rien ??

La Région n'est déjà pas la championne de la prévention, les agent.e.s amené.e.s à être maître d'apprentissage sont de plus en plus polyvalents, donc de moins en moins spécialisé.e.s et aptes à assurer la sécurité des jeunes.

=> Grâce à SUD, la Région a accepté de revoir la formulation ambiguë sur les missions interdites

SUD rappelle d'ailleurs que la Région sur ce point comme sur d'autres, a fait preuve d'un grand laxisme en termes de prévention **puisque'il a fallu que SUD interpelle l'administration en CTP pour qu'enfin la Région s'acquitte de ses obligations.** Comme point positif, les études de postes que nous avons vu passer devraient être réalisées pour l'ensemble des agent.es de la Région.

SUD est le seul syndicat à avoir fait avancer le dossier de la sécurité des apprenti.e.s. Lors de ce CHSCT, SUD a obtenu une modification du texte du rapport pour que la Région s'engage plus clairement à ne pas déroger aux travaux interdits pour les mineur.e.s.

Contrairement à ce que prétendent souvent l'administration et d'autres syndicats, SUD est comme souvent force de proposition et obtient des avancées importantes !

POINT 2 : Rapports d'activité 2021 services Médecine du travail POUR : CGT CFDT FO UNSA FAFPT + EMPLOYEUR NE PREND PAS PART AU VOTE : SUD

Observations des autres syndicats en CHSCT:

- chaussures EPI : mauvaise qualité, absence de marché dédié
- nécessité de tenir compte des évolutions climatiques pour adapter les tenues de travail
- nécessité de campagnes de mesures acoustiques, de températures
- nécessité de réviser les indicateurs de remplacement (personne vieillissant, la charge de travail explose).

Intervention de SUD

Le document régional déplore « **TROP D'ABSENTS NON-EXCUSES AUX VISITES MEDICALES** »: Faut-il revoir les procédures d'information des RDV aux agent.e.s... (mail ? via encadrant.e ?). Est-ce un oubli d'agent.e.s ? Est-ce lors de RDV fixés hors de temps de travail, **même si les rendez-vous à la médecine de prévention relèvent du temps de travail effectif et doivent donner lieu à récupération...?**

=> PROPOSITION SUD : mener une campagne de sensibilisation à la visite médicale (intranet, note accompagnant le bulletin de paie etc...)

=> QUESTION SUD : Où sont des éléments concernant les visites médicales des agent.e.s des MdR, Ports, ERM ou musée?

=> QUESTION SUD : comment les médecines du travail sont-elles informées des agent.e.s à prendre en charge ?

Dans le compte rendu du Gers on lit : « *horaires de travail : l'alternance d'horaires une semaine sur deux (horaires de matin et d'après-midi) mise en place dans un lycée en 2020, a été difficile pour certains agents. Pour des convenances personnelles, certains préféreraient travailler uniquement les matins ou les après-midi. Il est préconisé d'associer les équipes dans l'organisation du travail, des missions pour plus de compréhension et favoriser le sentiment d'équité ou de justice au sein du collectif.* »

=> PRECONISATION SUD : limiter strictement le recours aux plannings tournants, encore plus ceux fixés à la semaine (une semaine du matin, une semaine de l'après-midi/soir).

=> PROPOSITION SUD : réaliser un bilan du nombre de lycée en horaires alternés, avec une étude d'impact. La mise en place du télétravail a reposé dans les services généraux l'importance du respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce mode d'organisation est incompatible avec la vie personnelle de très nombreux collègues.

Les rapports des médecins de prévention alertent sur le vieillissement de la population et le non remplacement des agent.e.s en maladie. Cela crée une surcharge de travail pour des agent.e.s dont la

ATTENTION !

La FAFPT a cru bon de préciser que les agent.e.s contractuel.le.s avec des pathologies impactent le bon fonctionnement des lycées et a demandé des agent.e.s contractuel.le.s avec 100% de capacité...

=> SUD dénonce cette position discriminante à l'embauche et rappelle que l'employeur doit aménager le poste et le temps de travail des agent.e.s, titulaires mais aussi des précaires !

moyenne d'âge est de plus de 50 ans ?

=> PROPOSITION SUD : revoir les indicateurs de dotation et les critères de remplacement, avec une analyse CHSCT. (Au lieu de faire cela, la collectivité se lance dans une révision des fiches emplois des lycées et CREPS vers plus de polyvalence et d'intensification du travail. C'est du management en mode LIDL réservé aux agent.e.s des lycées et CREPS, qu'il faut bien rentabiliser maintenant que le RIFSEEP a été voté!)

ATTENTION !

SUD dénonce l'incitation à la mise en place de **plannings dédiés à absorber la surcharge de travail** liée à des absences maladie ou même aux ASA syndicales (de moins en moins remplacé.e.s!) comme la collectivité en fait la promotion sur l'Intranet. **Le travail dégradé ne doit pas être une norme !**

=>PRECONISATION SUD : mieux prendre en compte les préconisations émises sur le port de protections auditives, en fournissant des protections de meilleure qualité que les bouchons simples.

Le service de santé au travail « THAU SALAGOU SANTE TRAVAIL » demande à être destinataire des ordres du jour et à participer aux réunions du CHSCT. SUD constate que seule la médecine du travail de Toulouse assiste à quelques réunions, mais nous n'avons jamais d'autre médecine du travail dans cette instance et c'est dommageable aux agents.

=>PRECONISATION DE SUD : transmettre les ordres du jour et les convocations aux réunions du CHSCT à tous les organismes de médecine du travail, avec copie à la boîte mail du CHSCT.

Enfin, SUD a demandé pourquoi aucun avis n'est rendu sur les préconisations émises dans ces rapports, ou sur un plan d'action de maîtrise des RPS et TMS? Pourquoi finalement ce point ne donne lieu qu'à un avis sur la remise des rapports, comme simple formalité annuelle ? **Quelle est le réel travail du CHSCT dans ce point ???**

SUD n'a pas participé au vote car AUCUNE préconisation n'a été soumise au vote et que le vote n'est pas un simple accusé de réception d'un dossier

POINT 3 : Principes d'occupation des locaux des services généraux dans le cadre de la mise en œuvre de la réorganisation
CONTRE : SUD - ABSTENTION : CFDT FO UNSA FAFPT
NE PREND PAS PART AU VOTE (NPPV) : CGT - POUR : EMPLOYEUR

Ça y est ! On y est ! Sans l'admettre, et à grands renforts de « sobriété » par ci, de culpabilisation environnementale à cause de l'« artificialisation des sols par-là », et de réorganisation qui entraîne une « refonte des collectifs »...la Région instaure le flex-office en douce. Beaucoup de bla bla et de novlangue lénifiante pour nous annoncer la fin des bureaux individuels attitrés.

