

LIVRET SPECIAL ELECTIONS 2022 : votez **Sud** !!!!

POUR LES AGENT.E.S DES LYCEES ET CREPS :

Tout savoir pour mieux se défendre

En décembre 2018, vous avez été nombreux.ses à faire confiance à **Sud**, nous vous en remercions. Nous avons tout fait pour être à la hauteur du mandat que vous nous avez confié. Nous avons toujours fait passer les intérêts collectifs avant les arrangements individuels qui ne profitent qu'à certain.e.s, et avons travaillé ensemble, pour que nos votes en CTP, en CHSCT et en CAP soient cohérents. Fidèles à nos valeurs, nous avons eu à cœur de vous informer et vous défendre au mieux, sans condition d'adhésion, expliquant nos votes en toute transparence.

Malgré le Covid, qui a freiné nos rencontres, nous avons continué le travail, au COS, en instances et en vous accompagnant, y compris au Tribunal Administratif. Début 2023, donc après les élections professionnelles, notre attaque du RIFSEEP sera jugée au Tribunal Administratif. La victoire de **Sud** serait une victoire pour toutes et tous !

A **Sud**, on a toujours voté pour l'intérêt des agent.e.s : la preuve avec un petit récapitulatif des votes (pour 😊 / abstention 😐 / contre 😡 / NPPV 😇)

		ORGANISATIONS SYNDICALES REGION OCCITANIE						REGION
		Sud	CGT	CFDT	FO	FAFPT	UNSA	COLLEGE EMPLOYEUR
Augmentation temps de travail CTP + 40h / an	LYCEES	😡	😇	😊	😐	😐	😊	😊
	CREPS	😡	😐	😊	😊	😐	😊	😊
Primes 2017 - IAT		😐	😇	😐	😊	😊	😊	😊
Prime au mérite (tête client) 2019		😡	😊	😊	😐	😐	😊	😊
RIFSEEP au rabais 2022		😇	😇	😐	😇	😊	😇	😊
Nouvelles grilles d'évaluation		😡	😇	😊	😐	😊	😊	😊
Ratios d'avancement 2017 inférieurs à 100%		😐	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Fiches emplois ARL 2017		😡	😐	😊	😊	😊	😊	😊
Intégration ARL dans expertise CHSCT 2021		😊	😡	😡	😡	😡	😡	😇
PASS sanitaire CREPS		😡	😊	😐	😐	😊	😊	😊
Carte emploi sous dotée lycées 2019		😡	😡	😊	😊	😊	😊	😊
Reconnaissance limitée informaticien 2019		😡	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Limitation Catégorie B et Agent.e.s Maîtrise encadrement lycées 2019		😡	😡	😊	😊	😊	😊	😊
Reprise en régie restauration 2018		😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Mutualisation restauration et lingerie 2 lycées du 34 - 2022		😡	😡	😡	😡	😊	😐	😊
Protocole accident grave non conforme CHSCT 2021		😡	😊	😊	😊	😊	😊	😊

A noter : s'abstenir a souvent le même effet que voter « pour », et « ne pas prendre part au vote » (NPPV), c'est pour nous, dénoncer un dossier incomplet, ou à charge, qui ne permet pas de voter de manière éclairée.

Des POINTS PROBLÉMATIQUES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL !

La majorité des agent.e.s des lycées et CREPS sont **annualisé.e.s**. Le règlement des lycées voté en 2017 s'applique via la **matrice** produite par les RH, matrice qui pose problème au niveau de l'intégration des règles.

La Région ne contrôle pas nos plannings, ni la répartition des secteurs, ils peuvent donc poser problèmes et faire l'objet de favoritisme ou, à l'inverse de discriminations... invisibles pour notre employeur. La « matrice » a été diffusée sans échanges avec les syndicats, et la **règle relative au retrait de RTT ne devrait pas être appliquée.**

Grâce à Sud, le temps d'habillage, déshabillage et de douche est du temps de travail. **La polyvalence à outrance impose des changements de tenues qui se font sur temps de travail et pas pendant la pause.** Aucune limite de temps ne figure dans le règlement, il doit être adapté aux

agent.e.s en fonction de leur état de santé, de leur âge, de la saison...

