

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

POUR LES agent.e.s des services Généraux :

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 !

DES ECHANGES RICHES AVEC VOUS, A RENFORCER POUR LA PHASE 2 DE LA FUSION

SUD a expérimenté en 2022 la tenue de réunions d'informations syndicales en visio-conférences avec les directions dont les organigrammes étaient proposés aux CTP, et avec les équipes concernées par des modifications ou des définitions des fiches emplois, du temps de travail (exemple des collègues des transports).

Vous avez été nombreux.euses à participer et nos échanges ont permis d'enrichir notre point de vue et nos analyses métiers par métiers, directions par directions, sites par sites... **Nous vous proposerons bientôt d'autres rencontres, car d'ici le prochain CST (Comité Social**

Territorial) il se sera passé près de quatre mois sans aucun dialogue social, quatre mois pendant lesquels les réorganisations sur le papier deviennent réalité, notamment sur le plan spatial avec des rapprochements de services placés dans la même direction, des déménagements dans un contexte issu du Covid, de la dématérialisation, du développement du télétravail et maintenant du froid.

Le tout dans une ambiance de pénurie non seulement d'électricité et de gaz mais aussi de bureaux, et de crédits alloués aux compétences obligatoires.

UNE PHASE 1 DE FUSION SANS TROP DE REMOUS

Le plus dur à faire passer comme changements liés à la fusion a été accepté et sans trop de remous, avec l'aval de la majorité des organisations syndicales qui ont beaucoup voté favorablement aux modifications proposées au vote :

- ✓ **engagements sur l'équilibre des sites ou les mobilités géographiques contraintes mis en berne...** car maintenant on est toutes et tous d'Occitanie
- ✓ **déplacement de la capitale régionale prévue par la loi Notre de Montpellier à Toulouse puis déplacement complet du CESER, 2^{ème} instance régionale sur Toulouse**
- ✓ **dès 2018 : augmentation générale du temps de travail de +40 heures, sans échelonnement jusqu'à 2023 malgré la possibilité de le faire**
- ✓ **non alignement de l'action sociale, les ancien.ne.s adhérent.e.s d'ATLAS ayant perdu financièrement comparativement au COS**
- ✓ **non alignement des filières entre elles pour les primes, clauses du grand père et échelonnement sur 5 ans des augmentations prévues, et même de nombreux.ses adjoint.e.s de la filière technique jamais**

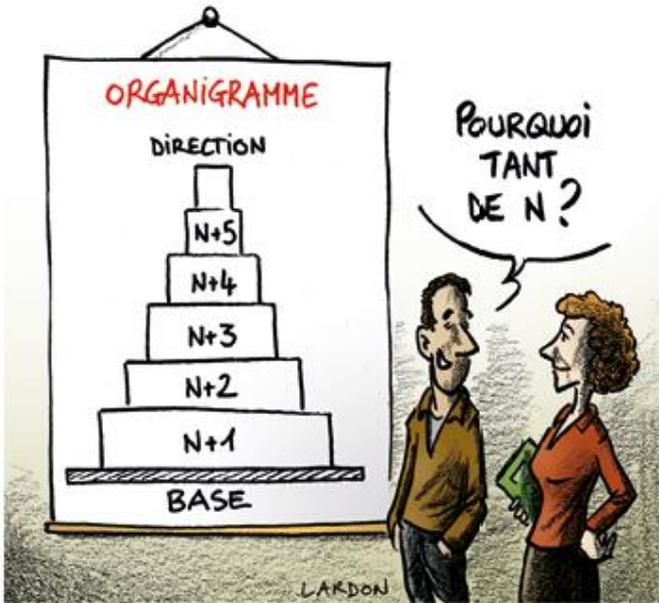
rémunéré.e.s au bon Groupe de Fonction depuis 2018...

- ✓ **non attribution des primes 111** pour les agent.e.s embauché.e.s après le 1^{er} janvier 2016 (date de la fusion)
- ✓ **non-respect des ratios d'avancement de grade votés, notamment en catégorie A.** A noter que leur respect en 2017 était majoritairement dû à la refonte des grilles liées au PPCR (Parcours Professionnels Carrière et Rémunération)
- ✓ **non reconnaissance du niveau des missions dans les fiches emplois, particulièrement pour la catégorie C**
- ✓ **développement de plus en plus important de la polyvalence, notamment pour les collègues territorialisé.e.s**
- ✓ **démarche usager.ère.s et « passion du métier » utilisées** pour faciliter l'acceptation du travail qui se développe les samedis, les dimanches ou en soirée
- ✓ **changement complet de nos méthodes de travail, dans un but d'« acculturation »** (mot violent, fortement connoté par notre passé colonial)



- ✓ augmentation du nombre de chef.fe.s, notamment au niveau des directions, avec des taux ayant atteint les 25% quand il aurait fallu renforcer les effectifs de celles et ceux qui rendent concret le service public,

Dans les faits, le début de la fusion s'est fait sans vagues, beaucoup croyaient encore aux vertus de la concertation et des ateliers *post-its* (ou bouts de laine, bâtons-chamallow, belote des idées...), et ce malgré des atteintes profondes de nos droits et de nos conditions de travail, et de plus en plus, de notre moral.



- ✓ sans oublier l'explosion du travail de gestion lors des phases Covid et confinements, et maintenant la gestion de la pénurie de crédits et la perte de sens.

L'expertise sur la fusion réalisée en 2017-2018, à l'initiative de notre syndicat enfin représenté au CHSCT, avait mis en évidence le retard des deux anciennes collectivités et de la nouvelle dans le domaine de la prévention.

Rien sur ce sujet n'a vraiment avancé. Le CHSCT a toujours été monopolisé par ses secrétaires, cet état de fait étant le résultat des méthodes de travail des RH qui boycottent dans les faits la représentation des syndicats élus en se focalisant sur un.e seul.e représentant.e et non les 20 de l'instance.

