

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

POUR LES EQUIPES Régionales de Maintenance :

Tout savoir pour mieux se défendre

En décembre 2018, vous avez été nombreux.es 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	ERM	😡	😡	😊	😊	😊	😐	😊
Primes 2017 - RIFSEEP		😐	😬	😐	😊	😊	😊	😊
RIFSEEP 2022		😬	😬	😐	😬	😊	😬	😊
Prime au mérite (tête client) 2019		😡	😊	😊	😐	😐	😊	😊
Nouvelles grilles d'évaluation		😡	😬	😊	😐	😊	😊	😊
Ratios d'avancement 2017 inférieurs à 100%		😐	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Fiches emplois ERM 2022		😡	😬	😐	😐	😊	😐	😊
Réorganisation sous dotée ERM 2019		😡	😡	😊	😊	😊	😊	😊
Organisation DAI mars 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 rencontres avec vous qui ont fait changer la donne

Malgré la distance, nous avons pu organiser deux temps d'informations syndicales en visio-conférences avant l'été 2022, afin de recueillir vos avis sur les fiches emplois et sur la nouvelle organisation de la DAI, qui vont impacter de manière durable et en profondeur les missions des ERM. Ce sont ces échanges, notre travail de veille et notre force de proposition qui ont pu faire évoluer la définition

de la polyvalence dans les fiches emplois, et ont poussé la DAI à clarifier le contenu du dossier du CTP, resté très vague.

Notre détermination, notre démarche victorieuse au Tribunal sur la NBI et notre capacité à mobiliser les équipes sont des atouts importants pour renforcer les revendications des ERM et obtenir gain de cause.



L'harmonisation lente et difficile entre ex ETR et ex ERIT, sous l'œil de SUD

Après un travail de comparatifs et de terrain, SUD a dès avril 2017 réalisé un état des lieux des différences d'organisation et de statut des équipes ERIT et ETR (image - document transmis sur demande). Cette synthèse nous a servi de trame de suivi, de négociation et d'informations.

Tableau comparatif ETR / ERIT - Synthèse descriptif (juin 2017). Le tableau compare les conditions de travail, les missions, les statuts et les avantages sociaux des équipes ETR (Ex-TER) et ERIT (Ex-ERIT) à l'époque.

En 2018 l'intersyndicale a saisi la Présidente pour obtenir un état des lieux officiel de l'existant. Ce n'est qu'en juin 2019 que le dossier a avancé, en même temps que les indicateurs des Lycées, et sans que les missions ERM n'aient été harmonisées. Les fiches emplois n'ont été adoptées qu'en 2022 !

Plusieurs batailles, menées par SUD, ont impacté ce calendrier : limitation de la polyvalence, reconnaissance de la technicité via le Groupe de Fonction 2 du RIFSEEP et attribution de la NBI, accès au grade d'Agent.e de Maîtrise sans condition d'encadrement.

Evolution des équipes :

Fusion 2016 : 146 agent.e.s ETR/ERM, 16 équipes de 5 à 25 agent.e.s sur 16 sites, avec des encadrant.e.s en catégorie B et des statuts différents (ATTEE/ ATT). + 1 EMOES à Montpellier sous statut agent.e.s de lycée.

CTP 2019 : réduction à 144 ERM et réorganisation des équipes (1 à Toulouse, 1 à Muret, 1 équipe spécialisée en rénovation de surface à Toulouse et fusion des équipes d'Albi et de Castres)

Principes de constitution des équipes :

1/ Limitation des temps de déplacement à 1 heure maximum, avec traitement spécifique pour les établissements éloignés (Lozère, Font Romeu ...)

2/ Constitution progressive d'équipes de 7 agent.e.s minimum (1 chef d'équipe et 6 agent.e.s), avec 1 contremaître pour les effectifs ≥ 10

Cette nouvelle répartition entraîne des différences de surface par ERM et, avec le changement de temps de travail réalisé en même temps, des changements dans

leur composition en termes de spécialités. L'objectif est la polyvalence à outrance, la rentabilisation des déplacements. En effet, plus les équipes sont proches de leurs lieux d'intervention et prennent leurs congés en même temps, plus c'est simple d'avoir toutes les spécialités présentes sur un chantier en même temps. Ce que permettait l'organisation précédente en Midi-Pyrénées, non retenue au final.