La reconnaissance du droit à l'équilibre vie professionnelle / vie privée doit être au cœur des préoccupations pour les agent.e.s qui souhaitent covoiturer, qui sont aidant.es familiaux.ales, qui ont des enfants... Des effectifs trop tendus ne permettent pas une gestion humaine des personnels et cela crée des tensions. **Les horaires coupés, les plannings tournants sont néfastes pour la santé et ne permettent pas de s'organiser au quotidien.** Il est déjà difficile de trouver des accueils d'enfants avec des horaires atypiques, cela devient mission impossible avec des horaires tournants ! Enfin, **la pause de midi doit bien être incluse dans le temps de travail**, la définition portée sur le règlement de temps de travail des Lycées étant celle du travail effectif.

Les revendications de **Sud** sont notamment de :

- **Harmoniser les règlements de temps de travail CREPS et Lycées sur la reconnaissance du travail du WE et de nuit, sans que cela n'aboutisse comme au CREPS de Toulouse à la privatisation du service d'accueil le WE**
- **Reconnaître la pénibilité en réduisant le temps de travail notamment sur des missions comme la grosse plonge, le travail de nuit...**
- **Prendre en compte le temps de travail comme moyen de travail. Si le secteur est trop grand, l'agent.e manque de temps pour le nettoyer, donc au final de moyens pour remplir sa mission, et ne doit pas être pénalisé dans l'évaluation !**
- **Cesser de retirer des « RTT » en cas de maladie car les agent.e.s ne dégagent pas de RTT en annualisation mais des jours non travaillés et de compensation.**
- **Mieux tenir compte dans les effectifs du droit à la formation, aux temps partiels, aux activités syndicales... pour que chaque absence ne devienne pas un fardeau.**
- **Intégrer dans les délégations Hygiène et Sécurité l'analyse des plannings et de la sectorisation pour prendre en compte ces discriminations ou favoritisme du quotidien pratiqués dans de nombreux établissements**
- **Reconnaître la mission d'Assistant.e de Prévention dans le temps effectif de travail**

Pourquoi baisser le temps de travail est une mesure de progrès social?

Sud n'a validé aucun règlement de temps de travail CREPS ou Lycées car nous défendons la baisse du temps de travail à 32h vers 28h sans baisse de rémunération.

→ **Réduire le temps de travail, c'est aussi réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.** Le temps des femmes est très différent du temps des hommes. Elles subissent trop souvent la double journée : tâches domestiques après la journée de boulot. La baisse du temps de travail pour toutes et tous permettra enfin une



meilleure répartition des tâches à la maison. **De plus, les temps partiels touchant majoritairement les femmes : la baisse du temps de travail sans baisse de salaire réduira les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

→ Collectivement, il est indispensable de permettre à toutes et tous d'accéder à l'emploi, seul moyen de subsistance aujourd'hui. **Et c'est donc en travaillant moins, en décidant du sens de nos productions, en redistribuant les richesses que nous produisons qu'on pourra travailler toutes et tous : c'est le partage du temps de travail.** Permettre l'accès de toutes et tous au travail, c'est donc également rendre possible le financement de notre protection sociale, système de retraite...

→ **La qualité du travail ne rime pas avec la quantité d'heures travaillées.** Depuis les années 1980, le rapport de force gagné dans les collectivités territoriales avait permis de gagner des congés supplémentaires. Contre la

libre administration mais avec l'accord de nos employeurs, l'État a imposé les 1607 heures.



Alors que dans le même temps, certaines entreprises privées sont passées aux 32h par semaine (Bosch, Yprema, congés trimestriels chez les travailleuses sociales). Des expériences sur le temps de travail à 32h sont menées (Espagne, Islande, Belgique, Japon...). Résultats : des salarié.e.s moins malades, angoissé.e.s, ou fatigué.e.s !!! **Certain.e.s diraient même que c'est « rentable » !**

Les modalités régionales d'entretien d'évaluation vont être revues : pourquoi il faut supprimer les évaluations professionnelles et les méthodes toxiques de management ?

