



Déclaration préalable
SUDCT Région Occitanie
Comité Social Technique
du 19 juin 2023



Cette déclaration a été lue en introduction du CST

La Région a du mal à recruter. Pour y remédier, elle déploie sa "marque employeur".

Voici quelques pistes issues de nos réflexions lors de la préparation de cette instance :

1/ rémunérer les agent.e.s à la hauteur des exigences régionales, dans le respect des conditions de travail et des qualifications.

Travailler à l'échelle de 13 départements, en mode toujours plus dégradé (*effectifs trop restreints dans les ERM, lycées et CREPS, changements constants d'organisation et d'outils de travail dans les services généraux...*), dans des secteurs touchés par une pénurie générale de candidatures liées aux conditions de travail dont la pénibilité est insuffisamment prise en compte (*restauration ou maintenance par exemple*), et/ou avec des salaires qui ne sont pas à la hauteur des qualifications attendues (*du.de la cuisinier.ère à l'ingénieur.euse informaticien.ne*). Lesquelles qualifications ne sont souvent pas reconnues car la Région cherche des "compétences" et des "talents", alors que la qualification et la rémunération sont avant tout affaire de diplôme lié à un métier...

Pour les cadres, la fonction publique est peu attractive en termes de rémunération. Et travailler pour une collectivité aussi grande alors que la loi Transformation de la Fonction Publique autorise l'employeur à affecter un.e agent.e n'importe où sans passage en CAP et sans solliciter son accord, cela ne fait pas rêver. **Les mobilités géographiques imposées ne font envie à personne.**

C'est pour cela que nous avons rappelé lors de la présentation au CTP des 1ères lignes directrices de gestion (Horizon 2023) l'engagement pris par la Présidente lors de la fusion sur les mobilités géographiques forcées.

Et que voyons-nous dans ce CST? un bel exemple de mobilité forcée, avec le déplacement de l'ERM de Rodez qui, de fait, contraint s'il est validé des agents à opter pour un poste soit sur la même résidence administrative, mais avec un déclassement financier et de carrière important, soit à accepter de changer de résidence administrative et d'allonger le temps de déplacement domicile-travail, ce qui ne va pas dans le sens de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle que beaucoup cherchent à juste titre, ni même dans celui du bilan carbone régional ou encore du pouvoir d'achat!

Nos résidences administratives sont, c'est un fait, non garanties et instables, sur un territoire deux fois plus grand que la Belgique. Savez-vous combien de collègues espèrent dé-fusionner les régions depuis que la rumeur présidentielle a circulé ?

Pour beaucoup, la grande Région n'a pas rempli ses engagements.

Le passage général au RIFSEEP a été une déception, notamment en ces temps difficiles où notre ministre montre à quel point il méprise la fonction publique territoriale plus que toute autre. A SUD, on continue de vous demander que les engagements de 2017 soient intégralement respectés et on refuse catégoriquement d'ouvrir la compétition pour la prime au mérite, car pour les C et A non encadrant.e.s on est très loin des plafonds réglementaires de part fixe.

Ces plafonds, seul.e.s les grand.e.s chef.fe.s de la Région, DGS et DGD, les atteignent et ont donc tout intérêt à obtenir en plus une part variable. A SUD, on défend d'abord la cause des agent.e.s de la base.

Pour rendre plus attractifs les postes qualifiés, il faut reconnaître les diplômes, les titres, les habilitations.

C'est pourtant le contraire que fait la Région en rendant toujours plus opaque le niveau de rémunération lié aux fiches emplois, ou en tolérant que des dizaines d'agent.e.s n'aient toujours pas de fiche de poste!

Malgré la demande des syndicats lors des groupes de travail sur les fiches emplois ARL/ARC, le niveau de technicité de chaque fiche emploi lycées, cuisines centrales et CREPS n'est plus indiqué.

Pour SUD, c'est cette opacité qui existait déjà dans les fiches emplois des services généraux qui a entraîné l'abaissement des niveaux de RIFSEEP de la catégorie C. Alors même qu'à plusieurs reprises les syndicats ont demandé des comptes sur l'application des Groupes de Fonction, et que nous n'avons jamais eu de réponse claire.

Ainsi, combien de postes qualifiés de catégorie C n'ont jamais touché le groupe de fonction 2 depuis 2018 dans les services généraux ? A SUD, nous parions sur "quasiment tous".