Sur les modalités de transition mises en place pour le changement de cadre d'emploi des ex ETR, avec un passage de la filière technique « EE » à la filière technique classique, nous aurions préféré la possibilité pour les agent.e.s d'une période test d'un an, en détachement, au lieu d'une intégration directe obtenue par la force, via un « chantage » au poste (pas d'intégration, pas de poste en ERM, et donc bascule en lycées, possibles mobilités géographiques...).

Par ailleurs, il y a une dégradation des missions des collègues ERM du site de Montpellier, qui se retrouvent avec des secteurs disproportionnés et sans aucun équilibre cohérent en termes de charge de travail entre équipes, et ont perdu à ce moment-là l'accès au grade d'agent.e.s de maîtrise.

Ce déséquilibre entre taille des secteurs à maintenir par agent.e ERM (de 13 835 m² à 36 665 m² en ex-MP par rapport à 26 922 m² jusqu'à 43 068 m² en ex-LR !) et la dégradation du niveau des postes, sans compter le groupe de fonction 3 proposé au RIFSEEP (exécution, moins bien rémunéré) à ce moment-là, ne nous ont pas incité.e.s à approuver le choix de la collectivité.

CTP 2022 : rattachement à la nouvelle DAI (Direction de l'Aménagement et de l'Immobilier), toujours 144 agent.e.s malgré l'augmentation du nombre de lycées et l'ouverture des missions à d'autres éléments du patrimoine immobilier régional.

La fin des marchés de maintenance des bâtiments régionaux et celle des marchés dans les lycées de l'ex Midi-Pyrénées auront des conséquences sur la composition des équipes, leur localisation, et le niveau de maintenance attendue car, contrairement aux lycées ou aux CREPS où des agent.e.s assurent sur place la maintenance de niveau 1, sans mission équivalente assurée par des agent.e.s publics dans les autres bâtiments.

Les revendications de SUD sont notamment de :

- Faire un état des lieux des surfaces, des distances et des spécialités partagé avec les syndicats, avant toute évolution
- Redéfinir précisément les notions de maintenance de niveaux 1, 2 et 3
- Respecter le temps de déplacement d'1 heure maximum et l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle



ERM 2019	2019 nombre de lycées	Nombre agent.e.s	surface m2 avant 2019/agent.e.s	surface m² après 2019/agent.e.s	Et avec la DAI ?
Albi/Castres (Fusion)	16 lycées	Passage de 14 à 10 agent.e.s	29 324	32 582	<p>La fusion des équipes Albi/Castres s'est faite sans ou presque sans accompagnement du CHSCT.</p> <p>La Lozère et Font Romeu restent des territoires problématiques, et les dotations en personnels dans les lycées et CREPS n'ont pas montré de réelle sur-dotation pour pallier aux problématiques de distances.</p> <p>Il en est de même de la refonte qui s'annonce globale de la cartographie des ERM, avec l'intégration de l'EMOES de Montpellier.</p> <p>Ce sont des milliers de m² supplémentaires qui vont être placés sous la responsabilité de la maintenance : musées, Maisons de Région, services de transports, Ports, REALIS, Cités de l'Economie et des Métiers de Demain, Maisons Régionale de la Chasse et de la Pêche, Bureaux Territoriaux, pépinières, Hôtels de Région ?</p>
Auch	12 lycées	Passage de 6 à 7 agent.e.s	31 946	31 946	
Cahors	6 lycées	Passage de 5 à 7 agent.e.s	23 377	15 585	
Figeac	8 lycées	7 agent.e.s	13 835	13 835	
Montauban	11 lycées	Passage de 5 à 7 agent.e.s	53 380	35 586	
Pamiers	10 lycées	Passage de 8 à 7 agent.e.s	23 049	26 891	
Rodez	6 lycées	Passage de 6 à 7 agent.e.s	29 490	29 490	
saint Gaudens	8 lycées	Passage de 5 à 7 agent.e.s	32 038	21 359	
Tarbes	12 lycées	Passage de 5 à 7 agent.e.s	22 319	22 319	
Toulouse	25 ---> 18 lycées	Passage de 18 à 10 agent.e.s	41 373	36 665	
Toulouse - traitement surface	32 lycées	Passage de 8 à 6 agent.e.s	67 232	107 571	
Muret	9 --> 16 lycées	Passage de 5 à 9 agent.e.s	34 185	34 216	
Narbonne	18 ---> 21 lycées	11 agent.e.s	37 711	43 068	
Nîmes	26 --> 21 lycées	Passage de 16 à 13 agent.e.s	36 137	37 757	
Montpellier	25-->21 lycées	Passage de 11 à 12 agent.e.s	45 522	37 757	
Perpignan	14 lycées	Passage de 5 à 7 agent.e.s	26 922	26 922	

Les spécificités de l'encadrement en ERM

En 2019, les fiches emplois des encadrant.e.s ERM ont été remises sur table sans être votées.