Evaluer le travail des agent.e.s de façon individuelle, c'est nier que s'agissant des missions de service public, le plus efficace est souvent imperceptible, non quantifiable.

Ainsi, privatiser des missions d'entretien, de maintenance, de restauration, d'accueil a un coût social important car cela prive les élèves d'une partie de la communauté éducative que représentent les agent.e.s territoriaux.les. Cette présence d'agent.e.s ne peut être remplacée ni par des caméras de surveillance, ni par des sociétés privées. Or toutes ces missions échappent aux

évaluations, ce rôle essentiel est ignoré, voire nié.

L'individualisation des **évaluations passe d'abord par l'évaluation de notre « savoir-être ».** Cela **signifie faire disparaître toute négativité dans le travail : être heureux.se au travail fera bientôt partie des objectifs fixés par le.la chef.fe et sera évalué.**

La personnalisation des objectifs provoque des réponses diverses. **Chacun.e met en place des stratégies différentes pour tenter d'atteindre les objectifs assignés. Il n'y a plus de références communes pour réaliser le travail.** Les incompréhensions, les conflits et les rivalités interpersonnelles se développent. **Chacun.e s'isole et se retrouve seul.e face à la/au chef.fe.**

L'évaluation personnalisée fait régner la concurrence. Elle nous piège dans notre désir de réussite personnelle, ou de prime à la hauteur de notre travail. Elle nous infantilise et notre dépendance à la hiérarchie devient totale. **C'est l'occasion donnée à l'encadrement de rappeler à tout le monde « qui commande ».** Cela favorise les pratiques des encadrant.es toxiques qui vont isoler l'agent.e, vider de son sens le travail qu'elle a à faire (par exemple par des ordres suivis rapidement de contre-ordre), en lui donnant



du travail inutile ou pas de travail du tout (« mise au placard »), **en lui fixant des objectifs irréalisables** (secteur trop grand) **ou encore en le changeant d'affectation ou d'horaires de façon arbitraire.** Malheureusement, certain.e.s de nos collègues n'ont pu supporter ces pressions et ont tenté de se suicider, certain.e.s y sont parvenu, ou ont développé des maladies liées au stress, voire même des AVC sur lieu de travail.



Le.la chef.fe concentre un pouvoir de plus en plus important lui permettant d'exercer des pressions : refus de temps partiel, secteurs inégaux, horaires incompatibles avec la vie personnelle,

pressions/disqualification lors des entretiens annuels d'évaluation, refus d'avancement ou promotion bloquée, refus de demandes de formations, etc. La culture du sur engagement (il ne suffit plus de faire son travail du mieux possible, il faut accepter la mission supplémentaire, et faire aussi le travail des collègues) **est néfaste pour la santé physique et psychique.**

Et même quand notre relation n'est pas trop mauvaise... il est question d'un regard subjectif qui s'arrête juste sur notre « savoir-être » !

Ce qui se joue en fait, ce n'est ni plus ni moins que notre capacité à nous faire valoir... Faire illusion auprès de son.sa chef.fe suffirait... bref ce n'est pas notre engagement réel dans nos missions qui est attendu et reconnu.

Avec le RIFSEEP, l'évaluation devient le moment de faire reconnaître son niveau de qualification ou le niveau requis sur le poste (exemple des postes de lingerie ou de magasinier.ère non reconnus), et peuvent servir de point de départ à une procédure à l'amiable puis en contentieux sur le montant des primes en fonction de Groupe de Fonction. Sud vous y aidera.