Il faut faire vite, très vite ! C'est urgent ! Il faut que plus d'agent.e.s – apprenti.e.s – contrats de projet rentrent dans un espace identique voire moindre.

Il n'est plus question de louer de nouveaux espaces

comme avant la crise sanitaire. Ça doit rentrer, de gré ou de force.

Pourquoi ? parce que le télétravail a entraîné une occupation partielle des bureaux et puis car on peut mettre 2 agent.e.s dans un bureau de 13 m², un peu comme on peut mettre une girafe dans un frigo en 4 mouvements.

Vous vous demandez s'il y aura une règle ? Un référentiel ? Et bien non, la règle de la nouvelle occupation des locaux, c'est qu'il n'y en a aucune, comme dans Grease et non Fight Club vous confondez les films ;-)

***Comme au Fight Club,
la règle c'est qu'il est interdit de parler de flex-office/ flex-desk***

Règle 1 - Il est interdit de parler du Flex Office

Règle 2 - Il est interdit de parler du Flex Office

Règle 3 - Si quelqu'un dit stop ou s'évanouit, la réorganisation ne s'arrête pas,

Règle 4 - Seulement une personne par poste,

Règle 5 - Un poste n'est pas un bureau,

Règle 6 - Pas de décoration individuelle, pas de petites affaires personnelles,

Règle 7 - le nombre d'occupant.e.s. pour un même bureau augmente avec la durée du télétravail,

Règle 8 - Si c'est votre première journée en flex-office, vous devez vous battre.

C'est la lutte des places, dépêchons nous et demain ! La course au bureau sera notre quotidien !

Préconisations AFNOR pour une vraie « qualité de vie » au travail

Si la surface minimale n'est pas précisément définie par la loi, l'AFNOR soumet toutefois des recommandations plus précises avec la norme NF X 35-102 :

10 m² par personne pour un bureau privé ;

11 m² par personne pour un bureau partagé (22 m² pour un bureau de 2 personnes, 33 pour un bureau de 3 personnes, etc.) ;

15 m² par personne dans un espace collectif bruyant tel que les open-space notamment. Ainsi, même si aucune loi n'exige une surface minimale de travail, il est recommandé de suivre les normes évoquées par l'AFNOR. Certaines autres recommandations permettent même de collecter des éléments de réponses plus précis. En effet, l'employeur est tenu d'aménager des postes de travail spécifiques lorsque les salariés travaillent exclusivement devant un écran pour éviter la fatigue visuelle. Le plan de travail par personne doit alors être d'une longueur de 1,20 mètre pour une profondeur comprise entre 0,90 et 1,10 m. Il est également déconseillé de placer deux écrans l'un à côté de l'autre de façon à faire travailler les employé.e.s face à face en raison des ondes électromagnétiques pouvant être émises.

Déclaration de SUD en CHSCT

Le dossier CHSCT ne contient aucune description concrète de l'organisation des plateaux de bureaux, cette dernière étant **laissée au bon vouloir de chaque direction**, suite aux concertations en mode lean-management des agent.e.s priées de donner elles-mêmes les solutions pour gérer la pénurie de locaux.

Le Covid et le télétravail ont été les facilitateurs pour que ce projet que la Direction générale a depuis la fusion (: SUD n'a pas cessé de dénoncer ces dernières années la direction du Changement Permanent qui avait comme feuille de route la mise en place du travail nomade, et la Transfo qui a été mise en place pour nous « acculturer » sur nos espaces de travail.

Ce n'est en rien le désir des agent.e.s, sauf les adorateur.trice.s du nouveau management et des start ups.

Il n'y a aucune préconisation concernant l'organisation des bureaux, la lutte contre le bruit, les RPS ou encore la sécurité incendie. Il n'y a aucun véritable "cadre fixé" comme prétendu dans le texte du rapport.

Où sont l'avis et la préconisation des CISST???? Le changement dans l'organisation de l'espace de travail d'une telle ampleur est en soi un projet important qui nécessite une expertise, comme l'indique l'art. 42 du décret 85-603.

SUD a rappelé aux membres du CHSCT que même un libéral comme Jacques ATTALI alerte sur le risque d'une organisation du travail en Flex office car **le Flex office accentue le sentiment que tout le monde est interchangeable. Mettre fin aux places attirées remet en cause, symboliquement, la place que chacun.e occupe dans l'équipe.**

Après la fusion, après le Covid, nous avons besoin de stabilité, de repères. Selon des chercheurs de l'université de Stockholm, l'open-space serait générateur d'absentéisme. En effet, après examen de près de 2 000 salariés répartis dans différents types de bureaux, ils remarquent une hausse de 90 % des risques d'absence pour maladie de courte durée d'un salarié travaillant dans un petit open space (4 à 9 personnes) par rapport à un autre présent derrière un bureau isolé. Ces chiffres, publiés dans la revue Ergonomics, sont assez similaires pour les open space de tailles moyenne (entre 10 et 24 personnes) et grande (plus de 24 personnes) avec respectivement 92 % et 82 % de risques supplémentaires.

Enfin, **le Flex office atteint des sommets d'absentéisme chez les hommes** (particulièrement attachés à leurs bureaux, signes de distinction sociale) : **+ 163 % par rapport aux bureaux isolés.**

Les agent.e.s seront en plus traité.e.s différemment suivant les directions, dont certaines imposent un jour commun sans télétravail ce qui pose la question de la suffisance du plateau quand toute la direction est présente? Certain.e.s seront-ils.elles amené.e.s à travailler dans les salles de réunion? à la cantine? Dans les espaces de convivialité?

Ces espaces dont certains sont remis en question par la réduction des espaces et l'arrivée de nouveaux.elles occupant.e.s (apprenti.e.s, stagiaires, et bientôt transférés de l'Etat etc...)

Il avait été question lors de discussions précédentes de faire coïncider la perte du bureau attiré avec l'octroi d'une 3ème journée de télétravail. Ce n'est pas la revendication de SUD mais cette méthode nous laisse penser que la collectivité n'autorisera pas cette 3ème journée. Les agent.e.s qui l'attendent ont semble-t-il tout à perdre dans ces manières de faire. (SPOIL : le CTP du 13/10 nous a, encore une fois, conforté.e.s dans notre sens de l'anticipation et notre lecture des méthodes managériales de notre direction générale).

L'occupation des locaux répond à des règles comme celles de l'évacuation incendie, avec une localisation précise des guides fil et des serres file. Quelle formation SSI quand la majorité des agent.e.s sont en télétravail ?? Les directions ne peuvent pas faire n'importe quoi.

Il y a aussi des personnes handicapées dont l'évacuation est difficile et soumise à des protocoles précis. Le télétravail a déjà impacté ces règles de sécurité, mais couplé au Flex office, cela fait craindre à des collègues que des agent.e.s soient mis.e.s en danger si rien n'est préconisé clairement. AZF est encore dans de nombreux esprits à Toulouse.