Cela a comme résultat de **paralyser l'action du CHSCT**, qui sera remplacée par une formation spécialisée du futur Comité Social Territorial (CST). **La présence obligatoire d'une partie des membres du CST dans la FSST aura au moins le mérite de pousser les syndicats régionaux à être plus cohérents entre instances, principe de fonctionnement toujours utilisé chez SUD.**

LA PHASE 2 DE LA FUSION SERA CELLE DES ECONOMIES DANS UN CONTEXTE DE REPLI SUR SOI

Nous avons régulièrement décortiqué pour vous les stratégies managériales à l'œuvre, et nous nous sommes peu trompé.e.s. **Nous pensons que nous sommes arrivé.e.s aujourd'hui à la phase 2 de la fusion. C'est celle des économies (but initial de la fusion) et donc de l'optimisation des moyens, ce qui veut dire faire plus, avec moins, mutualiser, intensifier, développer la polyvalence, en bref : rentabiliser.**

domaines hors compétence régionale comme la police (*malgré la mobilisation massive de financements nationaux pour les différentes catégories de police et de gendarmerie*) ou la santé (*motivation louable mais elle fait suite à des années de destruction des hôpitaux publics par les gouvernements successifs auxquels ont participé des membres de notre exécutif*)...

Dans les lycées, les chef.fe.s qui finissent par organiser une forme de service dégradé sont cité.e.s en exemple sur l'intranet. Dans les services, la gestion du quotidien devient pénible, on fait et on défait des listes de dossiers en fonction de l'ouverture du robinet budgétaire...

La territorialisation nécessaire pour rapprocher le service des citoyen.ne.s mais surtout aussi se faire identifier par les électeur.trice.s sur le terrain, les transferts de nouvelles compétences (gestion de fonds européens) et les possibilités d'expérimenter de nouveaux domaines d'intervention (loi 3DS) sont autant d'éléments de contexte de plus à intégrer à notre analyse, et cela n'a rien de simple. C'est pour cela que le syndicat SUD mène son action en tenant compte du contexte politique, local, national, mondial.

Car les méthodes employées pour faire passer ces changements sont les mêmes que celles utilisées ailleurs, à commencer par le privé.

Le syndicat SUD agit et travaille avec en mémoire l'expérience de nos camarades de France Télécom, qui ont



Le contexte économique des collectivités avec le retour des contrats de confiance encadrant les dépenses de fonctionnement, les attendus de la fusion (= faire des économies) et en même temps la tendance à financer des

été parmi les premier.ère.s à voir arriver la logique de rentabilité, de pressions sur les moyens et des stratégies managériales toxiques.

Nous sommes conscient.e.s du repli sur soi que la période Covid et l'isolement du télétravail ont développé, nous sommes les témoins directs du renoncement à résister à la dégradation de nos conditions de travail. Mais nous, nous n'avons pas renoncé et nous continuerons de vous donner à toutes et tous l'occasion de vous questionner, des éléments pour enrichir votre analyse et pour vous défendre individuellement, et surtout, collectivement.

C'est l'objectif de ce livret.



LE MANAGEMENT ET LA RECHERCHE DU CONSENTEMENT A LA DEGRADATION

Dans notre premier compte-rendu de rencontre avec la Présidente et le DGS EN 2016, nous avons alerté sur la méthode de management mise en œuvre par la direction générale qui a comme objectif d'obtenir l'assentiment des agent.e.s.

Pour cela, plusieurs leviers sont activés, leviers qui ont évolué dans le temps :

- ❖ **le Lean-management classique**, via des « concertations » dont l'objectif est au final que les agent.e.s proposent elles.eux mêmes ce que la direction souhaite mettre en place, avec comme objectif d'« améliorer les process » (comprendre : optimiser, supprimer les marges, rentabiliser) ;
- ❖ **le « nudge »**, qui revient à influencer les décisions des personnes pour que la solution semble venir-d'elles-mêmes, sans toujours organiser un temps de concertation dédié, ou affiché comme tel.

Des grosses ficelles du Lean-management classique...

Juste après la fusion, la direction générale avait opté pour du Lean-management assez classique (voir Bulletin OLR n°2 de mai 2016 et n°8 été 2017 sur l'Intranet), avec des concertations, des CAP 2023, des ateliers post-its, la mise en place du Lab, de la Transfo... certain.e.s se faisaient les « apôtres » du management libéré (délivré) en pleine armée mexicaine, puis du management horizontal pour une organisation verticale, puis du double diamant, et on vous en passe... Nous avons recensé les différentes positions dans notre introduction au CTP du 15 avril 2019 portant sur le Kama Sutra du Manager...

Extrait pour le plaisir : « ... nous ne perdons jamais l'occasion de nous amuser de vos multiples pirouettes managériales. Ainsi, notre esprit se demande quelle sera la prochaine posture que vous dévoilerez aux managers régionaux. Après la posture « libérée » (délivrée), après la posture « mexicaine », après la posture dite « du moine », après la posture « du grand délégué » et celle « désespérée », vous leur avez proposé la

posture « basse ». Dans ce grand « kamasutra des managers », vous comprendrez qu'on attend avec impatience et gourmandise la prochaine posture ! Nous aurons de quoi patienter avec les « 50 nuances de management » à éplucher au sein des fiches emplois dédiées... ça promet... »

On vous le concède, SUD a souvent utilisé la dérision pour mettre en évidence les ficelles... Elles sont plus difficiles à montrer aujourd'hui.

LA QUESTION QUE TOUT LE MONDE SE POSE : Ça sert à quoi la Transfo ?



La Transfo, ça sert à :

- te transformer en salarié connecté et localisable
- transformer ta vie privée en vie professionnelle, et inversement !
- transformer tout (pause pipi, pause clope, pause café, trajet en voiture, en navette, en train, à pied, pause déjeuner) en boulot-co-working
- te faire accepter que ton bureau n'est pas ton bureau, tu es un SBF ! (localisable)
- changer ta « carte mentale » !
- transformer ton hall d'entrée en hall de gare ! Il ne manque plus que la musique et l'annonce du départ de la prochaine navette...

Le post-it de SUD

Quelques idées pour aller plus loin dans l'innovation :

- s'affranchir des cloisons dans les toilettes, pour co-produire
- développer le co-Homing (plus fun et encore plus moderne que le co-working)
- développer le co-sleeping (un peu de réconfort pour les SBF que nous serons)
- développer le co-douching, pour bosser sous la douche après s'être dépassé-e pendant notre temps de sport collectif du boulot, avec le responsable de service le coach...
- jouer à la belote des idées normale, c'est plus drôle et puis au moins on peut garder un peu de ses droits d'auteur sur ses brillantes idées...

On va trop loin ? Presque moins que certaines propositions lues sur les co-productions libres des droits d'auteur de la Transfo !



Les ficelles sont plus compliquées à montrer aujourd'hui car le Covid et la crise énergétique sont passés par là.

Si peu d'entre vous ont partagé nos analyses au début de la fusion, pris dans le bal des concertations, la situation a évolué et les déceptions et l'expérience rendent moins « parano » ou « farfelues » (au choix) nos alertes...

