



Déclaration préalable
SUDCT Région Occitanie
Comité Social Technique
du 14 avril 2023



Cette déclaration a été lue en introduction du CST

C'est déjà la 5ème instance de l'année, entre deux mobilisations sociales d'une envergure rarement vue.

Le Gouvernement Macron /Borne/ Darmanin n'entend ni les syndicats, ni les manifestant.e.s.

Pour eux, si nous manifestons, c'est parce qu'il y a eu un manque de "pédagogie", on n'a pas bien compris, le Conseil d'Orientation des Retraites n'a pas bien expliqué, d'où les passages en force et les coups de matraques pour nous aider à mieux comprendre. Il serait temps maintenant que nous tournions la page, que nous nous taisions sur le sujet, et que nous entrions "en convalescence".

A SUD, nous ne sommes pas malades, nous avons toute notre tête, et nous comptons bien nous en servir, surtout ne pas nous taire, et ne jamais rien lâcher.

Et c'est pareil ici.

Nous avons dans cet esprit analysé les mots tabous, que nous avons prononcés, mais qui ont été enlevés du projet du projet de Procès-Verbal de février.

En voici un florilège :

"seulement 77 postes en plus d'ATTEE entre 2017 et 2022 – demande d'un retour sur les impacts de la carte emploi et des fiches métiers sur les effectifs – éviter les maladies – métiers usants – rester en bonne santé avant la retraite – charge de travail – agents qui se sentent de moins en moins DELTAA – mauvaise utilisation contrat de projet– alerte – ne pas pouvoir absorber – pressions politiques – appels à projets sans personne pour instruire – alerte sur départs et arrêts maladie y compris dans

l'encadrement - heures supplémentaires non reconnues - rencontre des agents – objectifs de catégorie B donnés à des C dans les évaluations - changements brutaux - « ne pas répondre à SUD » - « le vote de la CGT est un vote de défiance » – conséquences - fonctionnement opaque – sous-calibrage des postes – loi 3DS et impact sur les missions des encadrants..."

Nous avons donc une question simple : souhaitez-vous que nous nous taisions ?

Devons-nous céder devant un tel mépris des instances représentatives du personnel, et du travail accompli en moins d'un semestre par les membres de la nouvelle F3SCT?

Le passage en force sur les déménagements n'a rien à envier aux 49-3 de Mme Borne.

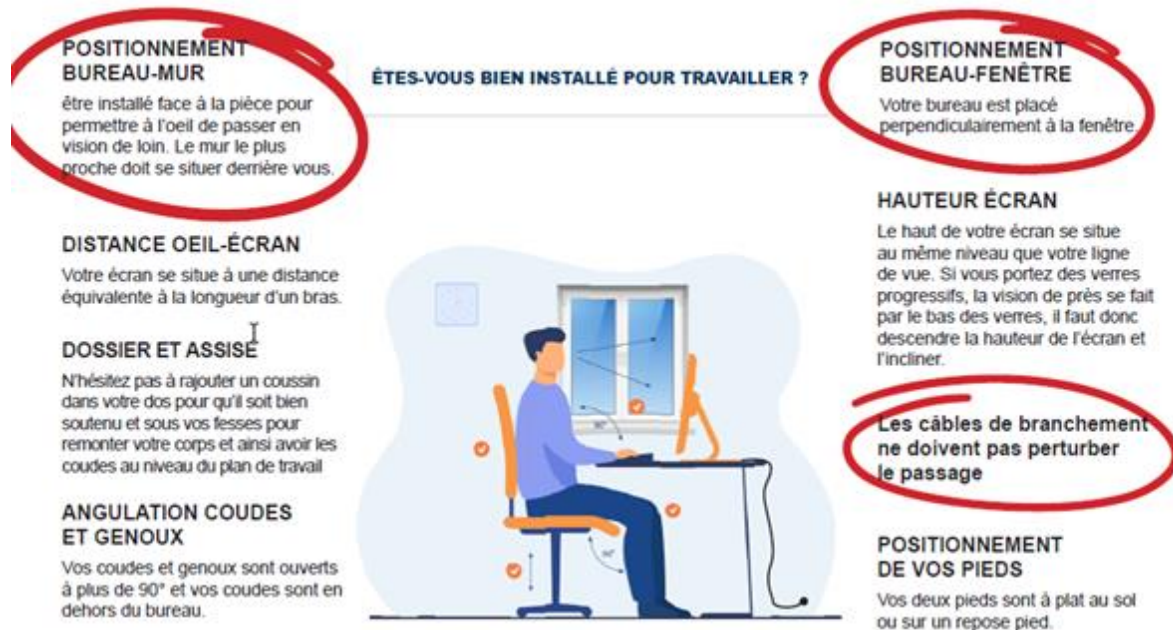
Le mépris des syndicats est ahurissant. Tout comme l'absence de prévention. Nous l'avons démontré via plusieurs résolutions, les CISST l'ont souligné, sans parler des deux expertises qui ont été menées grâce aux organisations syndicales.