SUD demande une étude d'impact de ce projet, notamment en termes de RPS. En l'état, aucun syndicat ne peut voter ce rapport si sa préoccupation est la santé physique et mentale des collègues de travail. SUD, a demandé d'abandonner ce projet.

Pour justifier les déménagements, l'ancienne DGD du changement permanent invoque les réorganisations et la demande des agent.e.s de travailler ensemble (*ce qui au passage ne veut pas dire les un.e.s sur les autres*)

Elle a focalisé son intervention sur le poste de travail attiré, ce qui ne veut pas dire un bureau mais un PC mobile et de quoi le brancher. SUD ne doit pas faire peur aux agent.e.s : **tout va bien se passer...**

Une étude d'impacts avant ? Mais vous n'y pensez pas ! Mieux vaut la faire après, ou alors dire après que c'est trop tard comme le discours tenu sur l'expertise dématérialisation. Ne nous inquiétons pas, on aura « les plans », après...

=> Avec la Région, la règle, c'est de ne jamais mesurer les effets de ce qui est mis en place, ni avant, ni pendant, ni après sauf budgétairement !

SUD refuse de faire partie des membres CHSCT qui vont, par leur simple présence à des réunions où ils.elles n'auront pas leur mot à dire, cautionner de fait la remise en question complète de nos espaces de travail, et sans caractère réversible alors que la réversibilité du choix du télétravail est obligatoire.

DEFINITIONS

Le flex office : le salarié n'a plus de bureau attribué et attiré. En bureau fermé, en bureau individuel comme en open space. Le bureau personnel disparaît avec le flex office. 1 bureau = 1 agent n'est plus une réalité, les bureaux sont partagés, chacun est libre de s'installer là où il le désire, pourvu que la place soit disponible.

Le Desk-sharing : « bureau partagé », partage de bureau. C'est une autre façon, un peu plus restrictive, complémentaire, de désigner un nouvel espace de travail sans bureaux personnels. Partager son bureau peut s'inscrire tout à fait dans le cadre du bureau flexible...

Le « flex desk » ou bureau nomade est un mode d'organisation suivant lequel plusieurs personnes occupent le même espace de travail à tour de rôle. Fini la place attirée, chacun partage son bureau avec plusieurs collègues et selon différentes plages horaires.

POINT 4 : Projet de convention avec le FIPHP POUR : CGT CFDT FO UNSA FAFPT + EMPLOYEUR / ABSTENTION : SUD

Afin de réduire la charge de travail et éviter de se retrouver à « devoir maintenir des agent.e.s dans l'emploi », les reclasser, SUD PROPOSE, par exemple :

- **de contrôler les missions des agent.e.s (GRETA, détournement de main d'œuvre, location des locaux l'été) et être plus fermes avec les autorités fonctionnelles.**
- **de réduire le port de charge des agent.e.s, en évitant de leur faire traverser le lycée avec les bras chargés de sacs poubelle, en installant des ascenseurs pour transporter les charriots, matelas, lits, linges sales, outillages ou produits d'entretien dans des établissements avec des bâtiments de plusieurs étages sans équipements.**
- **de rendre accessibles les véhicules du lycée à tou.te.s les agent.e.s, et pas seulement la maintenance, pour l'évacuation des déchets ou le transport de charge.**
- **de restaurer les formations Gestes-Postures (lavage de vitre, tableau, miroir, port de charge...)**
- **de remettre le CHSCT (et la future formation spécialisée) au cœur de la prévention !**
- **que le CHSCT soit associé au travail sur cette convention.**

SUD soutient le recrutement sans discrimination sur la santé mais tient à rappeler que notre employeur, la Région, a une obligation de résultats de préservation de notre santé physique ET mentale.

Elle doit mettre les moyens nécessaires pour atteindre ce résultat, c'est SON obligation. Cela passe aussi par le respect des formations et des qualifications des agent.e.s (pour le respect des normes de sécurité) et par la dotation des services et établissements en effectifs en nombre suffisants pour que la moindre absence ne soit pas bloquante et pour sortir de la logique de pénurie de personnels. **SUD s'est abstenu, l'administration n'ayant pas souhaité répondre à nos « injonctions »...**

POINT 5 Pour information : Point d'étape Assistant.e.s de Prévention, déploiement du e-registre santé/sécurité au travail et de l'évaluation des risques professionnels

SUD a demandé que soit mené un travail en amont, avec le CHSCT, du guide communication aux agentes du e-registre SUD a regretté encore une fois que le CHSCT soit informé a posteriori et non associé à la démarche en amont.

La Fédération SUD a édité une [brochure spécifique sur le document unique d'évaluation des risques](#), nous la distribuons aux agent.e.s et le service prévention en a été destinataire. Nous espérons que le guide Région sera plus proche de notre vision du RSST que d'une approche légère visant à dissuader les agent.e.s de le renseigner.

=> ALERTE SUD : sur le risque de non recours et de non renseignement des registres dûs à leur dématérialisation !

C'est la capacité de la collectivité à répondre aux alertes et aux signalements indiqués sur ces registres qui sera la clé de l'amélioration des conditions de travail, et non le fait de les rendre inaccessibles pour beaucoup.

=> QUESTION DE SUD : en l'absence d'Assistant.e de prévention dans certaines directions, qui mettra en œuvre le DUER ? La RH ? Un cabinet extérieur ?

La Collectivité ne peut attendre indéfiniment en espérant qu'un.e agent.e ait cette envie palpitante d'avoir une charge de travail supplémentaire en analysant des risques de sa direction, sur un temps donné, non pas en fonction de la charge de travail, mais des possibilités offertes par la direction !

SUD a rappelé que la Région a refusé notre proposition d'officialiser le temps de travail des ADP dans le règlement de temps de travail, et la reconnaissance de leur mission via une sujétion ADP RIFSEEP.

Cela fait plus de 20 ans que les DUER sont obligatoires, et presque autant de temps qu'ils sont absents des 2 anciennes collectivités !

SUD ne peut pas accepter que tout repose sur le recrutement ou non d'ADP, et que la collectivité leur fasse porter la responsabilité de cette charge de travail. C'est la responsabilité de l'employeur.

=> ALERTE SUD : l'ADP DMID (Mobilité, Infrastructures et Développement) vient de partir en retraite, il serait temps de compléter au plus juste le tableau DQVTF pour la présentation en instance.

SUD craint que l'ampleur du travail à mener et du territoire à couvrir dans certaines directions, soit une des raisons des difficultés de recrutement d'ADP.