Les revendications de *Sud* sont notamment de :

- Supprimer les évaluations professionnelles et remettre du sens collectif au travail**
- Dans l'attente, lutter contre la pression des obligations de résultats sans prendre en compte les contraintes et en niant la baisse des moyens**
- Refuser que le mode de travail dégradé devienne une norme, mieux définir les objectifs annuels en intégrant les emplois du temps annuels et quotidiens, qui précisent les tâches réelles à effectuer, la taille du secteur... et refuser les critères de savoir-être**

Pourquoi il faut reconnaître et valoriser les qualifications, pas Les compétences

La « **qualification** » (valeur attribuée à un groupe ayant suivi la même formation, passé les mêmes examens et validé le même diplôme) a été remplacée par la « **compétence** » (valeur attribuée à un individu selon son parcours) ... Quand on calcule un nombre d'agent.e.s en « qualification », ou métier, on calcule en êtres humains entiers.

Une qualification = 1 poste = 1 Equivalent Temps Plein (ETP) = un être humain

Quand on calcule en « compétences », on calcule en bouts d'agent.e.s, les bouts d'ETP. **Une compétence = pas forcément un poste = un bout de métier souvent non reconnu = un pourcentage d'ETP = un bout d'être humain**

La polyvalence fait appel à des compétences, mais ne reconnaît jamais la qualification nécessaire pour maîtriser son poste. L'évaluation professionnelle évalue nos compétences, mais fait fi de notre métier.

Les revendications de *Sud* sont notamment de :

- Voir le double page spécial sur les métiers**

Pourquoi il faut revoir les « indicateurs » de dotation, lutter contre la prolifération de la polyvalence et abolir les critères de remplacements !

Pour définir les effectifs dans les lycées, et bientôt les CREPS, la Région s'appuie sur des « indicateurs » qui ont été très décriés par les syndicats, dont SUD, et qui n'ont jamais fait l'objet d'une évaluation de leurs impacts sur les organigrammes des équipes des lycées. La Région travaille déjà à revoir les fiches emplois en 2023, avec le projet d'augmenter toujours plus la polyvalence, notamment dans la restauration et la maintenance, avec des conséquences différentes mais surtout sans aucun travail mené en CHSCT d'évaluation des impacts des règlements de temps de travail, des fiches emplois ou encore des cartes des emplois sur les agent.e.s, en termes de santé, de carrière, de formation, d'égalité femmes-hommes...

Sud avait dénoncé la polyvalence en CTP en la comparant au mode d'organisation du travail dans les magasins Lidl. La polyvalence sert à casser les collectifs, à sous-payer et surtout à intensifier le travail : c'est le raisonnement en Equivalents Temps Pleins, en bouts d'êtres humains pour faire un poste avec plusieurs compétences mais aucun métier. C'est lutter contre les temps morts, qui sont aussi des temps de récupération entre deux tâches. C'est changer de poste en fonction du besoin du moment, en intensifiant toujours plus, et en faisant perdre tout sens au travail. Tout en exigeant de la marge de la part des agent.e.s pour toujours plus travailler en mode dégradés, remplacer les collègues absent.e.s sans aucune marge de manœuvre pour le faire...

Les revendications de **Sud** sont notamment de :

- Ne plus raisonner en bouts d'agent.e.s et de compétences mais en postes et en métiers
- Reconnaître la technicité d'abord, et la compléter si besoin avec des missions d'entretien
- Evaluer les risques professionnels, la place des femmes, les évolutions de carrière par métiers
- Prévoir dans les indicateurs de dotation une marge pour pouvoir dégager du temps pour se former, pour être Assistant.e de Prévention, ou représentant.e syndical.e..
- Revoir les critères de remplacement, en remplaçant dès les premiers jours quelle que soit la durée de l'absence
- Mettre en place des titulaires-remplaçant.e.s sur tous métiers, avec une rémunération attractive.
- Mener une expertise sur les impacts des indicateurs et des fiches emplois sur l'intensification du travail, et ses effets sur la santé et les conditions de travail

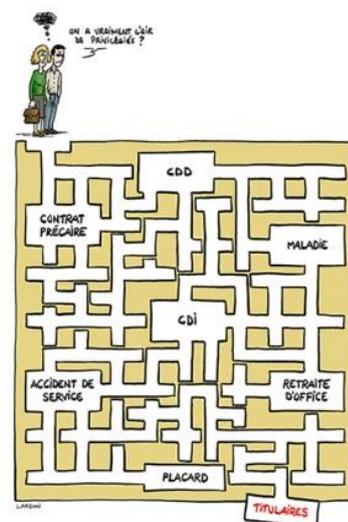
Pourquoi en 2023, on va renégocier les critères d'avancement de grade et de promotion

Les critères d'avancement et de promotions sont fixés dans le document qui s'appelle Horizons 2023, regroupant les lignes directrices de gestion de la Région Occitanie. Elles fixent, entre autres, les critères d'avancement de grade.