Nous nous sommes procuré le guide des déménagements. Réalisé par la DUPL, qui est comme chacun.e le sait expert en matière de prévention des risques professionnels, c'est encore une fois un déni de la responsabilité de l'employeur dans la prévention des risques, et un **bel exemple de prévention en mode "do it yourself"** totalement déconnecté de la réalité des postes de travail.

Il est ainsi indiqué comment se positionner soi-même même au bureau, voire positionner son bureau, en mesurant avec un mètre (*non fourni*), en améliorant le confort du siège avec un petit coussin (*non fourni*) et dans un espace adapté (*non fourni*), avec une fenêtre (*à partager la*

plupart du temps, donc pas toujours fournie), face à un seul écran alors que la majorité des agent.e.s disposent de 2 écrans et que les ergonomes précisent que le positionnement avec 2 écrans est différent du positionnement avec 1 seul écran pour éviter les TMS.

Extraits du guide :



J'OPTIMISE LA POSITION DE MON BUREAU DANS LA PIÈCE PAR RAPPORT AUX SOURCES DE LUMIÈRE

Les fenêtres :

- Le plan de travail doit idéalement être placé de telle façon qu'il n'y ait pas de fenêtre devant vous ni derrière vous.

La direction du regard doit être parallèle à la fenêtre, l'écran doit être perpendiculaire à la fenêtre.

L'éclairage au plafond :

- Le poste de travail doit être placé entre deux rangées de luminaires (type néons avec grille de défilement, ou pavé LED), jamais en dessous (sauf si l'éclairage est indirect pour éviter tout éblouissement).
- Il ne doit pas y avoir de sources lumineuses visibles dans le champ de vision.

Les directeur.trice.s ont commencé à envoyer les mails requis pour exiger que les agent.e.s fassent leurs archives et leurs cartons. Le temps de la pédagogie est passé, il faut trier, archiver, ranger. Les cartons, le scotch et les étiquettes sont fournis. Pour le temps à y consacrer,

c'est comme pour les petits coussins : *ce n'est pas fourni*.

Les missions ne sont pas allégées, c'est donc en plus du reste, sans temps dédié, et il faut se charger des affaires des absent.e.s. Une broutille...

Mise à destruction

Profitez de la mise en cartons de vos dossiers pour faire le tri et jeter les documents et matériels inutiles.

Maintenant que le changement est là, toute résistance sera vue comme un "mauvais comportement qu'il vous faudra changer" (cf. le guide interne du changement) ! Il faut s'adapter ! Le code

du travail, nous l'avons rappelé, exige l'inverse mais a priori, il semblerait qu'il ne s'applique pas au Conseil Régional Occitanie.

Mépris de la F3SCT, et groupes de travail OS/RH téléguidés, au sein desquels nous n'obtenons quasiment aucune réponse, et si peu d'avancées.

SUD a ainsi demandé des données genrées et par métiers sur les Assistant.e.s de Prévention, les maîtres d'apprentissage, les représentant.e.s dans des instances (CA - CHS(CT) lycées et CREPS, CST/F3SCT/CAP et autres) ou encore sur les mobilités professionnelles.

En effet, ces éléments sont proposés pour être intégrés aux futures fiches d'évaluation professionnelle.