La limitation de la dotation en contremaîtres pose soucis dans plusieurs équipes.

Les missions sont télétravaillables, ce qui éloigne des chantiers et pousse la DAI à demander d'optimiser toujours plus les journées passées sur le terrain. Cela renforce le sentiment de devoir faire plus avec moins et la pression mise par les proviseur.e.s sont des éléments à considérer pour les modifications à venir et déjà en place.

A noter que les logiciels utilisés par les ERM, notamment les encadrant.e.s, sont peu traités par l'expertise CHSCT en lien avec la mise à l'écart des

lycées par l'ensemble des autres organisations syndicales.

Lors de l'adoption de règlement de temps de travail, SUD avait interrogé sans obtenir de réponse claire sur la journée « forfaitaire » des ERM, sans précision du cas des encadrant.e.s, qui ont comme particularité de se déplacer pour des réunions de « managers ».

A noter que, pour les ERM comme pour leurs encadrant.e.s, le recours aux heures supplémentaires est obligatoire en cas de dépassements d'horaires, vu qu'il n'y a pas d'horaires flexibles.

Lors de nos rencontres en 2022, certain.e.s nous ont interpellés sur divers points, que nous avons fait remonter aux services régionaux :



- **sentiment d'être insuffisamment accompagnés**, voire pas du tout accompagnés, pour la mise en place des DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).
- **problèmes d'effectifs insuffisants**, sans avoir aucun levier d'action directe
- **L'absence de contremaître** dans les plus petites équipes peut poser des problèmes de continuité de l'encadrement pendant les congés ou en cas de maladie, et ce dans un contexte d'augmentation du travail administratif.
- **l'augmentation du travail administratif**, quand d'autres équipes ont rappelé que les contremaîtres avaient dans leur fiche emploi la participation active aux chantiers.

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 :

- **Renforcer les effectifs pour mieux répondre aux attentes du service public**
- **Accompagner sur la réalisation des DUER, et mieux identifier les responsabilités respectives en termes de prévention**
- **Étudier l'impact de l'augmentation des tâches administratives sur le fonctionnement de terrain des équipes pour l'encadrement (télétravail, contrôles... et participation aux travaux), et pour le reste de l'équipe (dématérialisation des frais de déplacements...)**
- **Revoir les critères d'avancement de grade et de promotion**

Pourquoi la création de la nouvelle DAI doit amener au renforcement des équipes ERM et à préciser de quelle maintenance on parle ?

En CTP de mars 2022, SUD a poussé la direction de la DAI à préciser les enjeux pour les ERM. En effet, la réorganisation des services régionaux en lien avec la gestion des bâtiments a rapproché dans une seule et même direction, la DAI, les agent.e.s en charge des bâtiments scolaires et celles et ceux en charge du patrimoine régional non scolaire (CREPS, musées, ports, maisons de région, sièges...).

Les lycées et les CREPS sont les seuls cas où il y ait sur place des agent.e.s de maintenance régionaux.ales, affecté.e.s au niveau 1. Et dans l'ex Midi-Pyrénées, les dotations sont encore impactées par les marchés de maintenance sur certains secteurs (fluides), et sur les autres bâtiments en dehors des CREPS, la maintenance de tous niveaux fait l'objet d'autres marchés, dont certains vont s'arrêter prochainement (2024).

C'est donc toute la politique de maintenance qui va être remise à plat, et les missions ERM vont être au centre de notre attention car nous militons pour la remise en régie des missions de service public.

Pour autant, cela ne peut se faire sans tenir compte des plannings déjà en surchauffe des ERM, des politiques de restrictions budgétaires, ou encore du niveau de maintenance attendu.

