



SUDCT Région Occitanie
Comité Social Technique
du 17 novembre 2023



Déclaration préalable

Mesdames et Messieurs,

En l'état, autant vous le dire tout suite, notre syndicat ne votera pas ces lignes directrices de gestion qui :

- portent en elles le germe du repli individualiste et de possibles discriminations, notamment à la santé,
- refusent de reconnaître les métiers, notamment les non encadrant.e.s de toutes catégories,
- et ne priorisent en rien la prévention primaire et la réduction des risques professionnels de toute nature, tout en désignant coupables de tous les maux les "absent.e.s".

Le dialogue social se résume à passer des changements importants en force, ou après que les décisions soient prises voire déjà appliquées ou, pire, sans même être soumises aux instances.

Les demandes des syndicats de travailler davantage sur les lycées et les CREPS sont rejetées une à une, comme pour ce qui relève de la prochaine Formation Spécialisée.

Pourtant, le malaise était palpable lors de la "rencontre" en visioconférence entre la Présidente, le Directeur Général des Services et les agent.e.s des lycées et des CREPS pour celles et ceux qui parvenaient à rester connecté.e.s.

Dans les lycées, dans les CREPS, la Région ne souhaite pas rendre de compte sur ses directives, sur ses décisions. C'est cette volonté qui est sous-jacente aux procédures de promotions et d'avancement de grade. L'avis favorable reste un élément éliminatoire mais il ne fait l'objet d'aucune tentative de justification de la part de la collectivité en l'absence de croix, qui peut signifier "pas d'avis" ou "avis défavorable". Cette obstination à ne jamais expliquer le choix de la collectivité auprès des agent.e.s crée des couches supplémentaires de frustration et d'incompréhension. L'arbitraire règne là où la procédure annonçait de la transparence, tout comme pour l'application des groupes de fonction du RIFSEEP.

Dans une période de tensions sociales chaque jour plus vives, de démocratie bafouée au parlement à coups de 49-3, de répression policière et judiciaire de toute contestation syndicale, environnementale, de jeunesse... prendre le risque de se couper des organisations syndicales de la collectivité est délicat et ne peut que

contribuer à faire monter les tensions à quelques jours de l'anniversaire du début du mouvement des Gilets Jaunes...

Dans une période où le gouvernement fait marche arrière sur l'utilisation des tickets restaurants car ces derniers sont devenus pour beaucoup trop de foyers, une source de revenus indispensable pour manger et nourrir sa famille, la Région refuse toujours de revoir leur attribution aux agent.e.s des lycées, des CREPS et aux représentant.e.s en décharge syndicale non permanente.

Notre collectivité n'a pas fait sienne les conséquences de la dégradation des conditions de travail et de vie des personnes et continue de moucher tout espoir de changement et d'amélioration porté par l'important travail mené en intersyndicale en F3SCT, en CST ou même au COS.

Pour SUD, le repli sur des stratégies individuelles pour s'en sortir n'est pas une option efficace dans une situation où la solution ne peut être que collective : révision de l'organisation du travail, réduction du temps de travail, réduction des facteurs de risques à la source, augmentation des effectifs, des salaires, reconnaissance des métiers, des qualifications, réduction des discriminations...

SUD sera moteur sur la lutte collective, et ne laissera pas s'installer sans les dénoncer des stratégies managériales qui isolent, frustrant et exploitent. Ces stratégies se nourrissent des divisions, c'est pour cela que nous pensons que, dans chaque équipe, dans chaque service, et avec les autres syndicats, c'est l'union qui fait la force !

C'est aussi pour cela que nous luttons activement contre celles et ceux qui se nourrissent du désespoir et du sentiment de déclassement, c'est-à-dire l'extrême droite et ses idées nauséabondes, omniprésentes sur les écrans télé et sur les ondes, qui gangrènent nos institutions et qui sont, doit-on le rappeler, très présentes sur le territoire régional et au sein même de l'hémicycle !

Revendications SUDCT pour les Lignes Directrices de Gestion

En termes de carrière, de métiers, d'avancement de grade et de promotion, SUD revendique :

Critères promotions et avancement de grade :

- La suppression de la nécessité d'avoir été évalué.e lors des deux années précédentes pour pouvoir bénéficier d'une promotion ou d'un avancement de grade, condition potentiellement discriminante pour les agent.e.s malades.
- Une atténuation des inégalités issues des politiques RH des deux anciennes régions en termes d'avancement de grade.
- La révision des critères de classement pour éviter les critères couperets, la mise en place d'un barème de points

Thématiques qui seront soumises à délibérations :

- De cesser de nous considérer comme une dépense à comprimer, optimiser
- Des ratios d'avancement de grade à 100%