Cas par exemple des directions DAT, DFPP et DEEP où l'ADP va devoir évaluer les risques de ses collègues sur 13 départements, avec les risques à prendre en compte globalement sur la totalité du territoire, et les risques liés à chaque structure.

=> PROPOSITION SUD : proposer des ADP dans chaque site excentré, que ce soit en Mdr ou musée ou autre.

Une nouvelle fois, l'administration n'a pas répondu à nos « injonctions », ignorant sciemment nos alertes et refusant toute piste d'amélioration malgré nos 20 ans de retard en prévention...

POINT 6 Pour information : Expertise dématérialisation

Petit rappel sur cette expertise qui a mis plus de 2 ans à être votée.

Cette expertise intègre beaucoup plus que la simple dématérialisation, puisque dans la demande initiale et dans la lettre de mission, signée par la collectivité, les membres donnent dans leur délibération les objectifs généraux suivants :

- « Réaliser **un bilan** des multiples projets de nouvelles technologies de dématérialisation et leur méthode de mise en place ;
- Evaluer **les facteurs** de risques professionnels désignés par l'introduction et l'utilisation de ces outils ;
- Analyser **la place du CHSCT** dans la politique de prévention de l'employeur et sa capacité à y intervenir selon les prérogatives que lui accorde le droit. »

Les premiers éléments présentés par l'expert sont donc conformes aux objectifs, avec une analyse de la dématérialisation, sur les conditions de travail, les risques professionnels dont les RPS...

Ensuite, le questionnaire prévoyait bien d'aborder la tension au travail (travail tendu) avec une étude comparative avec les résultats nationaux :

- *Le questionnaire sera décomposé en plusieurs parties correspondant aux objectifs principaux de l'utilisation de cette méthode dans le cas présent :*
- *La première sera basée sur la méthode « Job content questionnaire (JCQ) » ou questionnaire « Karasek » pour analyser les marges de manœuvre et la tension au travail en rapport avec l'utilisation des nouvelles technologies¹. De façon plus générale ce questionnaire sera précieux pour identifier les situations de travail tendu et fera l'objet d'une étude comparative avec les résultats nationaux pour dégager les traits caractéristiques ou non de la Région.*
- *La seconde servira à recenser les nouvelles technologies utilisées et sera particulièrement précieuse pour réaliser un bilan classé des nouvelles technologies et élaborer un diagnostic commun aux différentes parties.*
- *La troisième servira à évaluer l'état de santé au travail des agents, à partir des éléments du questionnaire de l'enquête SUMER du ministère du travail.*

Soulignons aussi ce qui ressort des rapports médecine Professionnelles en lien avec RPS et dématérialisation :

- « manque de reconnaissance »,
- « sentiment d'injustice »,
- « violences verbales et physiques »,
- ...
- d'« épuisement » ou de « désintérêt professionnel ».

Un médecin du travail attire l'attention sur le fait que certains facteurs de RPS persistants peuvent altérer à terme la santé des agent.e.s ; à titre d'exemple, il

évoque des atteintes telles que l'apparition d'ulcère gastrique, hypertension, mais parfois vers des altérations plus graves à la santé psychique et mentale.

Dans le document du point FIPHFP est même mis en avant la nouvelle organisation spatiale des bureaux et la dématérialisation.

=> N'en déplaise à l'administration qui adore mettre la poussière de la souffrance sous le tapis de la soit-disant bienveillance et « qualité de vie au travail », les RPS font donc pleinement partie du champ de l'expertise

Le questionnaire n'a pas été envoyé qu'aux 2 ou 3 directions ciblées, mais bien à l'ensemble des agent.e.s, comme écrit noir sur blanc dans la lettre de mission. Il est donc logique que des agent.e.s aient pu avoir besoin de rencontrer les experts et de s'exprimer devant eux.

Sachant que les directions cibles ont d'ailleurs été réorganisées différemment, et que le questionnaire faisant ressortir des directions en demande, le cabinet souhaiterait réorienter les entretiens sur des directions plus en demande.

Rappelons aussi que même les agent.e.s des MDR sont inclus.e.s dans le périmètre des entretiens collectifs de départ

Rappelons aussi que l'observatoire au travail, prévu dans la lettre de mission, envisage une étude sur :

- l'environnement physique de travail,
- l'aménagement des collectifs,

=> L'Expert peut donc amener son expertise à la réorganisation des espaces de travail en cours, et notamment sur la mise en place du flex-office.

ATTENTION !

Concernant le budget, les membres représentant.e.s du personnel en CHSCT, n'ont jamais limité le coût à un plafond inapproprié.

A chacune de nos demandes de revoir ce budget, l'administration a toujours répondu attendre l'étape d'après, prétendant éventuellement évoluer dans la position en fonction des résultats du questionnaire, et qu'à maintes reprises, elle a indiqué en référer à la plus haute autorité pour obtenir une réponse...

Les membres syndicaux du CHSCT ont donc saisi cette plus haute autorité, en l'occurrence la Présidente de Région Mme Carole DELGA, pour avoir une réponse directe, sans forme alarmisme, sans alerte outrancière, dans la bonne continuité de la demande...

Premiers résultats de l'expertise le disent : la Région Occitanie a plusieurs longueurs d'avance sur la souffrance au travail, et un énorme retard sur la prévention des risques !

Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble des ASG de la région (2546 adresses mail transmises par l'administration et complétées par les élu.es du CHSCT).

1228 personnes ont répondu au questionnaire, soit **48%** des personnes sondées, entre avril et mai 2022.

- **93%** déclarent réaliser la **quasi-intégralité de leurs tâches** sur un outil informatique.

- **72%** déclarent utiliser les outils informatiques pendant **7h ou plus par jour** (contre 13,4% en France en 2013 et 9,9% pour la FPT en 2013). Selon la DARES, cette utilisation les classe dans la catégorie des « **utilisateurs intensifs** ». Cette catégorie d'utilisateur est plus souvent exposée au risque de surcharge de travail et de pression au travail.

Ces chiffres valident la démarche du CHSCT sur l'importance des nouvelles technologies.

70% des répondant.e.s considèrent que leur état de santé général est **bon ou très bon**. C'était en 2013 81% dans la fonction publique.

41% des répondant.e.s considèrent que leur travail influence leur santé et qu'il est plutôt **mauvais** pour leur santé. En 2016, 26% des agents de la FPT considéraient que leur travail avait un effet négatif sur leur santé. (sic)

La situation la plus risquée du point de vue de la santé correspond à des situations de travail où les personnes ont relativement beaucoup de demande psychologique ET peu de latitude décisionnelle. Cette situation est appelée « **Jobstrain** » c'est-à-dire « **travail sous pression** » ou « **travail tendu** ».