...aux ficelles plus discrètes du « nudge »

Le concept de « nudge » a été mis en évidence lors de la crise sanitaire, via la manipulation des personnes réalisée avec de simples attestations de sortie, dont la mise en place relevait de la [stratégie du nudge](#). **On vous le concède là encore, on ne connaissait pas ce mot avant, mais une fois qu'on a compris le concept, et surtout qu'on l'a croisé dans les formations proposées par le Lab, le doute n'est plus permis : cette technique d'influence est bien pratiquée chez nous.**

Le « nudge » vise à influencer les comportements par l'incitation. Issu des sciences comportementales américaines, le concept a été utilisé d'abord dans le domaine du marketing avec comme objectif : influencer en douceur le choix des consommateurs.

Si on revient au cas de la Région Occitanie, l'un des premiers projets dès la fusion était d'instaurer le « **bureau nomade** ». C'était déjà la mode dans les grandes entreprises, mixant télétravail, *open-spaces* et optimisation des locaux. Il existe comme partout des nuances : *flex-office*, *flexdesk*, *desk-sharing*... Tous issus du management néo libéral, qui est arrivé dans la valise de la nouvelle direction générale. **Souplesse, agilité, changement : tout est lié.**

Dès les premiers pas de la Transfo (*tout espace est un espace de travail*) et dès les premiers déménagements (*votre bureau n'est pas votre bureau*), **SUD avait eu la puce à l'oreille et avait dénoncé la fin des bureaux individuels fixes**. Nous avons clairement posé la question dès les premiers groupes de travail sur mise en place du télétravail, mais à chaque fois, la réponse était la même : « **nous voyons le mal partout, nous n'avons rien compris, mais bien entendu que non ce n'est pas le projet...** »

Jusqu'à ce que fin 2021, lors de la révision du règlement télétravail, la quasi obligation comptable de réduire le nombre de bureaux si la Région adoptait la possibilité de télétravailler 3 jours a enfin été clairement admise.

SUD demande depuis le début une évaluation des impacts du télétravail sur l'organisation des locaux. Evidemment sans succès, puisque nous étions en plein délire SUDesque...

Quand soudain sont apparus la crise Covid, les confinements, la nécessité de n'être qu'un.e par bureau, et donc de changer de bureau « à cause de la crise sanitaire ».

Plusieurs CTP et CHSCT plus tard, nous nous retrouvons fin 2022 avec des directions fusionnées mais éclatées géographiquement qu'il faudra bien regrouper parce que quand-même on ne peut pas travailler comme cela.

Avec pour compléter le tableau : une guerre en Ukraine, une explosion des prix des carburants, de l'énergie et de la volaille, mais ça n'a pas de rapport.

On a donc des directions éclatées, des locaux trop petits parce que dans le même temps on a aussi recruté des apprenti.e.s (juste le temps de leur apprentissage), accueilli des stagiaires, et des contrats de projet (*mais ça ne veut pas dire qu'on précarise, ça veut juste dire qu'elles n'auront pas de bureau*)...

Le tout avec deux tiers des agent.e.s en télétravail, des visio conférence, et froid dans les bureaux parce que pénurie d'énergie...

Dans d'autres collectivités, les syndicats ont été « consultés » et des parties de locaux ont été fermées, avec télétravail quasi obligatoire et changement de bureau imposé... clairement.

En Occitanie, la stratégie est différente, même si l'objectif est le même. Ici, la stratégie est plus fine, car il faut faire croire que la solution proposée est une amélioration, et le grand chelem consiste même à ce que ce soient les agent.e.s qui le demandent et en définissent une partie des modalités!

La boucle est bouclée, ce n'est au final qu'une stratégie masquée de Lean-management, avec, comme objectif, la fabrication du consentement à la dégradation de nos conditions de travail ! Chapeau !

Délire SUDesque encore une fois ? Vision complotiste ?

Non, et il existe même un guide officiel qui est consultable sur Intranet : [RÉUSSIR UN CHANGEMENT EN CONCERTATION AVEC L'ÉQUIPE](#)

On y apprend plein de choses sur : « comment transformer un changement imposé en un changement désiré ! »

C'est toujours plus prudent de lire le guide qui sert à vous manipuler... même si à vrai dire, il n'y a rien de très nouveau. Des guides sur *comment gérer des fusions* ou *des réorganisations* il y en a plein. Le raisonnement est souvent simpliste : il faut s'appuyer sur les personnes qui adhèrent pour aider à convaincre les autres **Et qué s'appellerio ambassadeur.rice, ou référent.e**. Certains suggèrent d'isoler les réfractaires, les grandes gueules... voire de les stigmatiser, les pointer du doigt comme irritant.e.s, comme des cailloux dans la chaussure... **chez SUD, autant vous dire qu'on a atteint la taille du pavé dans la chaussette ...**

Un changement, quel qu'il soit (réorganisation, déménagement, glissement de compétences, nouvelle stratégie politique...), est un moment important, qu'il faut préparer et travailler EN EQUIPE pour qu'il soit compris, accepté, porté finalement par tous. Un changement ne se construit positivement que s'il a été correctement anticipé et accompagné.

Si un changement est en majorité imposé « de l'extérieur », ses modalités restent souvent à affiner « à l'intérieur » du collectif de travail. **C'est là que le manager est attendu.e pour jouer son rôle** d'animateur d'équipe, d'intégrateur, de délégateur du résultat, d'arbitre parfois.

Transformer un changement imposé en un changement désiré, beau challenge que ce guide va vous aider à réussir !

SUD vous propose un petit jeu, sur la base d'une image issue de ce guide (page 2) qui a le mérite d'être clair : toi aussi, trouve le référent déménagement sous son carton :



"Ce n'est pas que les gens n'aiment pas changer, c'est qu'ils n'aiment pas qu'on les change"

Richard Teerling (Président d'Harley Davidson)

CECI N'EST PAS DU DESK-OFFICE :



La perte du bureau attiré et le partage des bureaux n'est selon la Région ni du flex-office, ni du desk-sharing, rien de tout cela puisque on aura toutes et tous un poste de travail, le tout sans définition précise de ce qu'est un poste : un bureau, un ordinateur avec téléphone ? Nos directions viennent de diffuser un magnifique PowerPoint rempli de novlangue. Pour vous aider, on a traduit pour vous :