Nos représentant.e.s en CAP C ont travaillé avec les RH et ont pu identifier que les ratios d'avancement plus faibles pratiqués en ex-Languedoc-Roussillon pénalisent encore aujourd'hui les agent.e.s qui y travaillaient.

Par ailleurs, pour SUD les critères actuels pénalisent les agent.e.s d'exécution en entretien et en polyvalence

restauration, qui ont droit à une carrière très limitée et ne voient jamais leur travail et reconnu. Pourtant, combien de collègues assurent des missions d'accueil, de lingerie, de magasinage sans reconnaissance de la technicité requise ?



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des lycées et CREPS

Novembre 2022 – Contacts: syndicat-sud@laregion.fr / sudct.occitanie@laposte.net - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org

Dans la lignée de nos revendications du dernier mandat, *Sud*:

- Défendra la modification des critères pour rééquilibrer le déroulé de carrière entre les deux anciennes régions
- Défendra la justification écrite des avis portés sur le déroulé de carrière, tant par le.la chef.fe que par l'autorité fonctionnelle et la Région
- Luttera contre la polyvalence comme facteur disqualifiant d'avancement de carrière
- Défendra la mise en place d'un observatoire des inégalités de carrières femmes-hommes, en tenant compte des métiers
- Défendra des ratios à 100% et le droit à la carrière pour toutes et tous, reconnaissant d'abord l'ancienneté et non le savoir-être !

Pourquoi il faut titulariser les contractuel.le.s, et recruter les apprenti.e.s !

L'âge moyen des agent.e.s augmente d'années en années. Le renouvellement des générations, notamment dans les lycées, ne semble pas s'opérer, y compris parmi les contractuel.le.s qui sont recruté.e.s pour les 2/3 après 40 ans dans toute la collectivité, et ce alors que **dans un peu plus de 10 ans, c'est la moitié des effectifs de la Région qu'il faudra renouveler, si on ne souhaite pas que nos missions soient privatisées.** Tout confondu, les contractuel.le.s représentent près d'un.e agent.e sur cinq à la Région. **64% sont des femmes.**

Ces derniers mois, l'affectation de contractuel.le.s qualifié.e.s nous interroge. Si vous avez été recruté.e comme contractuel.le qualifié.e en cuisine par exemple, et que vous vous retrouvez au service général, vous pouvez nous contacter.

A **Sud**, on défend les droits des contractuel.le.s et un guide des droits est paru :



Dans la lignée de nos revendications du dernier mandat, *Sud* sera attentif :

- A rétablir le recrutement sur concours, pour éviter le clientélisme et disposer de personnels qualifiés et reconnu.e.s comme telles
- A titulariser les agent.e.s en poste, les former
- A rajeunir une partie du recrutement, en recrutant par exemple des apprenti.e.s formé.e.s dans les lycées et CREPS sur les métiers en tension, ayant donné satisfaction à leur équipe
- Adapter le travail à l'âge et aux pathologies des agent.e.s, y compris pour les précaires qui, pour garder leur poste, ont tendance à y laisser leur santé.

Pourquoi la Région n'est pas à la hauteur au niveau de la prévention et pourquoi la solution ne passe pas par les aides aux mutuelles ?