Exposition au « travail tendu » (Jobstrain – Karasek) à la région Occitanie (1066 répondants) : **46% des personnes sont exposées à une situation de « travail tendu »**. Ce chiffre est de 23% dans la FPT en 2017. 1113 personnes ont répondu à une série de 9 questions composant un questionnaire mesurant l'état de santé en général, dans la vie professionnelle et personnelle. C'est un questionnaire de référence utilisé pour diagnostiquer l'exposition des personnes aux facteurs de risques psychosociaux. Plus généralement c'est un outil recommandé par la Haute Autorité de Santé (HAS) pour l'aide au diagnostic des épisodes dépressifs caractérisés.

En effet, l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux entraîne une dégradation de la santé physique et mentale des personnes.

Près de **21% des personnes** qui ont répondu au questionnaire ont des symptômes dépressifs. Soit **140** personnes présentant des symptômes **dépressifs majeurs** et **92** des symptômes **dépressifs mineurs**.

Le résultat de l'enquête EpiCov à la sortie du confinement en 2020 comptait environ 13% de personnes touchées par des symptômes dépressifs (méthode restrictive).

Plus de **65%** des ASG considèrent que, sur les 5 dernières années, l'introduction de nouveaux logiciels a été **trop fréquente**. Sans anticiper sur le travail à venir sur les effets de l'utilisation des nouvelles technologies, il est possible de dire dès maintenant que les nouvelles technologies semblent **faciliter** l'activité mais aussi **augmenter la charge de travail** et les **interruptions** dans le travail. Ces résultats sont nuancés et doivent être approfondis par un travail en entretiens.

L'Expert avait estimé deux fourchettes de prix, suivant le nombre d'entretiens individuels et collectifs à mener :

Hypothèse 1 - actuelle (budget actuel) :

Direction	Effectifs au 01/03/2022	Entretiens individuels budget actuel	Entretiens collectifs budget actuel
DEF	243	15	2
DCP	104	0	0
DEI	117	0	0
	464	15	2

Hypothèse 2 - cible 40 entretiens individuels et 5 collectifs : équivalent à la fourchette haute du devis initial.

Direction	Effectifs au 01/03/2022	Entretiens individuels budget cible	Entretiens direction budget cible	Entretiens collectifs budget cible
DEF	243	20	0	3
DCP	104	10	2	1
DEI	117	10	1	1
	464	40	3	5

L'Expert a fait remonter le cas de directions qui n'avaient pas été identifiées par les membres du CHSCT : l'ex DMOE et l'ex DAAF (les deux ayant depuis subi des fusions plus ou moins absorptions).

Deux autres fourchettes de prix, avec entre 6 et 9 jours de travail en plus, ont été présentées aux membres du CHSCT. Pour mémoire, **la Présidente ne voulait pas mettre plus de 30 000 euros sur une expertise**. Et à la signature, elle a opté pour la fourchette basse et un étalement sur deux années budgétaires.

Entre temps, le DGS a informé les organisations syndicales de vouloir mener SA propre expertise. Nous n'avons aucune nouvelle depuis mais dans de nombreux rapports de CTP, il est aussi fait mention d'audits, de prestations externes d'aide à la décision... autant d'éléments JAMAIS portés à connaissance des syndicats et qui

ont un coût (plus onéreux que notre expert à nous c'est certain) !

Un coût qui ne peut pas être mis sur une expertise menée par les syndicats, et surtout, dont l'initiative vient de SUD. Cela fait deux ans que notre syndicat se bat bec et ongles, rame pour convaincre les autres organisations syndicales de l'importance de cette expertise. SUD avait même boycotté un CHSCT pour créer un rapport de force sur le sujet.

Et SUD a eu raison de s'acharner. Car les chiffres sont préoccupants, et exigent d'être complétés par une enquête de terrain, réalisée via des entretiens.

La réponse de l'administration lors de ce CHSCT est plus que HONTEUSE :

- ce n'est pas « véritablement » une expertise, c'est une prestation. => **ah bon, et depuis quand une expertise s'appellerait expertise au bon vouloir de l'employeur... bientôt ce sera un rapport de stage !**
- les chiffres nationaux ne sont pas exploitables car il y a eu le COVID => **le COVID n'a pas touché que l'Occitanie ! et certains chiffres nationaux cités (dépression) sont bien ceux du Covid**
- il n'y a pas de sous pour le faire => **mais il y en a pour d'autres audits et appuis à maîtrise d'ouvrage plus importants que la santé des agent.e.s**
- une expertise devrait être faite rapidement => **c'est faux, la jurisprudence est claire on peut parfaitement mener une expertise après la mise en place du projet important**

La Région compte un nombre alarmant de personnes en situation de travail en tension.

Tronquer l'expertise, ne pas la mener au bout, nuira aux agent.e.s.

Avoir une stricte vision comptable est erronée, car l'investissement financier dans la prévention des risques permet d'éviter des dépenses, c'est une démarche bénéfique et bénéficiaire.

Un représentant de la FAFPT, a déclaré que « l'expertise lui paraissait un peu juste et le travail un peu faible ».

La Secrétaire lui a rappelé (la mémoire est courte parfois) qu'il s'agissait d'une demande de l'intersyndicale. **SUD a dénoncé les propos du représentant de la FAFPT, et le non investissement de la Région dans la prévention des risques auxquels elle expose ses agent.e.s.**

Et SUD regrette que la demande intersyndicale n'ait finalement été défendue que par SUD et la CGT.

Le silence des représentant.e.s CFDT, FO et UNSA lors de ces échanges tendus avec l'administration est à nos yeux presque aussi « grave » que les propos de la FAFPT.

SUD regrette fortement le manque d'implication et de défense des dossiers, peut-être le manque de formation syndicale, et ne comprend pas l'incohérence des discours entre instances, ou l'écart entre les tracts revendicatifs sur la souffrance au travail, la déconnexion et le changement permanent d'outils, et ce silence quand il s'agit de défendre NOTRE expertise devant les calculs comptables. **Ecrire des tracts c'est bien, agir c'est mieux !**

La DQVTF a balayé nos demandes en prétendant avoir fait autre chose depuis. Si l'idée c'était de mettre en avant la mise en place d'une mutuelle conventionnée (payante et peu aidée), SUD rappelle ici que n'est pas en soi une mesure de prévention des risques professionnels. En effet, les cotisations négociées sont calculées sur l'état de santé des agent.e.s régionaux.ales. Plus le travail impactera notre santé à toutes et tous, plus nos cotisations vont augmenter.

Comme SUD l'a déjà dénoncé, que ce soit dans les lycées, CREPS, ports ou ERM, exposés à la polyvalence à outrance et à l'intensification du travail, ou dans les services généraux exposés aux impacts de la dématérialisation, de la surconnexion et de l'intensification du travail également, nous paierons toutes et tous deux fois les carences de la Région, via nos cotisations de mutuelle et via la dégradation de notre santé physique et mentale.