Nov langue PowerPoint	Traduction en langage normal
<ul style="list-style-type: none"> Redonner une cohérence physique aux Directions et aux services, à partir, si possible, du positionnement actuel des effectifs les plus nombreux de chaque direction. Rassembler autant que possible ces directions par pôles. Limitier les locations extérieures. S'autoriser une densification des bureaux qui sera atténuée en pratique par le télétravail : bureaux partagés à taille limitée, tout en respectant les besoins spécifiques. Conserver les grandes salles de réunions dont l'usage est mutualisé (réservations GRR) : importance de retrouver en présentiel la notion de collectif (réunions en petits groupes plutôt en visio). Veiller à respecter une équité entre les directions. 	<ul style="list-style-type: none"> on a fusionné des directions avec d'autres, elles sont séparées géographiquement ce qui n'est pas pratique pour travailler au quotidien. On a laissé la situation durer et c'est de moins en moins facile, on a une solution... ce serait bien de mettre tout le monde au même endroit, ça rend plus facile le travail et la transversalité mais le problème c'est qu'il n'y a pas d'argent donc on doit faire rentrer tout le monde dans les locaux existants, trop petits comme il y aura plus de monde dans moins d'espace, il y aura plus de monde au même endroit donc il faudra partager les bureaux. Ça tombe bien, comme il y a le télétravail, les bureaux sont souvent libres. Il faudra donc être plusieurs à occuper le même bureau et organiser une rotation car ce sera la chaise musicale si tout le monde revient en même temps... ..en fait non parce qu'on a prévu des grandes salles sans bureaux où on devra passer la journée en réunion en présentiel car sinon on sera 2 ou 3 sur la même chaise dans notre bureau partagé tout le monde est concerné
<ul style="list-style-type: none"> Tenir compte des enjeux actuels de sobriété (raréfaction des ressources naturelles et financières) : pas ou peu de travaux, réemploi du mobilier et du matériel informatique. Toute demande doit être justifiée par une innovation dans le fonctionnement et sera soumise à la validation de la direction générale. Chaque agent dispose d'un poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> il faut faire des économies alors on recycle l'ancien. C'est bon pour le portefeuille et pour la planète. Vous travaillerez en mode start-up, mais vous n'aurez pas le mobilier de Google pour vos nouveaux bureaux, pensez à regarder les émissions consacrées au Home-staging ça peut aider. Pour sortir du catalogue et des meubles dont on dispose, il faudra demander un truc qui n'a jamais été demandé jusqu'ici, et de toutes façons c'est la direction générale qui tranchera, donc autant vous dire qu'il faudra être créatif.ve ! chaque agent.e aura son PC mobile et partagera le fauteuil et le meuble bureau, le pot à crayon, le caisson ??? <i>Une suggestion :</i>

attitré, mais la règle est le **bureau collectif**, y compris pour les managers. **Le bureau individuel doit tendre vers l'exception.**

- **Prévoir dans chaque emprise des espaces polyvalents** équipés de stations d'accueil permettant de s'isoler et mis à disposition de tous dans chacune des emprises : réunions, visio, appels téléphoniques, entretien confidentiels ...
- Conserver ou créer des **salles de convivialité** (coins café) pour préserver les échanges informels

concertez-vous pour le réglage du fauteuil en hauteur, et sortez vos prescriptions médicales ! **Mêmes les chef.fe.s sont sommé.e.s de donner l'exemple alors si même eux.elles partagent, qui êtes-vous pour refuser de partager en ces temps difficiles... ?**

- **Pour faire rentrer tout le monde les jours de retour en collectif, des espaces pourront vous servir à travailler ailleurs que dans votre bureau** (c'était à ça que servait la Transfo, à vous acculturer à être un.e SBF). Et comme il n'y aura plus de bureau disponible, que le télétravail sera là et qu'il faudra continuer de presque tout faire en visio, vous serez amené.e à déranger votre collègue du jour dans le bureau où vous aurez atterri. Comme dans les plus grandes start-ups, vous aurez donc droit à une « *station d'accueil* », une cabine pour vous isoler en espérant que l'insonorisation soit bonne.
- garder des moments de bonheur au travail en mode start-up avec un baby-foot et une fontaine de tisane!

On sera plus nombreux.ses dans un espace plus petit. On aura le choix entre un nombre restreint d'options, mais à la fin il faudra faire ce qu'on attend de nous. Mais pour que nous soyons d'accord, on nous « demande » votre « avis », le tout en omettant bien évidemment toutes les règles de sécurité que SUD a rappelées en CHSCT puis en CTP de fin de mandat 2022, en évitant soigneusement de donner aux organisations syndicales les informations sur le nombre de postes disponibles pour le nombre d'agent.e.s (donc le taux d'occupation)...

Pire, cette réorganisation était annoncée comme étant liée au passage au 3ème jour de télétravail, ce qui n'est pas le cas, et même l'indemnité n'a pas été accordée ! Et bam ! Grand Chelem !

On aura des directions libres de faire comme elles l'entendent, en exigeant des agent.e.s « volontaires » pour venir trouver des solutions dans ce contexte contraint en mode « débrouillez-vous pour vous mettre d'accord »! Où sont les vrais choix : *partager des bureaux nominativement, partager tout sans attribution précise, sédentariser ou pas les non télétravailleuse.s, faire tourner les apprentie.s, et les contractuel.le.s,...* ? **Pire, dans les règles du jeu à respecter, les agent.e.s à besoins spécifiques prendront plus de place à elles.eux tout seul.e.s, sans que cela ne deviennent un facteur de sur-dotation d'espace ! Il faudra prendre sur les mètres carrés des autres...**

Toutes ces questions ont été posées par SUD en CTP et CHSCT sont restées sans réponses car la direction générale continue de contourner les règles du dialogue social. Les dossiers présentés sont pratiquement vides (aucun des éléments d'occupation des locaux ne nous a été détaillé, aucune donnée sur les besoins spécifiques ne nous a été fournie...), et aucun réel avis ni préconisations n'ont jamais été sollicités. **Le CHSCT a, comme souvent, été l'occasion d'enchaîner les PowerPoint, ce qui revient autant à demander notre avis que lors des concertations en séminaires à écouter le vôtre...**

En effet, ce type de modification en profondeur des conditions de travail doit faire l'objet d'un avis éclairé du CHSCT, et en tant que projet important, pourrait faire l'objet en soi d'une expertise.

SUD avait vu le projet arriver comme un éléphant dans un magasin de porcelaine et avait demandé à ajouter le flex-office au périmètre de l'expertise sur la dématérialisation, ce qui a fait bondir quelques membres de la direction générale !