Les « négociations » de 2019 ont porté sur un périmètre d'intervention lié au temps de déplacement. Il y a déjà des entorses aux éléments négociés, avec l'intervention de l'équipe de Rodez sur la Lozère par exemple.

Le temps de travail peut différer si la maintenance est de niveau 1, avec la possible mise en place d'astreintes et d'une organisation différente liée à l'ouverture de certains locaux les WE.

Les revendications de *Sud* sont notamment de :

- **Préciser les attendus des différents niveaux de maintenance**
- **Développer de nouveaux secteurs d'intervention et métiers (équipements de cuisine, domotique...)** Concernant la vidéosurveillance, SUD est opposé à son développement mais rappelle qu'il doit se faire conformément aux règles de la CNIL de protection de la vie privée.
- **Reprendre en régie l'entretien des espaces verts**
- **Développer les équipes de rénovation de surfaces (sols et vitres) sur tout le territoire**
- **Renforcer les équipes ERM en effectifs et en personnels qualifiés et reconnus comme tels**

SUD a permis de limiter la polyvalence, et milite pour la reconnaissance des métiers et non des compétences, y compris ERM Maintenance/Second Œuvre

SUD a été entendu concernant la fiche emploi « ERM Maintenance/Second Œuvre » via la précision de la notion de Second Œuvre car en théorie cette notion regroupe l'électricité, la plomberie, l'étanchéité, l'isolation, les cloisons, revêtements, cheminées, agencements, équipement... SUD a demandé à ce que la spécialité couverte soit clairement indiquée en excluant explicitement du champ d'intervention les spécialités qui font l'objet d'une fiche emploi ERM à part entière.

Nos propositions ont donc été en partie entendues, et le champ d'intervention des ERM de Second Œuvre a été précisé. Pourtant, malgré l'insistance de plusieurs syndicats, la notion de polyvalence a été maintenue dans les compétences/connaissances de toutes les fiches.

SUD a eu beau expliquer qu'il y a une question de responsabilité du chantier et que le règlement des fiches emplois permet de construire des fiches de poste qui respectent les qualifications des un.e.s et des autres, rien à faire.

Assurer une mission de service public implique une solidarité entre collègues dans l'intérêt du service. Cette solidarité existe sur les chantiers (sauf conflits de

personnes). Cette exigence de sortir de ses missions si nécessaire est valable pour tout.e agent.e public.que.

Mais cela doit se faire dans le respect de ses qualifications, du périmètre de ses habilitations et sous la responsabilité d'un.e collègue compétent.e sur le sujet.

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 supprimer tous 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 dégradé, 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
- Evaluer les risques professionnels, la place des femmes, les évolutions de carrière par métiers
- Renforcer la prévention par métiers, en commençant par renforcer les effectifs

Voici les modifications que SUD a obtenues pour « ERM Maintenance/Second Œuvre » :

Réalisation d'équipements d'opérations de maintenance de bâtiments

- Appliquer un protocole de maintenance
- Diagnostiquer un dysfonctionnement et réparer les installations de établissements d'enseigner selon les cas
- Effectuer des opérations de maintenance de second-œuvre, tot corps-d'état dans les chantiers de réfection ou neufs confiés à l'ERM aménagement;
- Effectuer/réaliser des opérations de maintenance de second œuvre (revêtement de surface, agencement de pièces, pose de cloisons, d'isolants, de menuiseries et accessoires.) dans les chantiers de réfection ou neufs confiés à l'ERM

• Assurer des opérations simples dans les domaines de l'électricité, plomberie et revêtement de surface

• Participer, sous la supervision d'un spécialiste (électricien, plombier, peintre) à la réalisation d'opérations plus complexes (exemple : ...) dans les spécialités électricité, plomberie et peinture

• Participer/accompagner, sous la supervision de son responsable, à la réalisation de tâches d'électricité, de plomberie et de peinture dans le cadre de travaux/opérations complexes.

• Faire preuve de polyvalence et intervenir dans les spécialités de l'ERM



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des ERM et de l'EMOES Montpellier
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 5

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

Pourquoi la Victoire de la NBI pour les agents ex ERIT accompagnés par SUD a permis d'obtenir une prime RIFSEEP plus élevée que celle prévue mais aussi d'accéder au grade d'agent.e de maîtrise

En 2018, SUD a décidé de construire un collectif et un rapport de force pour dénoncer le caractère illégal de la décision de l'ancienne Région Languedoc-Roussillon de refuser l'octroi de la NBI ouvriers mobiles des lycées aux anciens ERIT.