En Occitanie, les RPS c'est un peu comme Voldemort dans Harry Potter : il ne faut pas prononcer leur nom, et pourtant ils existent bien et ils font le mal.

Pour l'administration, qui n'a pas dû écouter le texte de la chanson : « Le travail c'est la Santé ». La suite c'est : « rien faire, c'est la conserver » (Henri Salvador)

L'administration a balayé l'expertise, et a jeté sans trop de ménagement avec l'eau du bain, l'expert et la santé des agent.e.s au passage. Vite, au point suivant !

POINT 7 Pour information : Comptes rendus des délégations du CHSCT/synthèse des délégations dans les Maisons de Région

SUD a de plus en plus de mal à comprendre l'intérêt de ces délégations menées hors des clous réglementaires, dont certaines ne comportent aucune préconisation (ce qui n'est pas le cas de celles auxquelles on participe) et qui, même s'il y a des préconisations, ne font l'objet d'aucun suivi.

C'est encore pire qu'un épisode de Cold Case, car au moins dans la série, la problématique est résolue. Là c'est juste l'étape où on enterre le rapport dans une boîte.

SUD espère un vrai changement dans les instances, et la présence de syndicalistes formé.e.s à la prévention et déterminé.e.s à

agir, pas juste à mettre des rapports dans des boîtes ...

On tourne en rond sur des problématiques souvent similaires, et les paupières sont lourdes lors des présentations de rapports menées sans entrain, et sans détermination.

Depuis 2019, sur 40 délégations, 3 grandes thématiques sont ressorties dans les lycées:

- **les RPS** : problèmes d'organisation, organigrammes faux, encadrement en galère, absence de sentiment d'appartenance à la Région, fracture entre service général et restauration...
- **les locaux** : travaux, logements, ménage : beaucoup de travaux et aussi des malfaçons, pris en charge par DAI, travaux des fois mal perçus par

autorité fonctionnelle, problèmes d'humidité, de chaleur à la plonge, de locaux agent.e.s souvent mal équipés.

- **EPI et prévention** : pré-imprégnation inégale sur le terrain, tenue de travail, encore aléatoire, des fois non portées...

Délégations dans les Maisons de Région

- **MDR Lot** : open-space, bureaux individuels, quelques soucis de locaux, encadrement problématique...
- **MDR Narbonne** : problèmes de sécurité incendie, absence de DU, de capteur CO2, insécurité des alentours
- **MDR Carcassonne** : mal-être des agent.e.s des transports

Et il se passe quoi maintenant ? La Région cherche à augmenter la polyvalence (donc au passage le nombre de tenues par agent.e pour une seule journée de travail), va rogner sur les travaux et mutualiser... et histoire de semer le trouble entre les services, effacer les écarts entre services général et polyvalents restauration pour le nettoyage... la suite l'année prochaine ! Dans les Maisons de Région, la question de la sécurité des locaux est récurrente. C'est un point sur lequel il faudra se pencher.

POINT 8 Pour information : télétravail dans les services généraux

Les éléments statistiques présentés sont lacunaires. Le Guide de prévention a été réalisé sans les syndicats.

Il n'y a aucune visibilité de l'évolution dans le temps des télétravailleur.euse.s.

Il n'y a aucun lien réel établi avec l'occupation des espaces de travail sur site.

L'absence d'accident de service déclaré en télétravail et même en termes de RPS nous semble symptomatique du manque de connaissance des règles en termes de déclaration des accidents de service par les agent.e.s. La Région Occitanie serait à

Notre intervention en CHSCT :

Nous demandons à lier ce point avec celui sur les aléas climatiques, car notre demande était de rouvrir les dossiers protocoles climatiques pour en intégrer la question des modalités de déclenchement des situations de télétravail exceptionnel.

En effet, lors d'inondations ou de risque de pluie importante ou d'autres risques climatiques, il faudrait renseigner dans les protocoles la possibilité aux agents exerçant des missions télétravaillables, qu'ils ou elles puissent rester à domicile et éviter tout risque en se déplaçant pour venir sur site et devoir rentrer rapidement dans la journée.

Il faudrait automatiser la réponse, en fonction de critères objectifs : alerte donnée par préfet par exemple.

Il nous a été répondu en préCHSCT que ce point était évoqué dans le règlement Télétravail. Effectivement, l'article 3 du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 prévoit qu'une autorisation temporaire de télétravail peut être demandée et accordée à un agent en raison d'une situation exceptionnelle (confinement, d'intempéries dans le cadre d'une alerte rouge, catastrophe industrielle, etc...) perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Dans cette situation,

en croire les chiffres un monde du travail merveilleux, sans aucun burn-out, sans aucun craquage, sans aucun suicide ou tentative de suicide en lien avec le travail ?

Sans aucune dépression professionnelle ?

Nous savons tout.e.s que les personnes en souffrance se réfugient souvent en maladies ordinaire, et que la responsabilité de la Région est rarement mise en accusation.

Il y a un vrai travail de sensibilisation des agent.e.s à mener. SUD s'y attèle et accompagne les agent.e.s concerné.e.s.

des modalités spécifiques de télétravail pourront être instaurées par la collectivité, pour garantir, notamment, la protection de la santé des agents (ex : augmentation du nombre de jours télétravaillables en cas de pandémie, etc...).

Comme pour le Covid, aucune procédure n'est définie par avance pour définir le mode de déclenchement.

Et rien dans les protocoles aléas climatiques ne renvoie à cette possibilité, nous avons même constaté les complications de mise en œuvre de cette autorisation exceptionnelle lors des alertes oranges et rouges de début septembre.

Pour revenir au contenu de ce point, nous demandons à ce que la procédure de récupération des sièges ergonomiques, hors demande spécifique lié à une pathologie, ou dans le cadre d'une demande de la médecine du travail, soit clairement indiqué dans les informations liées au télétravail, sur l'intranet ou dans les formulaires de demande.

En effet, des agent.e.s excentré.e.s ayant demandé un siège, et ne connaissant pas les procédures spécifiques internes, ont dû se rendre sur Toulouse ou Montpellier pour récupérer leur siège, par leurs propres moyens. Certain.e.s ont même laissé tomber, comme indiqué dans vos éléments de présentation au point PREVENTION DES RISQUES PRO :

L'ensemble des agents ayant sollicité début 2021 un fauteuil pour l'activité en télétravail en ont été pourvus (sauf ceux qui ne sont pas venus le retirer). Car il existe des moyens de se faire rapatrier son siège, en profitant d'une commande de fournitures ou autre livraison, il est possible que quelqu'un de Toulouse ou Montpellier vous place votre siège dans

le véhicule de livraison pour vous l'emmener à Tarbes, Perpignan, Figeac ou encore Rodez. Mais ça, c'est quand on connaît la procédure OFF, sinon rien n'est clairement expliqué aux agent.e.s ignorant cette technique, et ayant abandonné leur fauteuil aux Hôtels de Région comme indiqué dans votre présentation.