Et pendant que les postes n'étaient pas reconnus au niveau demandé, un grand nombre a été recalibré en catégorie cible B, valorisé d'une sujétion de quelques euros par mois.

Ces postes recalibrés fleurissent dans les organigrammes, mais aussi dans les listes de promotion interne. Combien d'appelé.e.s pour combien d'élu.e.s? Quelle remise en cause du droit à la carrière !

Cela fait plusieurs années que cela dure, cela va finir par se voir et démotiver beaucoup d'agent.e.s à grande échelle... dont beaucoup de femmes!

En effet, pour "mériter" sa promotion, il faut toujours en faire plus :

- **Être sous-rémunéré.e pendant plusieurs années sur son poste.** Cela se traduit dans les services généraux en étant gestionnaire sur un poste d'instruction par exemple moyennant un poste ciblé B et une petite sujétion, et dans les lycées en effectuant des missions qualifiées quand on est agent.e d'exécution, payé.e comme agent.e d'exécution (car là point de sujétion par contre)!
- Mais aussi devenir référent.e de ceci ou de cela, ADP, siéger en instance ou dans son CA... **L'algorithme des promotions va finir par ressembler à Parcoursup!** Espérons au moins qu'il ne nous faudra pas faire le SNU (Service National Universel) pour avancer !

L'autre possibilité d'évoluer, c'est de passer un examen ou un concours. Mais ceux qui se lancent aujourd'hui dans ces démarches méritent les lauriers et l'admiration générale. En effet, grâce aux Lois Travail! du mandat Hollande qui a mis en place le Compte Personnel de Formation, on peut être amené.e à piocher sur le Compte Épargne Temps pour pouvoir préparer, et surtout il faut un cerveau capable d'intégrer tous les changements en cours et d'apprendre en plus de nouvelles choses, sans oublier de se concentrer sur des révisions! Le tout en situation

régulière de surcharge de travail, de manque de personnels, de métier fatigant moralement et/ou physiquement.

Nos avancements dépendent en grande partie également de notre évaluation annuelle. Évaluation toujours aussi floue en termes de parties dédiées aux C, aux B ou aux A, aux chef.fe.s ou aux exécutant.e.s, et qui **s'oriente vers de plus en plus d'autoévaluation, ce que SUD dénonce car beaucoup d'agent.e.s sont en souffrance parce qu'elles manquent de moyens pour bien faire leur travail.**

Beaucoup ont donc le sentiment de mal faire leur travail, ne supportent pas la demande de travailler en dégradé, en "*vite fait mal fait*", ou de se mettre "*à portée d'engueulade*".

Comment ne pas faire ressortir cela dans une auto évaluation ? dans une grille qui ne laisse quasiment aucune place aux moyens de travail (outils, logiciels, temps de travail nécessaire, formation etc...) ? **Parce que le nœud du problème est là : nous avons de moins en moins les moyens de bien faire notre travail.**

La solution pour obtenir le silence des troupes : toujours plus évaluer nos "*savoir-être*", beau moyen de pression pour contraindre à intérioriser les problèmes, les dysfonctionnements tout en faisant bonne figure.

Pire, il nous faut nous adapter aux évolutions de nos postes, des technologies, de la nature du service rendu. Rappelons ici que cette exigence est en totale contradiction avec **le 4ème principe général de prévention des risques professionnels** ([L.4121-2 du Code du travail](#)), que nous devons rappeler à chaque dossier de la F3SCT tant la Région en fait fi : **il faut adapter le travail à l'Homme, en** tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé, et non l'inverse.

2/ Pas de marque employeur sans améliorer la prise en compte des agent.e.s et de leurs représentant.e.s

Au niveau syndical, nous alertons à nouveau sur plusieurs points très problématiques:

1/ **un calendrier qui une nouvelle fois ne permettra pas de mener le travail collectif requis pour la F3SCT**, avec une 2ème fois une instance positionnée en sortie de vacances scolaires de novembre alors que de nombreux.ses membres sont agent.e.s des lycées et recevront donc le dossier pendant leurs congés.