SUD a dénoncé en CHSCT **qu'aucune enquête sérieuse n'ait eu lieu après des accidents graves de service, dont certains ont donné lieu à des décès. Plusieurs agent.e.s sont donc mort.e.s pendant et/ou sur leur lieu de travail, sans enquête conjointe entre organisations syndicales et employeur.** Ces collègues sont parti.e.s en silence, sans que notre collectivité ne s'interroge sur les causes professionnelles de ces décès.

Pour faire reconnaître la maladie professionnelle, c'est aussi le parcours du.de la combattant.e.

Combien d'agent.e.s ne déclarent pas d'accidents de service quand elles se blessent, ont mal au dos, sont stressé.e.s et émargent sur la maladie ordinaire au risque de très vite passer à mi-traitement et de se voir amputer de trimestres de cotisations pour la retraite ?

Dans les lycées et les CREPS, la Région se cache derrière la double autorité et la responsabilité des autorités fonctionnelles en termes de sécurité et d'hygiène au travail.



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des lycées et CREPS

Novembre 2022 – Contacts: syndicat-sud@laregion.fr / sudct.occitanie@laposte.net - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org

Page 6

L'état des lieux de la santé des agent.e.s réalisé par Riskéo lors de la mise en place de la protection Sociale Complémentaire en 2019 faisait état d'une population d'agent.e.s « vieillissante et non suffisamment renouvelée ». Cela se traduit par des problèmes de santé, liés au vieillissement et à l'usure professionnelle, et des absences notamment liées aux longues maladies, maladies longue durée et accidents de service, en nette augmentation ces dernières années. Les **misés en retraite pour invalidité** augmentent elles aussi, tout comme le nombre de décès. **Sur Intranet, les annonces de décès d'agent.e.s sont de plus en plus fréquentes, la majorité concernant des collègues des lycées.** Cela a comme impact premier de nuire à notre santé et fait aussi augmenter le coût de notre mutuelle, qui tient compte des données de la collectivité pour fixer ses tarifs. **L'absence de prévention des risques**, avec la Région qui rejette sans cesse la responsabilité sur les autorités fonctionnelles alors que c'est bien elle qui décide de la durée de notre temps de travail, des effectifs qu'elle attribue à chaque lycée, des tenues de travail, de la température de nos lieux de travail,

des formations que l'on suit, des mesures de prévention générale, du budget de fonctionnement alloué à chaque établissement ... **nous fait payer plus chère une mutuelle qui, au final, est brandie comme la solution miracle aux problèmes d'absentéisme ! La Région est en retard sur la prévention des risques, et attend des collègues de plus en plus âgé.e.s la même intensité de travail qu'en début de carrière...** alors même que les procédures de reclassement se heurtent au manque de postes adaptés. Cela atteint avant tout les femmes, qui sont souvent victimes de l'inadaptation des mesures de prévention pour elles.

La Collectivité a tendance à utiliser la maladie ordinaire au lieu du CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) **par exemple, aux détriments des agent.e.s y compris lors de procédures en lien avec des risques psycho-sociaux.** Même les jeunes n'étaient pas à l'abri, ce que SUD a pu rétablir **pour les apprenti.e.s mineur.e.s dont les conditions d'embauches et de prévention des risques n'étaient pas conformes.**



Dans la lignée de nos revendications du dernier mandat, *Sud*:

- **Défendra la mise en place d'un observatoire des inégalités femmes-hommes sur la maladie, la prévention pour mieux évaluer la situation et mettre en place des mesures correctrices**
- **Fera de la santé au travail un cheval de bataille, parce que c'est une obligation pour la Région**
- **Accompagnera les agent.e.s dans leurs démarches de déclaration d'accident de service, de reconnaissance de maladie professionnelle..**
- **Proposera des outils de prévention collectifs (guides contre les chutes, les produits toxiques..) et des fiches de synthèse des risques par établissement, afin de faciliter la prévention pour les nouvelles. aux arrivant.e.s, les contractuelle.s ou les titulaires-remplaçant.e.s..**
- **Vous aidera à faire valoir vos droits, et vous conseille d'ores et déjà de souscrire à la garantie maintien de salaire et de prendre une protection juridique qui couvre le travail, bien utile pour rémunérer une avocat.e ou une contre-expertise médicale..**

Pourquoi la Région doit-elle aller plus loin dans la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences au travail ?