SUD a par ailleurs dénoncé le caractère incompatible de cette diminution des bureaux avec l'obligation de réversibilité du choix de télétravailler. Que se passerait-il si plusieurs agent.e.s décidaient de ne plus télétravailler ?

A noter aussi que la flexibilité des jours de télétravail que demandent certain.e.s agent.e.s sera peu compatible avec des bureaux attitrés par groupe de personnes. Il faudrait alors passer en *flex-office* total.

A SUD, nous craignons que cette dégradation engendre une pression encore plus forte sur la Demande de la 3ème journée de télétravail, ou le passage à la semaine de quatre jours sans diminution du temps de travail.

SUD ne défend pas ces options, mais demande le partage du temps de travail et le passage à la semaine de 32h pour aller à 28h, à salaire égal.



C'est pourquoi nous vous conseillons de :

- Boycoter ces « concertations » qui n'en sont pas
- Faire individuellement le point avec la médecine de prévention sur l'éventuel aménagement nécessaire à votre poste : fauteuil adapté, bureau adapté, emplacement adapté...
- Refuser de travailler dans une salle qui n'est pas un vrai bureau
- Voter pour un syndicat qui a été clairvoyant depuis le début, et qui a toujours alerté sur les effets secondaires du télétravail, car c'est bien le télétravail qui facilite la réduction des bureaux, la crise énergétique et le rapprochement des services étant juste des prétextes.

LA MEME STRATEGIE DEPUIS LE DEBUT : CONTOURNER LES SYNDICATS

Ce projet de « réallocation des espaces » est bien un exemple flagrant de contournement des instances et de fabrication du consentement dans une situation qui va dégrader nos conditions de travail.

SUD estime que depuis la fusion, la stratégie de la direction générale est double :

1/ contourner le dialogue social avec les syndicats qui sont, comme le nôtre, un peu trop rétif à certains changements ou à l'accumulation des changements, et ont tendance à plutôt regarder les problèmes que cela pose au lieu de s'extasier devant l'agilité gagnée

2/ associer les agent.e.s non pas pour les concerter mais pour les faire adhérer, en évitant les sujets qui fâchent

Délire SUDesque ? Non, stratégie décrite par le menu dans la très administrative et officielle revue CAIRN en 2017 [« LA CONSTRUCTION DU CONSENTEMENT AUX POLITIQUES DE CONTRAINTE BUDGÉTAIRE : LE DIALOGUE SOCIAL ET LE MANAGEMENT PARTICIPATIF AU SERVICE D'UNE POLITIQUE MUNICIPALE DE CONTRÔLE DE LA MASSE SALARIALE »](#)

Et ça marche même avec certaines organisations syndicales qui revendiquent de la « concertation » ou rassurent les agent.e.s parce qu'il faut toujours faire confiance avant de critiquer!

« De fait, dans le champ de la fonction publique d'État, le recours aux techniques du management participatif, qui consistent à faire participer les fonctionnaires aux réformes en cours afin de les impliquer dans une dynamique de changement, a pu être analysé comme une manière de susciter de l'adhésion vis-à-vis de démarches de rationalisation de certains services publics tout en contournant le dialogue social avec les organisations syndicales (Bezes, 2009 ; Spire, 2015). En associant l'ensemble des agents – et non plus leurs seuls représentants syndicaux – à la conduite du changement, Alexis Spire a pu montrer qu'une démarche de management participatif menée dans le cadre de la fusion de deux administrations d'État visait non pas tant à co-construire des décisions avec les agents qu'à générer chez eux une adhésion à un changement de facto piloté par le centre, notamment en orientant le débat vers des valeurs générales (comme la solidarité, le service du public, la recherche de l'excellence), valeurs susceptibles de créer un large consensus « au détriment d'enjeux plus clivants tels que les suppressions d'emplois et l'accroissement des tâches qui en découle » (Spire, 2015, 28). L'objectif était alors à la fois de minimiser le risque de conflit social tout en construisant un consentement, exprimé par « la base », opposable aux réticences syndicales qui s'expriment dans le dialogue social, la légitimité participative apparaissant alors comme une alternative à la légitimité représentative des représentants syndicaux.

NUDGE ET NOVLANGUE, DEUX FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT NEOLIBERAL

La fabrique du consentement, ça s'accorde très bien avec toute la novlangue qui nous a inondé.e.s depuis l'arrivée de la nouvelle direction générale en 2016 : bienveillance, agilité, acculturation, innovation, collaborateur.trice.s, qualité de vie au travail, manager.euse.s, challenge, et on en oublie... Tout l'art consiste à dire avec un mot ou une expression exactement l'inverse de ce qui se passe réellement.

Mais comment peut-on remettre en doute la « qualité de vie au travail », la « bienveillance » et la volonté de généraliser le « bonheur au travail » ?

Chez SUD, on garde la tête sur les épaules, et on résiste à ces mots et concepts managériaux qui nous aliènent. On vous invite à lire ou relire ces œuvres éclairantes que sont "1984" de Georges Orwell ou encore "le meilleur des mondes" d'Aldous Huxley, "Rhinocéros" de Ionesco.



Non vos enfants ne sont pas une "contrainte familiale", non on ne dit pas "le non bien-être au travail", on dit la souffrance au travail, parce qu'on a besoin de le dire.

Pour résister à cette manipulation du langage et donc de la pensée, nous vous invitons à parcourir des liens, et entrer dans la résistance à ces dérives qui ne sont là que pour vous ôter tout sens critique:

La novlangue de George Orwell, un instrument de domination <http://www.youtube.com/watch?v=clmpzHYT84s>

La novlangue : la destruction des mots et de la pensée chez Orwell

<http://www.youtube.com/watch?v=EvUZ5eToi10>

La novlangue et le management néo libéral

<http://www.youtube.com/watch?v=LVqOC4fiHvk>, <http://www.youtube.com/watch?v=lfFrZiiXks8>, <http://www.youtube.com/watch?v=lwit3X8sgn0>

Management Néo libéral, bonheur au travail, et origines nazies

<http://www.youtube.com/watch?v=04LT2GUMpgs>



LE TÉLÉTRAVAIL ; PROBLEME OU SOLUTION ?

On avait pensé faire long sur le télétravail, mais en y réfléchissant bien on peut se demander si le télétravail n'est pas l'arbre qui cache la forêt, et

si tous les débats autour de plus ou moins de télétravail ne sont pas qu'une manière de détourner l'attention tant des représentant.e.s des personnels que celle des agent.e.s ? En effet, pourquoi faire durer à ce point les étapes entre deux changements de règle, ou lambiner pour enfin accorder l'indemnité à accorder aux agent.e.s ?