2/ **Des instances trop rapprochées en novembre**, avec des groupes de travail placés entre deux, ce qui ne laissera pas le temps de préparer nos dossiers ni en interne ni avec les agent.e.s concerné.e.s ;

3/ **et des groupes de travail à ajouter**, sur des sujets que nous réclamons depuis longtemps pour certains, et notamment :

- **La définition de la dotation en personnels des CREPS** : les missions ne sont pas les mêmes que dans les lycées, il y a beaucoup d'événements, de l'hôtellerie, de prestations relevant du service commercial et non du service public. Ce travail est urgent, maintenant que les fiches emplois et le temps de travail ont été définis.
- **Un travail partagé sur les moyens de fonctionnement des lycées** : nous n'avons par exemple jamais eu le résultat de l'audit sur les GRETA et le guide proposé ouvre la porte au mélange des salles. Cela allonge les horaires des agent.e.s à cause de l'occupation des salles, souvent plus sales car des GRETA y mangent... Rappelons que nous avons tous demandé un groupe de travail sur les dotations : où est-il?

- **La définition des dotations des cuisines centrales et l'inadaptation des critères de remplacement** : dans ces équipes il n'y a aucune possibilité de solliciter un.e agent.e du service général pour pouvoir assurer en cas d'absence d'un.e collègue. Les critères de remplacement ne sont donc pas du tout adaptés, dans un secteur où la pénibilité est très élevée.
- **La nécessité d'un point sur l'externalisation de nos missions, via des satellites et/ou via des marchés de délégation**, notamment dans le domaine de la maintenance : la DAI aborde en 3 lignes les marchés, sans rien préciser de leur contenu, de leur durée, et encore moins de leurs impacts sur les missions des équipes des lycées, ERM et même du siège, du catégorie C au catégorie A. Ainsi, sans explication aucune, 2 postes de maintenance sont supprimés sur le site de Toulouse. Sans doute au profit d'un marché multi service, mais cela ne nous est pas dit. Vous mettez en lumière les mises en régie de restauration, mais vous restez très silencieux sur les privatisations de nos postes.

Sans oublier que le monde des collectivités bouge sans arrêt, et que se profile **l'arrivée de personnels des départements dans le cadre de transferts de routes départementales**

Il est regrettable qu'une collectivité aussi « *soucieuse* » du « *dialogue social* » ne donne quasiment jamais suite aux demandes que nous faisons, et nous contraigne ainsi à redemander sempiternellement la même chose.

Nous imposer ce rythme et ignorer nos demandes, à de trop rares exceptions près, cela en dit long de la vision de la collectivité du dialogue social, mais aussi des droits des agent.e.s de se faire représenter et de s'exprimer.

La marque employeur de la Région Occitanie, c'est plus le monologue que le dialogue...

3/ Les agent.e.s attendent vraiment de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, sans mépris des femmes et de la base de la pyramide

Une marque employeur digne de ce nom doit à nos yeux mettre en avant l'égalité de traitement entre agent.e.s, entre sexes, et la justice sociale.

Cela commence par la détention par chacun.e de sa fiche de poste. Or les retours que nous avons de la part de nombreux.ses collègues de la DAI, c'est qu'ielles ne disposent d'aucune fiche, ce qui est bien pratique pour ne pas calibrer correctement un poste d'un.e agent.e que l'on ne veut pas voire avancer, ou inversement...

Par ailleurs, où est l'égalité femmes-hommes quand les nouvelles évaluations proposent l'ajout d'éléments d'appréciation dont notre syndicat redoute le caractère discriminant envers les femmes s'ils sont utilisés dans les prochains critères d'avancement de grade et de promotion sans être évalués en amont ?

Où est l'égalité de traitement quand on applique aux un.e.s des principes qu'on n'applique pas aux autres?

Un exemple marquant parmi tant d'autre mais qui sera abordé aujourd'hui :

- à la DREAI, il est proposé de valider 2 postes de « Responsable de service / Directeur.trice adjoint.e » : quel sera le niveau de rémunération pour un.e agent.e qui aura les **2 casquettes** : celui de DA? celui de Responsable? ou un ratio en fonction du temps

d'occupation sur chacune des missions? **(REPONSE OBTENUE EN INSTANCE : CE SERA LA PRIME LA PLUE ELEVEE = CELLE DE DIRECTEUR.TRICE ADJOINT.E)**

- **Dans les lycées, il y a des postes d'exécution au service général et en restauration qui se voient exiger de remplir des missions secondaires mais qualifiées d'accueil, de lingerie, de magasinage... sans être reconnu.e.s, et en étant au niveau de prime le plus faible des deux, quel que soit le temps passé et jusqu'à 59% de son temps sur la lingerie.**

Pour SUD, le raisonnement doit être le même dans les deux cas, en tenant compte du niveau d'exigence en termes de qualification et d'expertise de la mission la plus qualifiée attendue.