SUD demande une procédure claire, indiquée aux agents, sur la livraison de leur fauteuil, ou la possibilité de venir sur HDR, pendant le temps de travail, avec un véhicule région. Enfin, SUDF a attiré l'attention du CHSCT sur les multiples rapports qui sont publiés ces derniers mois et qui alertent sur les risques RPS liés au télétravail. Il serait temps de revoir les outils de prévention, et les guides que les services ont réalisés sans concertation du CHSCT.

POINT 9 Pour information : Gestion des aléas climatiques survenus depuis la réunion du CHSCT du 4 juillet 2022

Ce point aurait dû être renommé "Relevé des aléas climatiques" et non "GESTION des aléas", ce qui était la demande initiale de SUD.

Sud demande en effet depuis des années d'avoir une réelle gestion de la crise et un approfondissement des protocoles. Il n'y a d'ailleurs aucune mesure corrective ou gestion des risques suite à ces périodes de canicules, d'inondations ou d'orage.

Comme évoqué dans le point précédent, il nous semble important de rouvrir le travail mené sur les protocoles pour en retravailler le contenu.

En effet, comme on peut le constater dans le document, nous enchaînons des périodes fortement impactées par des températures extrêmes.

Le pays a notamment battu un nouveau record, avec 33 jours de vague de chaleur (et non canicule) relevés au niveau national, dont la série entamée le 15 juin était la plus précoce jamais enregistrée, précise Météo France. Des prévisionnistes s'attendent à ce que d'ici à 2050, "à peu près la moitié des étés soient d'un niveau de températures comparable, voire supérieur à celui de l'été 2022".

"Le mois de juillet a été le plus sec jamais observé", avec un déficit de pluie de -85% par rapport à la normale et un indice d'humidité des sols à un niveau

historiquement bas depuis le 17 juillet, ajoute Météo France.

Au total, 33 journées ont été plombées par des températures écrasantes, selon le décompte de Météo France. 5 jours en juin, 14 jours en juillet et idem en août.

La vague de chaleur du mois de juin est donc plus courte, mais c'est aussi la plus précoce jamais mesurée par Météo France. Le thermomètre est ainsi monté à 40 degrés dans certaines villes de l'Hérault. Une première aussi tôt dans l'année.

Samuel Sorin, chercheur et directeur du Centre national de recherches météorologiques (CNRM) : Indique que le nombre de jours de vagues de chaleur par an est neuf fois plus important qu'il y a 30 ans

Mais aussi 86 records de températures minimales élevées, avec de nombreuses "nuits tropicales" comme certains peuvent les appeler, quand le mercure ne descend pas sous les 20 degrés de toute la nuit, ces nuits où il est de plus en plus difficile de se reposer.

Lundi 12 septembre 2022, des records de chaleur ont encore été atteints. Les 40 °C étaient localement franchis dans le Sud-Ouest.

C'est à travers ce terme de vague de chaleur, qui n'apparaît pas non plus dans les protocoles malgré notre demande lors de leur adoption, que nous devons prendre des mesures spécifiques pour les conditions de travail des agent.e.s

1. SUD demande de revoir les protocoles, en y intégrant le terme « vagues de chaleur »
2. SUD demande à ce que le CHSCT soit mis en copie des mails et notes d'information envoyés par le DGS (comme le mail envoyé début septembre sur les mesures spécifiques en lien avec les inondations).
3. SUD demande à intégrer le télétravail comme mesure préventive lors d'aléas climatiques liés aux risques déplacements, inclus dans les protocoles.
4. SUD exige l'accès à l'eau pour les ERM ou EMOES en chantier dans des lycées fermés l'été, dont l'accès à l'eau est parfois impossible. Nous avons eu des retours d'agent.e.s sans eau sur leur chantier, alors que c'est une obligation du code du travail

Evidemment, aucune réponse.... Passez votre chemin... ici on parle de ? de prévenQUOI ?

POINT 10 Pour information : Evolution de la situation et mesures applicables dans le cadre de la pandémie de COVID-19

Le 6 septembre, nous recevions pour information via la secrétaire du CHSCT, des documents réactualisés sur l'accueil d'agent.e.s en ASA Covid depuis plus de 2 ans,

- Le guide encadrant.e,
- Une grille d'évaluation pour le retour d'agent.e.s d'ASA vulnérables
- Et les 5 à 6 protocoles Covid groupés en 1 seul, et synthétisé entre la DEJOS et DQVTF...

Aucun travail avec le CHSCT !

Aucun groupe de travail !

Aucun envoi de document par mail !

L'épidémie repart, il n'y a plus aucune mesures barrières et cet hiver, si vous décidez de couper le chauffage dans les bureaux et lycées, l'aération risque d'être moins pratiquée.

A quoi sert-on ? Connaissez-vous vraiment le rôle du CHSCT ? Nous devons là aussi donner un avis, travailler les documents ensemble, nous les envoyer en amont comme cela a pu se faire lors d'envoi de note spécifique, afin que nous vous fassions un retour rapide selon l'urgence.

POINT 11 Pour avis : Approbation des procès-verbaux des séances du 21 avril et 4 juillet 2022

Sur le PV de juillet 2022, toutes nos demandes de correction du PV ont été entendues et retenues, nous avons donc voté favorablement.

Sur le PV d'avril 2022, SUD n'a pas pris part au vote car l'intervention sur le point prohibé a été censurée, pour la DGD RFO, nous allions trop loin, et elle ne voulait pas que nos propos soient inscrits au PV, alors que nous les assumons totalement.

Vous la trouverez en version non censurée donc ci-dessous:

SUD souhaiterait déjà aborder les notions de vocabulaire, les agent.e.s encore une fois ne sont pas des "collaborateur.trice.s" mais des subordonné.e.s. Merci de ne pas utiliser ce vocabulaire inapproprié au vu du nombre d'échelons hiérarchiques présents dans la collectivité.

Sur le respect de la laïcité : merci de corriger l'exemple donné qui est stigmatisant : *l'agent, en refusant de façon réitérée de retirer sa coiffe pour des raisons religieuses, a failli à l'obligation de neutralité induite par le principe de laïcité.*

=> Que voulez-vous dire ici sachant que personne à notre connaissance ne porte de cornettes ou de turban? Le voile islamique? La Kipa? Le principe de laïcité ne concerne pas que l'islam. Il concerne toutes les religions et les signes religieux sont divers, comme les pendentifs en croix... Que penser par ailleurs quand la collectivité met en avant la méditation de pleine conscience, dans le cadre de formations en développement personnel en mode religions New Age ?