A SUD, on ne croit pas que le télétravail soit la solution miracle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapé.e.s par exemple, cela peut même être contre-productif. On ne croit pas non plus au miracle de l'équilibre vie privée- vie professionnelle, et les nombreuses études qui commencent à être publiées pointent de plus en plus les fausses idées autour du télétravail.

Autant vous dire qu'on ne considère pas non plus le télétravail comme facteur d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, loin de là. Beaucoup de femmes se retrouvent avec une intensification de leur charge mentale et des tâches ménagères à cause du télétravail. Historiquement, ce n'est même pas un progrès social mais plutôt un retour en arrière, celui du travail à domicile pré industriel pour les femmes au 19^{ème} siècle.

Nous avons vu que le télétravail entraîne une réorganisation profonde de notre espace de travail. Le changement est en marche, va-t-il dans le bon sens ?

Enfin, que dire des non télétravailleur.euse.s qui bénéficient peu des promesses du télétravail, dans les services techniques notamment, et dans les lycées ?

Nous vous invitons à relire nos interventions en CTP et en CHSCT, ainsi que notre analyse de l'accord de 2021 sur le télétravail dans la fonction publique que vous pourrez retrouver dans notre rubrique « Télétravaille ! » sur l'Intranet. Elle était déjà très complète.



En résumé, le télétravail reste pour l'instant trop souvent une mauvaise solution à de vrais problèmes.

Et si on demandait aux télétravailleur.euse.s s'elles préfèrent une journée de télétravail de plus ou un autre jour de repos dans la semaine, à salaire égal, que répondraient-elles ? Et vous ?

Pourquoi défendre plus de télétravail quand on peut revendiquer la baisse générale du temps de travail ?

Aussi, ce guide parle d'autre chose, pour éviter d'être celui.celle qui se contente, comme l'imbécile, de regarder le doigt.

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.

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.

On aurait pu vous parler ici des « **équipomètres** », qui ne sont autre qu'un outil d'amélioration continue avec un vernis de prise en compte du moral des équipes, car un agent.e qui n'est pas heureux.se au travail est un.e agent.e moins productif.ve. Il faut donc qu'elle améliore son bonheur au travail. L'outil affiché ressemble fortement à une forme d'évaluation collective continue, avec comme objectif affiché l'amélioration du moral des troupes... Il y a sans doute matière à creuser sur ce dossier, SUD s'y attellera une fois remandaté pour vous représenter à nouveau...



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 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 : elles en sont tombé.e.s malades (dépression, burn-out, bore-out ou encore brown-out, mais aussi troubles musculo-squelettiques, crises de pleurs, boule au ventre...) mais cela n'existe pas officiellement dans les statistiques régionales car ce sont souvent des arrêts maladie ordinaire qui sont utilisés. Ces derniers mois, il n'y a eu aucune déclaration d'accident de service pour souffrance au travail. Donc, pour la Région, tout le monde nage en plein bien-être. Et ce alors que des collègues souffrent quotidiennement, certain.e.s ayant été jusqu'à la tentative de suicide, certain.e.s y sont parvenu, ou ont développé des maladies liées au stress, voire même des AVC sur lieu de travail. **Mais officiellement, cela ne regarde pas la collectivité puisque rien n'a jamais fait l'objet d'un accident de service.**



Le.la chef.fe concentre un pouvoir de plus en plus important lui permettant d'exercer des pressions : refus de temps partiel, pressions/disqualification lors des entretiens annuels d'évaluation, refus d'avancement ou promotion bloquée, refus de demandes de formations, de temps partiels, etc. La culture du sur-engagement (il ne suffit plus de faire son travail du mieux possible, il faut accepter la mission supplémentaire, de la catégorie supérieure, 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.



Tout comprendre sur les violences managériales en 5 minutes et en dessin animé :



<http://sud-ct.org/clip-combattre-la-violence-managériale.html>:

L'excellent guide du démanagement :

<http://sud-ct.org/le-guide-du-demanagement.html>



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 ... et refuser les critères de savoir-être

LES CHEF.FES ET LE SENTIER DE LA GLOIRE

Lors de la remise de l'expertise sur la fusion, la direction générale avait fait part de sa volonté de responsabiliser les chef.fe.s dans le domaine de la prévention.

Nous avons alerté sur les risques encourus par les encadrant.e.s, et avant tout par les encadrant.e.s intermédiaires (responsables de services, responsables d'unité...), celles.ceux qui sont entre le marteau et l'enclume, qui sont de plus en plus confronté.e.s au mal-être des agent.e.s sous leur responsabilité, et dissocié.e.s des réunions stratégiques mais qui sont sommé.e.s d'appliquer les consignes, dans un contexte de dégradation des conditions de travail sur lesquelles elles n'ont que peu de prise (effectifs, moyens de travail), et d'injonctions contradictoires de la part des directions et de la direction générale : tout doit se faire dans la joie et la bonne humeur.

En termes de prévention, la Région est défailante. Avec 20 ans de retard, les DUER (Documents Uniques d'Evaluation des Risques) sont à peine en cours de

définition (sans le CHSCT), et les encadrant.e.s ne sont pas toutes et tous au point sur le sujet.

SUD sera vigilant sur la délégation toujours plus importante de missions aux encadrant.e.s de proximité, et notamment dans le champ de la prévention. Les responsabilités de la direction générale et de la Région employeuse ne peuvent être dérogées. Comment un.e encadrant.e peut-elle organiser un service efficace, sans les effectifs suffisants pour le faire ?

Les encadrant.e.s ont peu de réelles marges de manœuvre, et ne doivent pas se résigner à sans cesse gérer la pénurie... en normalisant le travail dégradé, ou en essayant de compenser, ce n'est pas à elles.eux d'assumer les carences de la Région. Encadrer ne doit pas devenir le remake quotidien du film de Stanley Kubrick « Les sentiers de la Gloire » !

Des encadrant.e.s de proximité nous ont contacté ces dernières années au bout du rouleau, ne savant plus comment se sortir des injonctions contradictoires et en état de grande souffrance. Elles ont tendance à rester seul.e.s dans leur souffrance, ou à fuir.