SUD est allé à la rencontre des ERIT de l'ex LR, et a accompagné la mise en place d'une action collective : l'envoi simultané d'un courrier individuel de demande de la NBI par la quasi-totalité des ex ERIT à la Présidente de Région.

Malgré la pression de la hiérarchie de la DMOE, cette action concertée a été couronnée de succès puisque la Présidente de Région a cédé l'octroi de la NBI aux ERM, et de procéder à un versement rétroactif aux ex ERIT au 1er décembre 2017, date de naissance officielle des ERM. Cette décision est en réalité la simple application du droit et ne relève pas, comme le laissait entendre le courrier de la Présidente de Région envoyé alors aux ERM, d'un geste « bienveillant » de sa part.

5 saisies du Tribunal Administratif et 5 victoires! 5 anciens ERIT ont décidé de faire valoir leur droit à la NBI sur les années précédentes, et ont chacun déposé un recours individuel auprès du Tribunal Administratif.

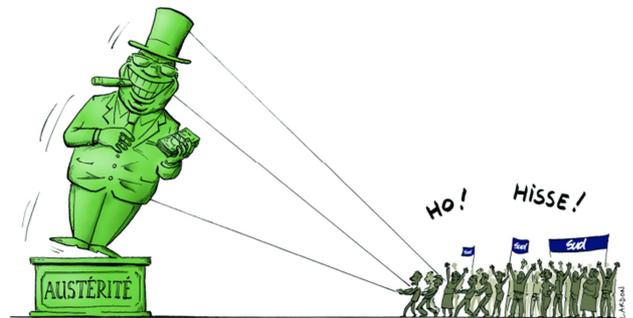
SUD les a accompagnés et a mandaté une avocate pour les défendre.

Le jugement du TA de Montpellier puis celui de Nîmes ont été sans appel : **la Région a été condamnée à verser la NBI qui revient de droit aux collègues de l'ERIT de 2014 à 2017, ainsi que 1 000 euros chacun au titre des frais et dépens.**

C'est donc une victoire pleine et entière pour les collègues qui ont fait confiance au syndicat SUD ! C'est

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.

la preuve qu'on peut aussi mener une action collective avec des procédures individuelles !



La méthode SUD : notre syndicat a pris le parti de conseiller l'ensemble des collègues qui ont fait le recours gracieux auprès de la Présidente, adhérent.e.s ou non, et de transformer des recours individuels en action collective dans le plus strict respect des textes. Un rapport de force qui a payé pour la totalité des ERM !

L'action collective revendicative autour de la NBI a permis ensuite d'obtenir :

→ **Un an de rétroactivité pour les ex ERIT** qui ne souhaitaient pas aller en justice,

→ **L'application du groupe de fonction 2** en reconnaissance de leur technicité pour l'ensemble des ERM lors du passage collectif au RIFSEEP, **soit 50 euros de plus par mois chacun.e.** Cette revendication a été portée par SUD et uniquement par SUD dans chacune des instances régionales, et dans toutes nos communications relatives aux ERM.

→ **L'éligibilité au grade d'agent.e de maîtrise pour les ERM non encadrant.e.s,** ce qui a été acté dans les fiches emplois en 2022. En effet, les décisions des tribunaux

ont presque davantage mis en avant la technicité des postes que la mobilité :

« 8. En outre, ainsi qu'il a été dit le bénéfice de la NBI n'est pas lié au cadre d'emplois mais dépend seulement de l'exercice effectif des fonctions qui y ouvrent droit. Il est constant que XXX exerce depuis le XXX ses fonctions au sein d'une équipe mobile chargée du maintien en état de fonctionnement des bâtiments et des travaux d'entretien des lycées, qui constituent des établissements publics locaux d'enseignement. Il est spécialisé dans XXX et est basé au lycée XXX à XXX mais son poste comprend de nombreux déplacements le périmètre départemental. La mobilité de ses fonctions n'est pas contestée en défense. Il ressort ainsi des pièces du dossier que M. XXXX exerce un emploi qui requiert une technicité

particulière d'ouvrier d'équipe mobile en fonction dans au moins un établissement public local d'enseignement et qu'il remplit ainsi les conditions pour bénéficier de la NBI de dix points correspondante. »