SUD, qui sait que nous allons revoir les Lignes Directrices de Gestion DONC les critères de promotion et d'avancement, a demandé cette évaluation genrée afin de **prévenir tout risque de discrimination** si ces éléments devaient être utilisés comme nouveaux critères dans l'évolution de carrière. Parce qu'à SUD on sait aussi que les avancements de carrières sont liés aux entretiens d'évaluation...

La seule réponse obtenue c'est que « ce n'est pas le sujet », parce qu'en GTOS "évaluation" on ne parle que d'évaluation et pas d'égalité femmes hommes, et que

dans le GTOS "égalité femmes hommes" on ne parle pas des évaluations parce qu'on n'est pas en GTOS "évaluation".

En GTOS sur les fiches emplois des agents.e.s des lycées et des CREPS, il est interdit de parler de RIFSEEP parce que ce n'est pas le sujet et aussi parce qu'on nous a « *obligé.e.s* » à signer un protocole pour « *bien se tenir et ne pas déborder, sinon on n'aura pas nos heures ou nos moyens syndicaux* ». **Et puis au final, à quoi bon savoir à quel groupe de fonction est rattaché une fiche-emploi? Autant préserver la surprise, qui risque d'être mauvaise puisque la tendance dans les lycées et les CREPS est à la non reconnaissance des qualifications, sous prétexte d'un temps de travail sur les missions qualifiées inférieur à un temps plein ou aux fameux 0.6 ETP en lingerie.**

Vive la transparence ! Vive la juste rémunération et la qualification !

Dans ce "dialogue social" nouvelle formule, si on résume, ce n'est jamais le sujet.

Mêmes les propos ou les votes des syndicats sont soumis à la réprobation en instance :

un vote pas assez unanime sur un règlement interne CST/F3SCT, un vote de la CGT qui déplaît à la Directrice Générale Déléguée, une intervention préalable de la CFDT

rabrouée *ad hominem* par le DGS, des questions de SUD auxquelles il ne faut pas répondre.

Enfin, concernant l'ordre du jour du CST, nous rappelons que "Le comité social territorial est consulté sur : 1° Les projets relatifs au fonctionnement

et à l'organisation des services ;" (décret de 2001 Art. 54) cela ne se limite donc pas à l'organigramme. Cela inclut l'organisation des espaces de travail, du temps de travail ...

Dans le dossier de **reprise en régie de la restauration** du **lycée agricole d'Auzeville-Tolosane nous** n'avons que la présentation de l'organigramme, et rien sur le fonctionnement spécifique de cette restauration en termes de temps de travail. Et cela, alors même que la collectivité reconnaît elle-même dans le diagnostic RPS que " *L'ouverture d'un service restauration hybride (en cuisine satellite et production) en interne va être un changement important pour les agents actuellement présents : nouvelles missions à réaliser (plonges vaisselles et batteries, service à la rampe, préparation et entretien du réfectoire, augmentation du travail en lingerie, préparation et service du petit déjeuner des élèves, aide en production cuisine...), nouveaux horaires de travail (jusqu'à 20h), arrivée de nouveaux collègues..."*

"L'arrivée de la restauration est un réel changement organisationnel qui va influencer le travail des agents. Il va impacter leur mode de fonctionnement, mais également leurs horaires de travail (avec possiblement un impact familial non négligeable), leurs relations, leur relation avec la nouvelle équipe et leur charge de travail."

On a donc :

1. ***Une reprise en régie sans reprise des personnels du privé, et sans création de postes supplémentaires d'ATTEE***, ce qui veut dire qu'il va y avoir des missions en plus dans ce lycée, et des postes en moins dans d'autres, donc une augmentation générale de la charge de travail

3. ***Une création de poste limitée au service général, ce qui crée des craintes importantes de la part des agent.e.s, craintes que la Région connaît puisqu'un diagnostic a été réalisé, diagnostic bien évidemment non transmis dans le dossier CST et qu'il a fallu demander via le secrétaire de la F3SCT pour éclairer le vote***

4. ***Un plan d'action qu'on nous demande d'aller chercher nous-même, sans même établir***

