



Interventions préalables SUD

CTP du 23 mai 2022



INTERVENTION PREALABLE GENERALE

Le sujet qui occupe tous les esprits ces dernières semaines est la **faiblesse des rémunérations face à l'inflation galopante** des prix des produits de première nécessité, inflation devenue très concrète lors du passage en caisse, de la boulangerie, en passant par le caddie et la pompe.

En même temps, les grand.e.s actionnaires, les riches, n'ont jamais autant gagné d'argent! Des fortunes impossibles à appréhender pour la majorité d'entre nous, accumulées à force de s'enrichir sur le dos des autres, les entraînant dans la précarité à grande échelle.

A la Région, point d'actionnaires bien entendu, mais **des conseiller.ère.s régionaux.ales qui ont eu comme première attention de début de mandat d'augmenter leurs propres indemnités.**

Point de PDG mais **des postes à très haute rémunération**, lesquelles sont en augmentation constante entre 2018 et 2020, notamment grâce au passage au RIFSEEP et mais aussi grâce à des promotions très rapides. Ainsi les 10 plus hautes rémunérations de la région Occitanie sont passés de 9 653 euros par mois en 2018, à 9 783 euros par mois en 2020 en moyenne.

Soir plus de 130 euros par mois depuis 2018. Bizarrement, on ne constate pas de baisse entre 2018 et 2019, baisse à laquelle nous pouvions nous attendre puisque c'est dans cette période que le Préfet a retoqué le dépassement illégal des plafonds RIFSEEP de plus de 650 euros mensuels...

La "négociation" des montants du RIFSEEP pour les catégories de personnels les plus touchées par la crise actuelle vient dans ce **contexte hallucinant, où ce sont les syndicats qui demandent de la justice sociale qui se voient qualifiés d'indécents.** Et ce alors que toute la filière technique est enfin éligible depuis plus de 2 ans...

Quand par **ailleurs, aucune des solutions proposées par les syndicats pour aider ce début d'année n'a réellement été mise en place pour soulager les collègues qui souffrent de l'explosion du prix des carburants.** Stress financier qui s'ajoute au passage en ZFE des métropoles de Toulouse puis de Montpellier.

Des visio d'information ont bien été proposées, mais ce sont des outils qui ne s'adressent pas vraiment aux collègues des lycées. **Aucune baisse du prix des repas de cantine par exemple,** aucune bourse d'échanges de postes équivalents entre lycées pour favoriser la proximité...

Et dans les services, même la volonté de nous faire passer au vélo entre en contradiction avec le quotidien des agent.e.s qui passent le cap : trop peu de vestiaires et de douches pour les collègues, sacoche de transport du PC inadapté au vélo du ou de la cycliste télétravailleur.euse...

Pour les salaires tous les plus bas, rien de proposé. Et chaque mois est plus difficile à passer que celui d'avant.

Les récents alignements des grilles indiciaires sur le montant du SMIC engendrent une **stagnation au niveau du SMIC des rémunérations des catégories C pendant plusieurs années!**

Les heures supplémentaires sont plus souvent rattrapées que payées, mais encore faut-il que les surplus d'heures effectués par les catégories B et C soient correctement qualifiés en heures sup! Combien ont leur compteur écrêté à la fin du mois? Et pour combien cet écrêtage vient des **retards d'actualisation sur le logiciel des services RH** ou des nombreux échelons hiérarchiques qui rendent très compliquée l'application juste du règlement du temps de travail et des récupérations? Est-ce décent?

D'autres remontées nécessitent une **explication sur les remboursements des frais de déplacements**. Outre les indécents retards de paiement, outre l'absence de véhicules de services pour certains sites, il semble que depuis peu les trajets de déplacements professionnels ne pourraient plus être remboursés depuis la résidence familiale, sauf quand cela arrange les finances de la collectivité? Ce qui entre en **totale contradiction avec le règlement des déplacements toujours en vigueur qui stipule** *"Conformément aux textes en vigueur, c'est sur la base de la distance entre la commune de la résidence administrative ou familiale et la commune du lieu de mission que s'effectue le remboursement."*

Au niveau national, la situation ne va pas s'améliorer. Médiapart résumait cela récemment : *« La valse des étiquettes a commencé dans toutes les chaînes de distribution et les commerces. C'est le prix des pâtes qui augmente de 15 %, celui de l'huile, frappée de pénurie, qui prend 20 %, du lait ou même de l'eau, qui prend quelques centimes par-ci par-là. Sans parler de l'essence à plus de 2 euros le litre. Cela finit par représenter des hausses substantielles sur des achats de produits souvent de première nécessité. Et ce n'est que la première vague. (sic) Dès la fin du deuxième trimestre, cela va se traduire directement dans le prix des logements. Les contrats de concessions autoroutières, (sic) prévoient eux aussi une révision des tarifs des péages en fonction de l'inflation. Cela vaut pour quantité d'autres contrats. (Sic) Les banques alimentaires voient arriver des personnes qui n'avaient pas l'habitude de frapper à leurs portes, mais qui désormais n'y arrivent plus dès le 15 du mois. Les autres réduisent autant que possible leur consommation. »*

Que ce soit à Montpellier, à Toulouse ou sur une grande partie du littoral, les prix des logements explosent déjà depuis la fin des confinements et la généralisation du télétravail partout en France.

Au niveau de notre collectivité, notre enquête menée entre mars et avril 2022 a recueilli 406 réponses, dont environ 30% d'agent.e.s lycées et CREPS et près de 70% de femmes parmi les répondant.e.s, des proportions qui diffèrent de celles du bilan social.