Sinon, c'est injuste. L'injustice serait-elle au cœur de notre marque employeur régionale ? (REPONSE OBTENUE EN CST : OUI POUR LE COLLEGE EMPLOYEUR / NON POUR LES SYNDICATS QUI N'ONT PAS ADOPTE LES FICHES EMPLOIS DES LYCEES ET CREPS EN L'ETAT)

Comme il nous paraît injuste d'avoir profité des seules avancées que nous avons obtenues pour les fiches emplois, consistant à enfin reconnaître les missions spécifiques exercées dans les cuisines centrales, et distinguer les différences entre cuisine sur place et satellite. **SUD a fait des demandes dans le sens du progrès collectif, de la reconnaissance par le haut et non par le bas.** Aussi nous ne cautionnons pas l'abaissement du grade cible des responsables de cuisines satellites au simple grade d'agent de maîtrise, et la non reconnaissance du niveau de responsabilité attendu des deux agents responsables des cuisines centrales, en les laissant en catégorie B.

Déshabiller Paul ne peut satisfaire Jacques. SUD prône le progrès par le haut, mais cela ne doit *a priori* pas faire partie du cahier des charges de notre marque régionale !

La logique de l'approche régionale on l'a bien comprise : nous sommes une charge à optimiser, un coût à réduire, une dépense à comprimer.

Pour ce faire, dans ce CST, il nous est proposé de retirer des agent.e.s opérationnel.le.s de terrain et sur le territoire (Maison de Région d'Alès, agent.e.s de maintenance de Toulouse...) pour recruter des directeur.trice.s, avec de plus en plus un profil de comptables...

On crée des postes de pilotes budgétaires ou de communicant.e.s comme à la DEEP, parce que c'est important la communication. C'est même le cœur de la stratégie de marketing qui fait tout le charme de notre marque employeur...

4/ Des agent.e.s déclaré.e.s aptes à leur poste mais inaptes à tout poste au sein de la collectivité, et en même temps des agent.e.s invité.e.s à « respirer carré » pour améliorer leur « bien-être au travail »

Ces derniers temps, nous avons constaté (et dénoncé auprès de la collectivité) des phénomènes étonnants. Vous faites vous-même référence à un.e agent.e en poste à Villefranche de Rouergue avec « inaptitude à tout poste à la Région ». A noter que nous avons eu à faire à un cas de figure similaire, et cela ne peut que nous interroger.

Dans quel état sont les agent.e.s « aptes aux missions de leur grade » mais « inaptes à travailler sur tout poste de la collectivité »? Comment peut-on en arriver là ?

Au-delà de la question des moyens, des absences de réponses à donner aux bénéficiaires ou prestataires dont les paiements tardent à arriver, **de plus en plus d'agent.e.s nous font part de conflits d'éthique dans leur travail.**

Ainsi, : faire passer les besoins des entreprises avant ceux des demandeur.euse.s d'emploi, financer des projets inutiles et onéreux comme le projet d'autoroute de Castres, alors que notre collectivité pourrait utiliser ces crédits pour être une vraie région d'avance en termes d'amélioration de la qualité de l'air dans les établissements scolaires? Compétence obligatoire rappelons-le, et gros enjeux de santé publique pour les enfants de la Région mais aussi pour ceux qui y travaillent. Sans même parler du [chantier de l'amiante dans les bâtiments scolaires](#) ou de travail.

Est-il étonnant dans ce contexte que les petites annonces dans les salles de pause soient de plus en plus consacrées à des marchand.e.s de bonheurs plus ou moins homologué.e.s?

Marchand.e.s voire charlatans au regard de l'ordre des médecins, dont la MAMACT fait la promotion dans sa dernière missive destinée aux *manager.euse.s* et qui incite à visionner une vidéo sur la « *respiration carrée* » éditée par un site Internet naturopathe.

Rappelons que la naturopathie n'est pas reconnue, que des sites comme Doctolib les dé-référencent, et que la MIVILUDES alerte sur ses possibles dérives sectaires.