➤ Les moyens financiers (pour les EPI, les chariots de pré imprégnation...),

➤ Humains avec le risque d'une dégradation de la qualité de l'entretien, en lien avec la crainte de disposer de moins de temps pour le nettoyage, dans un lycée agricole où les jours de pluie entraînent une surcharge évidente de travail, la situation des agent.e.s détourné.e.s pour le nettoyage des chambres louées pendant les congés scolaires alors que ces missions ne font pas partie du travail des agent.e.s, ou encore le renforcement de la mission de lingerie

➤ Et sans indication des travaux à réaliser (réfection de la cuisine)

Alors que tous ces sujets relèvent intégralement de la compétence régionale Et sans compter l'impact sur les équipes de la cuisine centrale de Toulouse pour les repas de midi.

4. ***Des Risques Psycho Sociaux***

des agents en sous dotation potentielle alors que la région économisera le prix de la prestation, des travaux à faire... avec une seule réponse de la Région : on y envoie la MAMACT !

5. ***Absence d'analyse de la dotation et du diagnostic par la DEJOS, alors que le lycée est sans doute déjà en sous-effectif au service général ?***

La MAMACT, ou Mission d'Accompagnement des Managers et des Collectifs de Travail, rattachée à

la DQVTF et composée de "spécialistes" du management, et c'est la carte magique à sortir dans les

lycées, ou pour accompagner les déménagements.

Leur mission "améliorer le fonctionnement et le bien-être des équipes", en tous cas c'est comme cela que l'équipe s'est présentée dans un mail aux syndicats.

Comment ? Avec des moyens supplémentaires ? avec des ergonomes ? des psychologues du travail ? des spécialistes de la prévention ? Non, à coup d'explications et de "changement de comportements" des réfractaires.

C'est un peu l'Agence tous risques, mais qui ne traiterait pas des risques... et qui ferait juste du bricolage pour faire passer une camionnette de boulanger pour un char d'assaut...

A force de passer du temps dans la rue, on a trouvé un nouveau slogan :

**MAMACT partout -
prévention nulle part !**

Comme le gouvernement, vous ignorez les alertes des organisations syndicales. Vous ne prenez même pas la peine de répondre à un travail mené en intersyndicale complète.

Si vous continuez sur cette voie, cela ne va pas bien se passer, et vous en serez pleinement responsables.

Note sur la restauration du lycée agricole d'Auzeville-Tolosane : des compléments d'informations aux maigres éléments donnés dans le dossier ont été apportés en instance : il ne s'agit pas d'une reprise en régie mais d'une création de restauration. Les personnels du prestataire ont été invités à candidater. Cette création donnerait lieu à des créations de postes d'ATTEE au tableau des emplois, ce que nous prendrons le soin de vérifier.

Notre demande de vote en deux temps a été acceptée. Si le vote a été favorablement unanime concernant la création de la restauration, les organisations syndicales ont refusé (hors FAFPT) l'organisation du travail proposée. A noter que le vote sur ce point est de 12 POUR (collège administration et élu.e.s régionaux.ales) et 12 CONTRE (syndicats SUD CFDT CGT UNSA). Les membres de la FAFPT se sont abstenus.e.s. S'ielles avaient voté contre les modalités d'organisation du service, qu'ielles ont par ailleurs remises en question dans leurs interventions, le dossier aurait dû être représenté en CST. Cela aurait pu permettre d'améliorer la proposition. Dommage...

Appel à toutes celles et tous ceux qui ne veulent pas subir, ni maintenant ni après, la dégradation de leurs conditions de travail.

Appel à toutes celles et tous ceux qui ne comptent pas se résigner et accepter toujours plus de charge de travail, sans les effectifs ou les conditions nécessaires.

Appel à toutes celles et tous ceux qui ont à cœur de préserver des conditions de travail dignes pour leurs collègues précarisés.e.s.

Rejoignez-nous ! En Occitanie comme au national, notre syndicat est mobilisé contre les violences managériales et organisationnelles.

Ne nous regardez pas, rejoignez-nous !

sudct.occitanie@laposte.net

06 85 69 18 81 / 07 85 01 77 13