« 3. Il résulte des termes mêmes des dispositions citées au point précédent que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent. Le bénéfice de cette bonification, exclusivement attaché à l'exercice effectif des fonctions, ne peut, dès lors, être limité aux fonctionnaires d'un corps ou aux titulaires d'une qualification déterminée ni être soumis à une condition de diplôme. »

Les revendications de SUD sont notamment de :

→ Lors de la révision en 2023 des Lignes Directrices de Gestion (Horizons 2023), revoir les critères d'avancement et de promotion car les ERM non encadrant.e.s ne sont pas cité.e.s dans les critères de promotion pour agent.e.s de maîtrise

→ Rehausser au vu des contraintes de poste (gestion de budgets et d'équipes) le poste cible des encadrant.e.s (vers la catégorie A) et celle des contremaîtres (vers la catégorie B)

Pourquoi les agent.e.s revêtement finition n'ont pas le même RIFSEEP et pourquoi SUD est allé au tribunal ?

SUD a attaqué la délibération de juillet 2022 sur le RIFSEEP, laquelle a mis en évidence une inégalité de traitement en termes de primes au sein des équipes ERM en place.

Bien qu'éligibles depuis mars 2020, la Présidente de Région et sa majorité ont retardé le passage au RIFSEEP des ATTEE, et ont créé un Groupe de Fonction 4 dédié.

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 dès leur éligibilité. Ce dossier sera jugé au 1er semestre 2023, donc après les élections professionnelles.

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 Chef.fe
Agent Maîtrise ppal	554 €	604 €	654 €
C3 / Agent Maîtrise	524 €	574 €	624 €
C2	494 €	544 €	594 €
C1	429 €	479 €	529 €

Cela signifie que la Région, depuis le 1^{er} janvier 2018, ne reconnaît pas les ERM en spécialité revêtement et surfaces alors même que les vacances de poste publiées à cette période exigent un niveau de maintenance de niveau 2, et que la fiche emploi de 2022 donne accès au grade d'agent.e de maîtrise et mentionne elle aussi le niveau 2 ! Ces agent.e.s relèveraient de l'exécution ?



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.ses 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 des chef.fe.s adoptées en juillet 2022

RIFSEEP / mois	GF1 chef.fe (non logé)
Plafond légal B	1456.66 €
B3 TP3	875 €
B2 TP2	805 €
B1 Technicien	750 €
Plafond légal C	945 €
Agent Maîtrise ppal	654 €
C3 ATP1EE/ Agent Maîtrise	624 €
C2 ATP2EE	594 €
C1 ATTEE	529 €

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 : Agents spécialisés des ERM hors revêtements et surfaces, 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=> c'est ici que vont se trouver les ERM Revêtement et Rénovation de surfaces, comme le seront aussi les actuels EMOES à cause de la création du groupe de fonction 4

Groupe de Fonction 4 : tout autre emploi

Primes au rabais pour les EMOES et ERM revêtement et finition adoptées en juillet 2022

RIFSEEP / mois	GF 4 Exécution = lycées	GF3 Technicités EMOES ERM Rev fin	GF2 Spécialisation Autres ERM
C3 ATP1EE – ATP1	449 €	524 €	574 €
C2 ATP2EE – ATP2	419 €	494 €	544 €
C1 ATTEE - ATT	354 €	429 €	479 €

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

→ Respecter les délais et aligner au plus vite les primes

→ Respecter la fiche emploi et la reconnaissance de la technicité de toutes les spécialités ERM en GF 2, et aligner les EMOES de Montpellier sur ces montants en cas de transferts dans les équipes ERM, en tirant tout le monde vers le haut et non pas vers le bas

→ Gagner au Tribunal contre ce 4^{ème} groupe au rabais et tenter d'obtenir réparation pour les ERM payés en GF3 au lieu du GF2 depuis 2018 !

LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES...



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 usagers 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'agents censés 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...

La gestion des déplacements, les tarifs de cantine : d'autres sujets de bataille

La gestion des frais de déplacements et de restauration a longtemps été au cœur des revendications des ERM, d'autant plus quand les équipes étaient sous statuts différents. Le règlement des déplacements régional, adopté dès la fusion, précise bien les cas de figure.