Les 3/4 des répondant.e.s sont agent.e.s de catégories B et C, et la moitié travaillent pour les ASGX des deux métropoles. Si le faible nombre de répondant.e.s ne permet pas de généraliser les résultats, il n'empêche que pour une majorité des agent.e.s qui a répondu, et ce quelle que soit la catégorie, les dernières années ont vu une dégradation de plus en plus du niveau de vie. **30% déclarent leur situation très fragile, et 5% sont déjà sur-endetté.e.s.**

La grande majorité des répondant.e.s a déjà fait les frais de la crise covid, avec **des arbitrages de dépenses que nous pouvons considérer comme préoccupants** (chauffage, confort

courant, alimentation, santé ou encore scolarité des enfants). Les arbitrages sur ces postes de dépenses augmentent encore dans la prévision de ces agent.e.s en avril.

Sachant que les prix ont augmenté depuis. **Pour les plus fragiles, ce sera davantage sur l'alimentation, la santé ou les enfants que les efforts vont peser.**

Pour beaucoup, les loisirs ou les vacances ne sont plus vraiment une réalité. Le COS a là tout son rôle à jouer, raison pour laquelle nous ne souhaitons pas de baisse de subvention.

Concernant le **télétravail**, l'indemnité est attendue, et trois cas de figures se présentent : 1/3 constatent une balance financière nulle gains/dépenses avec le télétravail, 1/3 une balance positive et 1/3 une balance négative. **Le gain financier mis en avant grâce au télétravail n'est donc pas systématique. Beaucoup attendent une 3ème journée de télétravail, quand SUD milite pour une 3ème journée de WE pour tout le monde...**

Sur le RIFSEEP, ça patine. Sur les **avancements et promotions 2022**, les syndicats ne semblent cette année pas mis dans la boucle puisque nous arrivons à la fin mai et que, malgré nos questions aux un.e.s et aux autres et malgré les envois de calendriers de dialogue social réactualisés, rien ne filtre.

Tout ce qu'il y a de sûr, c'est que **les enjeux vont être différents entre les attentes de reconnaissance de carrière des nouveaux et nouvelles promu.e.s en CTP sur des postes d'encadrement, et les très nombreux.ses catégories C ciblé.e.s B qui n'ont quasi aucune possibilité de progresser dans les prochaines années au vu du nombre et de la quasi absence de recrutement de catégories B en externe**, mais qui, en attendant, accomplissent chaque jour le travail de la catégorie supérieure pour la modique somme de quelques dizaine d'euros par mois.

Ou encore, ces toujours **plus en plus nombreux.euses agent.e.s polyvalent.e.s qui savent faire toujours plus de choses**, et à qui rien n'est reconnu. C'était le cas dans les lycées, cela se développe dans les accueils des MDR...

Cela concerne souvent des femmes d'ailleurs... qui ont une charge importante et ont du mal à dégager du temps pour passer concours ou examens, et qui ont aussi beaucoup de mal à quitter leur poste pour se former, victimes du manque d'effectifs, de la charge de travail et de son intensification.

INTERVENTION PREALABLE POINT 1 / REORGANISATION

Dans ce point, il y a de **très nombreux ciblage en catégorie B.**

Peu pourront pourtant faire valoir leur ciblage lors des prochaines campagnes de promotions, car ne pas recruter de B directement entraîne une atrophie des possibilités d'évolution pour les B actuels et un surnombre des prioritaires ciblé.e.s pour les Promotions Internes... A coup sûr, les nouveaux.elles promu.e.s encadrant.e.s avanceront toujours plus vite...

Sud dénonce également l'augmentation de la polyvalence, très visible dans les MDR, et comme dans les lycées, sans reconnaissance financière, mais également des risques liés à chaque mission (protocole, logistique, réseaux sociaux...) ni l'intensification du travail sur ces postes. SUD rappelle d'ailleurs que la fiche de poste "polyvalent accueil" n'existe pas et ne doit pas être utilisée pour les MDR.

Un travail sur l'évolution des missions d'accueil vers de la logistique, de l'événementiel, du protocole ... doit être mené avec le CHSCT afin de doter les personnels des équipements de prévention adéquats mais aussi de mesurer les impacts sur leur temps de travail, puisque les vacances de poste demandent de la "**disponibilité**", **notion là encore jamais portée sur les fiches emplois et qui doivent faire l'objet d'un encadrement et de contreparties**, s'agissant aujourd'hui de catégories C.

Ici comme ailleurs, SUD s'interroge sur:

- ❖ l'absence d'indication du site de travail pour les sites de Montpellier et Toulouse
- ❖ l'absence d'éclairages sur les impacts sur les déplacements professionnels des uns et des autres, que ce soit sur les territoires ou encore sur les sites de Montpellier et Toulouse
- ❖ l'absence de prise en compte de la charge de travail et le stress liés aux futurs mouvements de déménagements qui arrivent. Sans compter que la signalétique des bâtiments est à l'image de l'esprit de beaucoup d'agents : le sens manque! On s'y perd!
- ❖ la précipitation du calendrier pour certaines directions qui définiront la stratégie régionale, donc les nouvelles missions, après leur organigramme? (cas de la DRTES) et ce sans aucune visibilité budgétaire....

A quelle étape est-ton de la territorialisation des missions régionales? Et pourquoi n'y a-t-il aucune offre RH en direction des agent.e.s éloigné.e.s des sièges?

Quels impacts auront à terme sur les sièges le cumul de la dématérialisation et du transfert de l'accueil et du conseil sur les territoires?

La multiplication des missions le WE, en soirée est-elle vouée à se matérialiser dans un cycle de travail dédié?

Que penser des nombreux contrats de projets mais aussi du recours à des CDD de trois mois renouvelables sur une mission de chargé de mission?