- La reconnaissance des qualifications et non des compétences quel que soit l'emploi et la mise en place d'un référentiel métier
- La stagiairisation des apprenti.e.s qui répondent aux attentes de la collectivité.
- Le maintien à 50 euros du CIA et l'exploration d'autres voies pour augmenter les salaires (IFSE, rehausse de la catégorie des postes), sans mettre les agent.e.s en concurrence entre eux
- Favoriser les mobilités internes, la connaissance des différents métiers
- Faciliter l'accès aux formations voulues par les agent.e.s et augmenter le temps des formations qui sont faites en pédagogie inversée car elles demandent beaucoup de travail personnel
- La stagiairisation des apprenti.e.s qui répondent aux attentes de la collectivité.
- La valorisation des métiers fortement féminisés, le recalibrage des fiches emplois et la reconnaissance à leur juste niveau de toutes les missions secondaires imposées à des agent.e.s en exécution (accueil, lingerie...) sans rémunération adaptée
- La territorialisation des missions RH et l'augmentation des effectifs RH pour mieux accompagner les agent.e.s

En termes de prévention des risques professionnels et de lutte contre les discriminations, SUD revendique :

- La mise en place d'un observatoire des inégalités femmes-hommes
- La lutte contre les discriminations dans l'organisation même du travail
- De favoriser l'inclusion dans le travail des agent.e.s atteint.e.s de handicaps invisibles, et notamment des handicaps mentaux, cognitifs et psychiques par des aménagements de postes non stigmatisants, et par la sensibilisation des encadrant.e.s et des agent.e.s sur toutes les formes de handicap
- Le renforcement de la protection des victimes de violences (protection fonctionnelle...)
- La lutte contre la pratique des plannings tournants, la sur connexion des encadrant.e.s des établissements, et la polyvalence à outrance
- De renforcer la charte de la déconnexion, d'évaluer les impacts du télétravail et de mettre en place l'indemnité télétravail
- Le respect des préconisations des expertises, des avis des instances, des préconisations médicales
- D'enfin prendre en compte les risques de souffrance au travail
- De stopper les changements constants et l'intensification du travail, notamment dans les services généraux, qui épuisent les agents.e.

En termes d'action sociale, SUD revendique :

- La révision à la hausse de la participation à la PSC et prise en charge supérieure au minimum légal
- De réinstaurer la prime mariage/PACS
- La mise en place d'une restauration administrative sur le site de Montpellier
- De conventionner des logements avec les bailleurs financés dans la construction de logements sociaux par la Région

En termes de « dialogue social », SUD revendique :

- La mise en place d'une évaluation collective des politiques RH (exemple : abandon des titulaires remplaçant.e.s sans bilan partagé avec les OS)
- L'apport de réponses officielles de la collectivité aux avis, résolutions et alertes de la F3SCT
- Le respect des prérogatives des instances paritaires pour ce qui relève de la délégation de service public
- L'élaboration partagée du calendrier des instances, des groupes de travail et des sujets abordés.
- La révision du mode de fonctionnement et d'organisation des groupes de travail RH/ syndicats pour permettre de consulter leur base en amont des négociations.
- La diffusion du protocole d'accord syndical, la formation des encadrants et le remplacement des décharges

Revendications SUDCT au titre de l'action sociale

Les avancées proposées vont compenser les effets de l'inflation et de refonte des grilles mais ne permettent pas de réellement améliorer la politique sociale de la collectivité :

- Pas de subvention COS alignée sur la masse salariale
- Pas d'effort suffisant sur la participation employeur à la mutuelle
- Pas de réflexion sur les moyens d'aider des agent.e.s aux horaires atypiques à garder leurs enfants, pas de volonté de permettre la conciliation vie personnelle/ vie professionnelle pour tout.e.s
- Pas de réflexion sur les contraintes de déplacements pour les agent.e.s qui habitent sur des territoires hors Toulouse et Montpellier, ou ont des horaires qui ne leur permettent pas de prendre les transports en commun
- Pas de suites données à la proposition faite par la Présidente du CTP lors de l'augmentation des tarifs de cantine pour les agent.e.s des lycées, et donc aucune participation au titre de l'action sociale pour les repas de midi, sans compter sur le nombre de titres restaurants qui est bien loin de couvrir les jours de fermeture de la cantine.
- Absence de clarté sur le crédit des titres restaurants et leur retrait sur nos bulletins de salaire (20 jours d'écart)
- Où sont les conventions avec les bailleurs ? Pourquoi ne pas rétablir la prime mariage/PACS ?

En termes de dialogue social, être en mandat syndical si on est agent.e des services généraux permet de percevoir des titres restaurant. Mais ce n'est pas le cas des agent.e.s des lycées ou des CREPS, qui n'ont droit à rien dans la même situation. Cela ne favorise en rien l'engagement des collègues des lycées ou des CREPS dans des mandats syndicaux, et est donc un frein au "dialogue social".

Il s'agit donc d'ajustements à la marge qui vont laisser beaucoup d'agent.e.s sans réelle solution.

Par ailleurs, l'utilisation de l'indice et non du QF, maintenant que le RIFSEEP est appliqué avec des montants au rabais pour les lycées et les CREPS crée des inégalités

entre agent.e.s de catégorie C qui sont au même indice mais ne percevront pas la même rémunération. Cela désavantage les collègues des lycées et des CREPS, et ce d'autant plus quand cela concerne des prestations en lien avec la famille (allocation naissance ou adoption).

On ne peut pas voter contre, mais ce n'est pas de gaieté de cœur et la collectivité est pour SUD très loin d'être à la hauteur sur ce sujet.