Les indemnités de déplacement concernent les agents lorsqu'ils sont hors de leur résidence administrative ou personnelle. Le périmètre retenu de la résidence administrative est celui de la commune au sens le plus strict. Ainsi, un agent ERM qui se déplace dans une ville autre que celle où est basé le lycée de rattachement de l'ERM et hors de sa ville d'habitation a droit à des indemnités de déplacements, notamment pour les repas tenant compte que de nombreux trajets s'effectuent en véhicules de services.

En tant qu'ASG, les ERM bénéficient de tickets restaurant (y compris sur les journées de télétravail). Mais, travaillant dans les lycées où la restauration scolaire est considérée

comme restaurant administratif cela impacte les montants des frais de déplacement.

Ces règles sont nationales, avec quelques adaptations locales pour l'instant favorable aux agents (remboursement forfaitaire et périmètre « commune » réduit : ce pourrait être celui de l'intercommunalité !).

	Résidence administrative	Hors résidence administrative
En période scolaire	Accès cantine Tarif cantine sans action sociale et sans remboursement	Accès cantine scolaire (restaurant administratif donc remboursement de 7.63 euros par repas)
Hors période scolaire = cantine fermée	Tickets restaurant avec participation action sociale	Indemnité de 17.50 euros par repas

Les revendications de Sud sont notamment de :

- Conserver la définition de la résidence administrative au niveau de la commune, et le remboursement au forfait



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des ERM et de l'EMOES Montpellier
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 9

- Obtenir une participation de la Région au titre de l'action sociale sur les repas pris dans les cantines
- Mieux faire respecter le droit à ces indemnités, ce qui n'a pas toujours été le cas ..
- Former les ERM à l'utilisation des logiciels de déplacements (Nautilus) et prévoir un temps de travail dans le planning pour que les demandes de remboursement ou les poses de congés soient réalisés sur temps de travail. Il n'est pas normal que ce soient des encadrant.e.s qui, dans certaines équipes, se chargent de renseigner les logiciels (avec quel mot de passe ?)

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.

Il s'avère que l'un.e des apprenti.e.s concerné.e.s est en apprentissage dans une ERM, et a ainsi pu bénéficier de mesures de prévention adaptées, avec le respect des interdictions de tâches liées à son âge. Il est à noter que les services de prévention ont réalisé une étude de poste

que nous souhaiterions voir se généraliser pour l'ensemble des agent.e.s régionaux.ales.

Le travail de chantier exercé par les ERM n'est pas sans risque, entre usure professionnelle, maladies professionnelles et/ou accidents, il s'agit sans doute des équipes parmi les plus exposées aux risques physiques et risques routiers.

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 de :

- Engager les apprenti.e.s donnant satisfaction après leur apprentissage, beaucoup d'ERM étant plus ou moins proches de la retraite
- 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

Des demandes diverses et des points à améliorer

Dans le cadre de nos rencontres, vous nous avez fait remonter plusieurs sujets que nous avons portés à la connaissance de la DAI et de la collectivité, et que nous

nous engageons à suivre et défendre dans les prochaines années.

Les revendications de *Sud* sont notamment de :

- Préférer la réparation d'outils quand c'est possible au lieu de réaliser de nouvelles acquisitions
- Mener une réflexion sur la gestion des déchets de chantier, et régler les problématiques accès aux déchetteries en tant que professionnels
- Former les agent.e.s sur la gestion des déchets, les chantiers « propres » et les pratiques vertueuses sur le plan de l'environnement, notamment en cette période de sobriété énergétique
- Faire un point sur les conventions d'occupation des locaux de lycées qui hébergent les ERM
- Harmoniser l'entretien des tenues de travail, et faire de la présence d'équipes ERM/EMOES un critère de dotation supplémentaire en poste de lingerie. Certaines équipes utilisent des machines à laver/sécher dédiées, quand d'autres bénéficient des services de la lingerie du lycée..

Des conditions de travail potentiellement discriminantes pour les femmes

Notre syndicat est particulièrement attentif à la place des femmes au sein de la collectivité. Il y en a très peu dans les ERM, elles se comptent sur les doigts d'une main.