Pourtant, le site « *me former en Occitanie* » propose [18 formations sur la naturopathie](#) et le [Midi Libre a fait état des « *couacs* »](#) des collectivités comme la Région Occitanie ou la Métropole de Montpellier qui n'avaient pas regardé de trop près avant de référencer le salon « bien-être » qui s'est tenu à Montpellier à la mi-mai, et dont les liens de plusieurs.e.s participant.e.s et organisateur.trice.s ont été établis avec des réseaux d'extrême droite ou avec des personnes qui ont fait l'objet d'alertes graves de la MIVILUDES.

La souffrance au travail, notamment si elle ne s'exprime pas via par exemple le recours à une organisation syndicale, rend vulnérable et [alimente les marchand.e.s de bien-être, tout en alimentant les réseaux d'extrême droite.](#)

D'autant plus que dans la rue, nos mouvements de contestation ne rencontrent que la répression des forces de police, toujours plus violente depuis 2016, et de plus en plus la répression liberticide des préfetures, aux arrêtés souvent illégaux...

Au Parlement, ce n'est pas mieux. Tout n'a été que passage en force, déni de démocratie et bâillon.

Les député.e.s et sénateur.trice.s ont dénoncé cette fin de non-recevoir, que nous ne connaissons que trop bien dans nos mandats syndicaux, ici ou ailleurs.

Comment ne pas penser au coup de force des déménagements après la F3SCT de mars dernier, ou, plus récemment, à l'hermétisme de la discussion autour des recours sur évaluation en CAP C du 12 juin. C'est comme ça, ce n'est pas autrement, rien ne sert de contester.

Beaucoup voient leur mode de travail se dégrader, et ne peuvent que s'interroger sur l'utilité de se syndiquer, de croire en nos institutions ou nos instances.

A quoi bon ? Ni la rue, ni les représentant.e.s parlementaires, ni les représentant.e.s syndicaux.ales ne sont entendu.e.s.

Et sur le sujet des réseaux alternatifs ou sectaires liés à l'extrême droite plus ou moins violente, notre région a plusieurs longueurs d'avance !

COMMENTAIRE POST CST :

En CST, nous avons été entendus sur quelques points. Le calendrier devrait être revu, et il faudra repasser au vote le déménagement de l'ERM de Rodez et les fiches emplois des lycées et des CREPS. Les syndicats ont rejeté ces deux points, injustes.

A SUD, on ne renonce pas, et on se bat. On parle fort en CST, on se soulève et on tape sur des casseroles parce qu'on pense que ce n'est pas le moment de se taire quand toutes nos libertés reculent, où nos conquits sociaux sont détricotés avec acharnement :

- **Destruction de nos retraites et donc de notre droit de profiter d'un temps sans lien de subordination après le travail,**
- **Destruction de l'hôpital public, déremboursements à venir, et affaiblissement de la protection des travailleur.euse.s et donc fin de notre droit à vivre en bonne santé**
- **Pénalisation des personnes ne pouvant plus payer leur loyer sans pour autant garantir l'accès au logement social et donc mise à mort de notre droit à se loger**
- **Destruction des solidarités (réforme du chômage, du RSA), via les prestations sociales qu'il faut maintenant mériter**
- **Destruction du système éducatif public et donc du droit à bénéficier d'une école émancipatrice et non productrice de chair à patrons (via l'apprentissage, la réforme du bac pro, Parcoursup...), dans une logique d'embrigadement (SNU)**
- **Destruction de nos libertés publiques (reconnaissance comportementale) et de tout droit de contestation via la criminalisation des opposant.e.s, des syndicalistes, les gardes à vue abusives, les arrêtés liberticides et illégaux, ou encore la qualification des écologistes de terroristes, les agressions de journalistes, et une police en roue libre, situation dénoncée au niveau international par l'ONU et la Cour Européenne des Droits de l'Homme**
- **Destruction de tout fonctionnement démocratique via les pires manœuvres au Parlement et au Sénat, manœuvres légales mais illégitimes, et perte de sens pour la population**
- **Destruction de notre environnement, accaparement des ressources naturelles, et mise en danger des générations futures !**

A SUD, on pense qu'il ne faut pas céder face à cela. A SUD, on vous invite à entrer en résistance.

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 veulent plus subir ce gouvernement dangereux et veulent entrer en résistance.

Ne nous regardez pas, rejoignez-nous !

sudct.occitanie@laposte.net

06 85 69 18 81 / 07 85 01 77 13