SUD demande à ne pas stigmatiser une religion au prétexte de laïcité, et à ce que la collectivité montre l'exemple.

Les documents abordent surtout les marchés publics, mais l'influence de lobbies contraires à l'intérêt général peut se faire ressentir aussi sur les dossiers de subventions, ou les appels à projets.

Exemple de la délégation CHSCT auprès des agent.e.s de la DRTES : ils ou elles voyaient passer des dossiers de subvention, certaines petites structures pouvaient attendre des plombs pour une subvention dérisoire, pendant qu'une demande, pourtant sans besoins particuliers, avec des fonds propres importants, se voyait octroyer une

subvention conséquente, prioritairement à d'autres...

Ainsi, concernant la gestion des dossiers de subvention, c'est le plus souvent la consigne hiérarchique voire le "signalement" d'un.e élu.e qui oblige les collègues à privilégier un dossier sur la pile. Les lobbies existent, c'est une réalité, mais le plus souvent ce ne sont pas les agent.e.s instructeur.trice.s qui en sont proches.

A noter qu'il existe également un phénomène de pantouflage pour des cadres supérieur.e.s que l'on voit partir travailler dans un satellite ou une agence, en poste de direction. Organisme financé par la collectivité.

Les cadres supérieur.e.s sont aussi celles et ceux qui, dans le cadre de leurs fonctions, se voient plus facilement attribuer des places de sport, de théâtre, de concert... en mode VIP. **Les "affaires" se traitent aussi dans les loges VIP des matchs de foot, de rugby, de hand... et ce ne sont pas les agent.e.s des services qui s'y rendent.**

Pour lutter contre ce qui peut relever d'une forme de "corruption", c'est d'abord à nos élu.e.s et au top de la hiérarchie de montrer l'exemple et patte blanche.

En effet, plus on monte dans la hiérarchie et plus les conflits d'intérêts sont graves car ce qui intéressent les lobbies, ce sont les décideur.euse.s, pas les exécutant.e.s qui sont, la plupart du temps, écoeuré.e.s de ce qu'ils ou elles peuvent voir.

Notons ici que le statut de la fonction publique est l'une des meilleures protections contre la corruption. Les pays où le pouvoir est le plus corrompu sont ceux sans services publics assurés par des fonctionnaires.

Sur le conflit d'intérêt, comment alors qualifier le vote d'un membre du CTP ou du CHSCT pour une direction qu'il ou elle encadre?

A SUD, on se demande pourquoi faire passer un tel en point en CHSCT, à part de nous préparer à une vague de Risques Psycho Sociaux d'agent.e.s, se sentant coupables d'avoir récupéré un stylo, une recharge d'agrafeuse, quand aucune compensation financière ne leur est accordée pour les frais liés au télétravail?

On avait demandé le passage du CITIS? Où est ce dossier qui est OBLIGATOIRE?

Sur ce dossier, on note que sur le sujet, les ARL ne sont pas épargné.e.s, alors que souvent, sous couvert du décret de 82, ils.elles seraient entièrement sous la responsabilité du chef d'établissement. Ils.elles sont d'ailleurs bien cité.e.s? Votre approche est à géométrie variable.

Mais nous ne voyons rien sur l'audit que nous avons demandé sur les GRETA, car la mise à disposition de personnels régionaux à des organismes financés par la Région nous semblait propice à des détournements ou des intérêts contraires à l'intérêt général. De même, nous avons interrogé sur les liens des personnels de la nouvelle DELTAA qui pourraient travailler sans que ce soit bien cadré, pour la Foncière. Ou encore des lycées qui utilisent les chambres des élèves, pendant le weekend, pour des commissaires sportifs, sous couvert de partenariat, mais qui va finalement nettoyer les chambres des enfants occupées pendant le weekend...? Les agent.e.s !! Une alerte sur le lycée Nogaro vous sera d'ailleurs envoyée sur le

sujet.

Nous anticipons déjà que beaucoup d'agent.e.s vont tiquer en lisant ces documents.

Nous, on s'est souvenu avoir dénoncé l'utilisation de fonctionnaires régionaux pour faire la promotion "de l'action de la Région" sur des marchés. Montrez l'exemple !! Traitez les agent.e.s dignement, comme vous l'imposez aux autres.

Enfin, rappelons que les représentant.e.s des personnels bénéficient d'une liberté d'expression qui ne doit pas être atteinte, ni censurée par la collectivité.

A noter que nous avions saisi le référent déontologue l'année dernière et que nous n'avons jamais eu de réponse de sa part : est-ce normal?

Rappelons qu'être professionnel.le, c'est aussi savoir dire non ou rappeler à sa hiérarchie que la consigne donnée n'est pas conforme avec les textes.

Rappelons que les agent.e.s doivent alerter en cas d'illégalité constatée, ou si on leur demande une mission illégale. SUD et Solidaires se sont battus pour que les lanceur.euse.s d'alerte soient protégé.e.s.

Rappelons que le statut de fonctionnaire a été modifié après le Régime de Vichy sous Pétain, période historique qui a profondément remis en cause le devoir d'obéissance et la loyauté.

Voilà, c'est fini... En 2023, le CHSCT devient la formation spécialisée Santé et sécurité du Comité Social Technique ! SUD remercie Raphaël, Vanessa, Franck, Didier, Abel, Cécile pour tout le travail mené.

C'est grâce à eux que le CHSCT a mené deux expertises, dont une encore en cours. Avant l'arrivée de SUD en CHSCT en 2016, il n'y avait jamais eu une seule expertise menée.

C'est bien là l'illustration de notre savoir-faire technique, de notre pugnacité mais aussi de notre capacité à convaincre et à travailler en intersyndicale.

SUD continue de dénoncer la mise à l'écart des agent.e.s des lycées, et fourmille d'idées pour un prochain mandat. *Jamais deux expertises sans trois...*



Si vous voulez nous aider à poursuivre ce travail essentiel pour chacun.e, pensez à voter SUD lors des élections professionnelles de décembre prochain, par correspondance ou à l'urne.

Attention, la moitié des élu.e.s en CST seront aussi élu.e.s en formation spécialisée, alors ne vous trompez pas !

Pour SUD, siéger en CHSCT a toujours été notre premier objectif, quand d'autres syndicats se contentent du « théâtre du CTP » ou du clientélisme des CAP.

SUD présentera une équipe renforcée et motivée, issue des services et des établissements, qui aura comme

principales motivations d'améliorer nos conditions de travail, et de porter la voix des agent.e.s.



Syndicat SudCT - Région Occitanie

Portables : 06 85 69 18 81 / 07 85 01 77 13

Mail : sudct.occitanie@laposte.net

Fil d'actu télégram : <https://t.me/InfoSUDCROccitanie>

En décembre : VOTEZ SUD !

Derniers jours pour nous rejoindre sur les listes...