Protéger les agent.e.s est une obligation pour la Région. Elle doit agir avec une **obligation de résultats**, et donc **nous protéger contre tout harcèlement moral et/ou sexuel et contre toute atteinte à notre dignité et/ou intégrité**, via la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les formes de discriminations. **Le plan égalité femmes-hommes va être revu..** La cellule de signalement n'est pas au point, et les sanctions prises contre les agresseur.euse.s sont trop

timides, sans parler de la protection des victimes dont certaines sont placées en maladie ordinaire au lieu d'activer la protection fonctionnelle et/ou la suspension préventive. **Sur les violences faites aux femmes, nous sommes encore loin d'être une collectivité exemplaire !**

Là encore notre Fédération est en pointe et vous pourrez trouver plein d'infos ici :



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des lycées et CREPS

Novembre 2022 – Contacts: syndicat-sud@laregion.fr / sudct.occitanie@laposte.net - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org

Les revendications de **Sud** sont notamment de :

- Défendre la mise en place d'un observatoire des inégalités femmes-hommes pour surveiller tout risque de discrimination et l'éliminer
- Etudier l'externalisation de la cellule de signalement
- Lutter contre les organisations du travail à risques (travail isolé, précarité...)
- Accompagner et conseiller les victimes dans leurs démarches, en commençant par les écouter



Pourquoi la Région n'a-t-elle pas suivi nos demandes pour améliorer nos conditions de vie ? Pourquoi la Région n'informe pas sur les aides au déménagement... ?

Début 2022, Sud a mené une enquête auprès des agent.e.s sur l'impact de l'augmentation des prix des carburants et des produits du quotidien sur vos conditions de vie. Nous avons ensuite fait des propositions au DGS et aux élu.e.s, comme par exemple la mise en place d'une bourse de mobilités pour permettre aux agent.e.s de trouver un poste plus près de chez elles.eux, à poste équivalent. Nous avons alerté sur le faible nombre d'agent.e.s concerné.e.s par les aides à la mobilité douce, et sur les freins organisationnels (emplois du temps) à lever pour encourager le co-

voiturage, difficile à mettre en place avec des horaires atypiques. Nous ignorons pourquoi la Région n'a pas donné suite à nos propositions. Peut-être pour la même raison qui fait que **notre administration ne communique pas sur une indemnité que peuvent toucher les agent.e.s lorsqu'ielles changent de domicile suite à une mobilité voire un départ en retraite pour les agent.e.s logé.e.s**. Il n'y a rien sur Intranet sur le sujet, sauf notre communication aux agent.e.s.



Les revendications de **Sud** sont notamment de :

- Mieux informer les agent.e.s des aides auxquelles ielles ont droit sur Intranet, via des affiches
- En attendant d'avoir des salaires décents, faire du COS un outil pour permettre à toutes et tous d'avoir des loisirs... et participer aux frais de restauration via l'action sociale !

Sud est avant tout un outil syndical pour aider les agent.e.s à s'organiser, et se défendre :

- Par l'organisation de temps d'échanges syndicaux avec nos équipes
- Par notre accompagnement dans vos démarches individuelles (recours divers, procédures disciplinaires, non titularisation, santé au travail, exercice du droit de retrait ...) et/ou collectives (soutien d'une délégation du FSST, alerte, aide à la rédaction de motions pour les Conseils d'Administrations...)
- Par la formation sur nos droits et les devoirs de notre employeur, sur l'auto-défense juridique, ou encore comment se servir des CA et CHS des établissements pour porter nos revendications.
- Par la diffusion régulière d'informations, et en vous consultant !

A **Sud**, on ne vous vend pas de mutuelles ni de salades. On est là pour vous aider à vous défendre, et pour que le progrès social soit une réalité pour toutes et tous.

Si ça vous intéresse : contactez-nous, rejoignez-nous et surtout, n'oubliez pas de voter **Sud en décembre !**