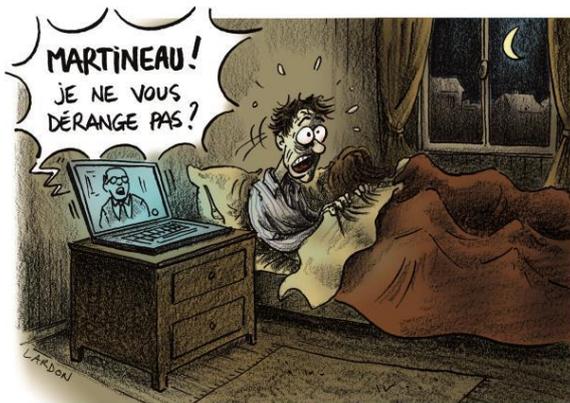


Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des ASG

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 10



Nous rappelons ici ce qui s'est passé à France Télécom. Avant de porter les responsables devant les tribunaux, le syndicat SUDPTT avait demandé au CHSCT de mettre en place un observatoire de la souffrance au travail, ce qui a été refusé par tous les autres syndicats au prétexte de « ça coûte trop cher, mieux vaut se concentrer sur les salaires »... Un seul syndicat a travaillé avec SUD, et cela peut surprendre : la CFE-CGC, qui était représenté chez les encadrant.e.s intermédiaires chargé.e.s de faire le « sale

boulot ». Ce sont donc deux syndicats qui ne partagent pas toujours les mêmes combats qui sont montés au front.

Nos représentant.e.s seront toujours à l'écoute de toutes et tous, y compris de ces membres de la hiérarchie qui ont un peu trop pris pour habitude de souffrir en silence. A France Télécom, elles ont aussi été concerné.e.s par des suicides. Cette vigilance commence par leurs propres moyens de travail, et **le respect de leur temps de travail et de leur droit à la déconnexion.**

Pour vous aider sur le DUER, n'hésitez pas à consulter la brochure Sud Dédicée :

<http://sud-ct.org/le-document-unique-d-evaluation-des-risques-professionnels-du.html>



Les revendications de Sud sont notamment de :

- **Mettre en place un réel droit à la déconnexion et un observatoire du temps de travail pour lutter contre l'écrêtage, y compris des encadrant.e.s**
- **Mieux définir les responsabilités des un.e.s et des autres en termes de prévention**
- **Remettre dans la boucle des décisions les encadrant.e.s de proximité**
- **Prévenir les burn-out**
- **Mieux former les encadrant.e.s et les agent.e.s sur les règles de respect du temps de travail, et celles liées aux accidents de service et à la prévention (trop d'agent.e.s ignorent les règles des accidents de service)**
- **Refuser que le mode de travail dégradé devienne une norme, mieux définir les objectifs annuels ... et refuser les critères de savoir-être**

Pourquoi baisser le temps de travail est une mesure de progrès social et d'égalité femmes-hommes?

Sud n'a validé aucun règlement de temps de travail, en dehors de celui des musées qui avait fait l'objet d'un vrai travail avec les syndicats, et d'une réelle association des agent.e.s, 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 travailleur.euse.s 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 revendications de **sud** sont notamment de :

- Réduire le temps de travail
- Mettre en place un observatoire du temps de travail
- Imposer la déconnexion et lutter contre la surconnexion et l'intensification du travail sur supports informatiques (autrement dit faire deux ou trois choses en même temps)
- Supprimer les écrêtages en adaptant la charge de travail pour les catégories A et en comptabilisant le temps de travail des non pointeuse.s, et respecter le cadre des heures supplémentaires pour les catégories B et C



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 !

La encore notre Fédération est en pointe et vous pourrez trouver plein d'infos ici : <http://sud-ct.org/harcelement-sexuel-ni-au-boulot-ni-ailleurs.html>



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 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 AGENT.E.S DES SERVICES TECHNIQUES DES PORTS ET DES MOYENS GÉNÉRAUX (RESTAURATION, PROTOCOLE, LOGISTIQUE) ONT ÉTÉ PLACÉ.E.S DANS LE MAUVAIS GROUPE DE FONCTION ET POURQUOI SUD EST ALLÉ AU TRIBUNAL POUR LES A LES B ET LES C DE TOUTES LES FILIÈRES?

SUD a attaqué la délibération de juillet 2022 sur le RIFSEEP, laquelle a mis en évidence un positionnement dans le groupe de fonction 3 au lieu du 2 pour de nombreux agent.e.s techniques, mais aussi la mise en place d'une clause du grand-père pour les catégories A de la filière technique, et un traitement inégal entre agent.e.s via des critères peu précis, et inégalitaires à métier égal. Le tout dans un contexte de mise en œuvre à rallonge, sur 5 ans !

En avril 2021, SUD a attaqué sur le non-respect de l'engagement d'alignement des filières entre elles, et le vote de 2017 pour basculer les ATTEE, les Technicien.nes et les ingénieur.e.s dès leur éligibilité. Ce dossier sera jugé au 1er semestre 2023, donc après les élections professionnelles. En cas de victoire, ce sont presque toutes les filières et les grades qui seront rehaussées !

En septembre 2022, SUD a attaqué la nouvelle délibération car le Groupe de Fonction 4 contrevient aux Lignes Directrices de Gestion (qui en prévoient 3 et l'alignement), et que nous avons découvert que les Groupes de Fonction pour les adjoint.es techniques en poste dans les services généraux, déjà soumis au RIFSEEP, n'ont pas été appliqués correctement. C'est le cas pour les cuisinier.ère.s du site de Toulouse par exemple, ou encore certain.e.s ERM.

Ainsi, nous avons constaté une précision dans la délibération de 2022 qui n'était pas mentionnée en 2017 ni en 2019 pour définir les groupes de fonction « spécialité » :

Définition échelle fonctionnelle RIFSEEP catégorie C de 2017 puis 2019 :

Groupe de Fonction 1 = encadrement = les plus faciles à identifier

Groupe de Fonction 2 = Spécialisées = fonctions requérant la détention d'un titre/ diplôme/habilitation réglementaire nécessaire à l'accomplissement des missions

Groupe de Fonction 3 : tout autre emploi

Négociations RIFSEEP de décembre 2017 puis 2019

RIFSEEP / mois	GF 3 Exécution	GF2 Spécialisation	GF1 Responsable d'unité
Agent Maîtrise ppal	554 €	604 €	654 €
C3 / Agent Maîtrise	524 €	574 €	624 €
C2	494 €	544 €	594 €
C1	429 €	479 €	529 €

Définition échelle fonctionnelle RIFSEEP catégorie C de 2022

Seul.es les chef.fes ont été véritablement aligné.e.s, ce qui a satisfait les syndicats représentants de nombreux chef.fes.