Pendant longtemps, les conditions mêmes d'exercice étaient discriminantes, avec des locaux comportant un seul vestiaire par exemple, ce qui n'était pas conforme au droit du travail. SUD note une avancée sur ce sujet, et un effort pour accueillir plus de femmes, mais la route est longue.

Ainsi, l'accès réduit aux temps partiels par rapport à d'autres services et à une volonté régionale d'acceptation des temps partiels en général, afin de faciliter l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle, est un frein à lever pour faciliter l'embauche de femmes sur ces métiers. En effet, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que les hommes prennent aussi le temps de participer à l'organisation familiale, pour les enfants ou pour aider des parents. Alors que le développement du télétravail est mis en avant comme facteur d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle, ce qui reste à démontrer, SUD attend des efforts similaires pour l'ensemble des agent.e.s qui ne télétravaillent pas.

Par ailleurs, des spécialistes de la prévention des risques professionnels alertent sur le manque de prévention adaptée pour les femmes sur les métiers de maintenance et de chantier, tant en termes de gestes, de matériels que d'équipements de protection, notant au passage que les taux d'accidents sont souvent plus élevés pour les femmes (statistiques nationales). Il s'agit enfin de faire davantage attention à prévenir les violences sexistes et sexuelles, afin que, comme cela peut se produire ailleurs, des femmes ne soient pas exposées à des insultes, des commentaires désobligeants, des calendriers dégradants

dans les ateliers... Une biologiste ayant travaillé sur ce sujet rappelle que « Dans ces secteurs, c'est tout le groupe masculin qui se soude pour exclure les femmes. La seule façon de contourner ça, pour être acceptée comme un gars, c'est de se comporter comme eux : s'habiller comme un gars, ne jamais se plaindre de rien, et accepter les blagues contre les femmes. Au bout d'un certain temps, tout cela est lourd à porter puisqu'il s'agit finalement de prétendre être quelqu'un que tu n'es pas. » (cf. :

<https://basta.media/Karen-Messing-Les-atteintes-au-corps-des-femmes-sont-considerees-comme-secondaires-et-leurs-maux-imaginaires>)

En termes de prévention, les femmes n'ont pas le même centre de gravité par exemple que les hommes, et cela peut poser problèmes voire causer des accidents si les EPI (Equipements de Protection Individuelle) ne sont pas adaptés. Parfois, c'est la présence d'une poitrine qui est oubliée dans la confection de harnais ou, dans un autre secteur, de gilets pare-balle... ce qui a

géné pendant longtemps beaucoup de policières. C'est une problématique interprofessionnelle...

Il y a un important travail à mener, sans oublier l'exposition aux perturbateurs endocriniens, notamment pendant la grossesse, les femmes y étant plus sensibles. Rappelons que les femmes enceintes ont par exemple droit à une heure de travail en moins par jour à compter du 3^{ème} mois de grossesse. Cela doit pouvoir se faire facilement et être réellement mis en œuvre.



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

- Lever les freins au temps partiel sur autorisation, afin de permettre à chacun.e d'équilibrer sa vie personnelle et sa vie professionnelle et de permettre à davantage de femmes de postuler sur ces postes
- Adapter le travail à l'homme ET à la femme, afin de permettre l'accès aux métiers masculinisés (EPI, outils...) et être plus que vigilant.e.s en cas de grossesse
- Faire de la Région une région d'avance pour la féminisation des métiers, dans les meilleures conditions !

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

Sud n'a validé aucun règlement de temps de travail, dont celui des ERM, 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 touchent 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 revendications de **Sud** sont notamment de :

- Réduire le temps de travail
- Comptabiliser la pause méridienne comme temps de travail sur les chantiers
- Mieux encadrer les modifications de plannings en cas d'événement climatique, et substituer le terme « canicule » par « vague de chaleur », et en faire le bilan annuel en Comité Social Territorial afin d'améliorer les procédures de déclenchement.
- Mener une étude via la formation spécialisée du futur Comité Social Territorial sur les conditions de travail par forte chaleur, dans le froid ou tout événement climatique, comme cela a pu être réalisé pour les collègues des ports



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



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

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 :

<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



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.

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**



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



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, 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, 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 démanègement :

<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

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 ?

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, 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.



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...) et des fiches de synthèse des risques par établissement, afin de faciliter la prévention pour les ERM
- 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 un.e avocat.e ou une contre-expertise médicale...

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.
- 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 !



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