→ La Région a tenté de faire fi des délibérations de 2017 et 2019 pour les encadrant.e.s de catégorie B, sans succès car SUD a rappelé la règle que la Région avait elle-même définie... et qu'elle a fini par suivre...

Il faudra patienter jusqu'à 5 ans pour pouvoir bénéficier de cet alignement sur la filière administrative!



Primes au rabais pour plein d'adjoint.e.s techniques adoptées en juillet 2022

RIFSEEP / mois	GF 4 Exécution = lycées	GF3 Technicités + cuisine, logistique, port, routes...	GF2 Spécialisation ERM et quelques agents ports
C3 ATP1EE – ATP1	449 €	524 €	574 €
C2 ATP2EE – ATP2	419 €	494 €	544 €
C1 ATTEE - ATT	354 €	429 €	479 €

Groupe de Fonction 1 = encadrement = les plus faciles à identifier

Groupe de Fonction 2 = Spécialisées = fonctions exigeant la détention d'un titre/ diplôme/habilitation réglementaire nécessaire à l'accomplissement des missions de maintenance de niveau 2. **Précision dans les exemples cités dans la délibération :** Illustrations : chaudronniers des ateliers portuaires, Assistant.e de Direction auprès du DGS, des DGD ou de Directeur.trice, Assistant.e auprès de la Présidence,

Groupe de Fonction 3 : fonctions requérant des prérequis techniques ou administratifs nécessaires à l'accomplissement des missions relevant de la maintenance la gestion/maintenance de niveau 1

Groupe de Fonction 4 : tout autre emploi

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

- Respecter les délais et aligner au plus vite les primes
- Respecter la technicité de toutes les fiches emplois de catégorie C et de postes qui font appel à un titre/diplôme/habilitation en GF 2
- Gagner au Tribunal pour une bascule dès leur éligibilité des technicien.ne.s et des ingénieur.e.s, obtenir réparation pour les collègues payés en GF3 au lieu du GF2 depuis 2018 !
- Supprimer la notion de métiers en tension, et correctement aligner les agent.e.s de catégorie A non encadrant.e.s des filières techniques, administratives et culturelles, en supprimant également les effets cliquet...

Notre syndicat travaille depuis des mois sur le régime indemnitaire.

Nous vous proposerons dans les prochaines semaines un point complet sur toutes les filières, comme nous l'avons fait pour les Agent.e.s des lycées et des CREPS.

Nos attaques au Tribunal ne portaient pas que sur les ARL, nous avons demandé le respect des engagements et des textes pour les catégories B et A, et avons l'espoir d'une rétroactivité.

Nous avons maintenant hâte d'avoir les jugements, le premier dossier devrait être jugé au premier semestre 2023.

Nous nous sommes battus sur tous les fronts ces dernières années, défendant tant les conditions de travail, la prévention que la rémunération, partant du principe qu'on ne doit pas perdre sa vie à la gagner !

Pourquoi la prime au mérite, ce n'est jamais une bonne idée?

D'autres syndicats, au lieu de se battre pour que tout le monde puisse bénéficier d'une prime fixe décente, liée au poste occupé, attribuée également, proposent d'obtenir une augmentation via le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), c'est-à-dire la part variable ou prime à la « tête du client ». Ils oublient que comme souvent, la notion de mérite est relative. **Chacun.e de nous peut s'estimer très méritant.e, mais au final ça finit toujours à la tête du/de la client.e!**

La carotte de la prime, comme celle de la polyvalence et de l'accumulation de missions différentes pour espérer



obtenir une mobilité ou une promotion, n'est qu'un moyen de faire travailler plus tout le monde, de mettre en concurrence, tout en réalisant des économies car seul.e.s certain.e.s seront récompensé.e.s. Enfin, l'approche du travail par la satisfaction de l'utilisateur, de plus en plus en vogue, et mise en avant par la Région, pourrait **impliquer les usager.ère.s dans le calcul de nos primes individuelles. Or l'utilisateur n'a aucune idée de nos conditions de travail, ce qui biaise son évaluation.**

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

- Refuser d'augmenter les rémunérations via le CIA, et la mise en concurrence d'agent.e.s censé.e.s travailler avec l'esprit d'équipe, ce serait contre-productif
- Jouer sur la part fixe (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) pour augmenter les salaires, et sur l'avancement de carrière ou le ciblage des postes en catégorie supérieure
- Mais surtout lutter pour augmenter le point d'indice au national et par là-même augmenter les salaires. SUD milite avant tout pour un revenu basé sur notre salaire, sans prime ne comptant pas pour la retraite...

Grâce à SUD, des apprenti.e.s mineur.e.s mieux protégé.e.s

C'est SUD qui a interpellé en mai 2022 la collectivité sur la présence d'apprenti.e.s mineur.e.s au sein de la Région, et sur les obligations alors non remplies en matière de sécurité.

Grâce à notre intervention dont la pertinence a été soulignée tant en CHSCT qu'en CTP, SUD a pu faire évoluer les conditions de travail des jeunes.

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

- Engager les apprenti.e.s donnant satisfaction après leur apprentissage
- Organiser un temps de rencontre convivial entre apprenti.e.s de la Région, idée que nous avons proposée en groupe de travail et qui a été entendue par les RH
- Aider au logement des apprenti.e.s en leur autorisant l'accès, dans la mesure du possible et des places disponibles, dans les internats des établissements scolaires

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 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 ?

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 mises 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 nous fait payer plus chère une mutuelle qui, au final, est brandie comme la solution miracle aux problèmes d'absentéisme !

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.



Sur ce sujet, nous vous conseillons de vous référer à cette brochure : <http://sud-ct.org/conge-pour-invalidite-temporaire-imputable-au-service-ou-citis.html>

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.)
- 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..

A SUD on est bavard.e.s.. et 16 pages c'est trop court.. On a encore plein de choses à vous expliquer, sur la révision des lignes directrices de gestion en 2023, sur le RIFSEEP, sur la prévention, sur comment déclarer un accident de service quand le travail nous fait craquer, sur les enjeux de la territorialisation, et puis aussi un peu sur le télétravail.. Si vous avez d'autres sujets, n'hésitez pas à nous les envoyer..

C'est promis, on reviendra vous voir, on continuera d'éplucher, décortiquer, analyser et mettre des pavés dans les chaussures de notre direction générale quand les sentiers empruntés ne nous conviennent pas..

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...)
- Par la formation sur nos droits et les devoirs de notre employeur, sur l'auto-défense juridique.
- 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 (le 8 à l'urne) !

