



## Déclaration intersyndicale préalable

### CTP des 20 et 21 janvier 2022

L'intersyndicale CFDT CGT FAFPT FO SUD et UNSA souhaite faire état de plusieurs revendications en ce début d'année 2022.

**1/ Concernant le RIFSEEP, l'intersyndicale demande de scinder la négociation en cours en deux étapes distinctes, et de mener ces négociations dans le strict respect des principes de la délibération de décembre 2017:**

- alignement des filières entre elles,
- alignement au plus haut des montants,
- bascule au fur et à mesure de la parution des décrets permettant le passage au RIFSEEP.

L'intersyndicale demande de prioriser le travail des GTOS de janvier et février sur la refonte de l'ensemble des grilles qui découle de l'éligibilité des grades ATTEE, Ingénieurs et Techniciens.

Nous demandons que ces grilles soient votées lors du CTP de mars 2022, pour une application immédiate, sans oublier le RIFSEEP de la nouvelle échelle fonctionnelle des ASG.

L'intersyndicale propose de mener les négociations sur la refonte des sujétions et revalorisation IFSE dans un second temps cette année, afin de ne pas retarder davantage les revalorisations attendues.

Doit-on rappeler que les plafonds de primes autorisés sont loin d'être atteints pour les agents, y compris ceux hors NAS du décret permettant la bascule des ATTEE?

Doit-on calculer l'économie réalisée par la collectivité, comme l'a fait la Présidente pour justifier de l'augmentation des indemnités des élus régionaux en juillet dernier, en deçà des plafonds autorisés par la loi?

Il s'agit là de répondre à une demande forte des agents, dont beaucoup sont prêts à se mobiliser en cas de refus.

**2/ Concernant la subvention régionale accordée au COS en 2022, force est de constater la baisse de 400 000 euros, alors que le nombre d'agents pouvant adhérer augmente d'année en année.**

Si la crise Covid et la mise en place du site Internet ont perturbé l'activité du COS en 2020 et 2021, nos représentants et les permanents ont su mettre en place un programme d'actions 2022 tenant compte de la situation sanitaire, et ont par ailleurs réglé la majorité des difficultés liées au passage à la dématérialisation.

La baisse de subvention par adhérent décidée par les élus régionaux en Assemblée Plénière du 16 décembre dont certains ont pourtant siégé au Conseil d'Administration du 7 décembre du COS

et avaient validé le budget initial ainsi que le programme d'activités, va entraîner la suppression pure et simple de certaines activités pour l'ensemble des adhérents.

Cette décision nous surprend d'autant plus que tout avait été validé par le Contrôle de gestion et la DQVTF. Les plaquettes de l'action sociale attribuée par la DQVTF et des prestations du COS ont ainsi été adressées à tous les agents régionaux pendant les fêtes.

Les prestations qui y figurent sont celles possibles avec le budget initial. Cette plaquette validée donc en contradiction totale avec le courrier de M. MUNSCH qui exige de revoir le budget, et donc les prestations, à la baisse.

Le nombre d'adhésions augmente d'année en année, et la Région connaît des transferts de compétences et d'agents.

L'intersyndicale dénonce la baisse du budget alloué cette année, qui sera nettement inférieur par rapport aux demandes.

L'intersyndicale demande donc la reconduction à l'identique de la subvention par agent de 2021, afin de pouvoir garantir le niveau de prestations aux adhérents.

Encore une fois, l'augmentation des indemnités des élus en juillet et l'augmentation du coût de la vie rendent cette baisse peu entendable.

En deux ans c'est presque 1 millions d'euros que vous enlevez dans la caisse des œuvres sociales.

Cette majorité de progrès social ne ponctionne pas au bon endroit.

### **3/ Concernant la réorganisation des services et les budgets contraints, l'ensemble des syndicats vous a alerté à plusieurs reprises sur l'inquiétude des agents.**

Certaines réorganisations sont menées sans véritable concertation, plus subies que moteur d'idées. Les réunions sont informatives, descendantes et donc non concertées.

Des agents déplorent le manque de latitude pour s'exprimer, n'étant sollicités que pour le choix du nom de la direction...

Sans jugement à porter sur la décision politique de la réorganisation, encore une fois c'est la méthode qui pose problème et force est de constater que les erreurs passées se reproduisent.

Les agents ne doivent pas faire les frais de ces erreurs.

Malheureusement, l'intersyndicale vous alerte aujourd'hui sur la situation des agents qui sont dans un état de démotivation rarement vu. Beaucoup d'entre eux ne cherchent même plus à s'exprimer, et nous vous alertons sur la nécessité de ne pas sous-estimer ce qui relève de la colère froide, de l'incompréhension.

Certains services sont une cocotte-minute, et vous persévérez dans une réorganisation à marche forcée, dans une logique non partagée et qui ne laisse pas toujours le temps d'une véritable concertation. Ce qui peut amener pour certains agents à un seul choix qui est celui de la mobilité. Il leur reste difficile à entendre qu'il faut postuler ailleurs.

Un traitement au cas par cas sans une logique globale d'organisation est inacceptable car trop de collègues sont volontairement oubliés et subissent des différences de traitement.

La non localisation des sites des postes sur les organigrammes est enfin un mauvais signal quant au respect de l'équilibre des sites. Certes nous sommes en Occitanie, mais nous vous rappelons que l'Occitanie couvre 13 départements différents, deux anciennes capitales régionales, et des milliers d'agents qui habitent dans une ville bien précise. L'équilibre des postes entre Est et Ouest doit être maintenu et traçable.

**4/ Concernant l'expertise CHSCT de la Région Occitanie – Projet important – Introduction de nouvelles technologies, l'intersyndicale demande unanimement la révision de la position de la collectivité sur la lettre de mission signée par la secrétaire du CHSCT suite à la validation du collège syndical d'une expertise menée dans l'année qui vient, sans restriction de périmètre et avec le budget lié.**

Nous regrettons la position de l'administration qui ne tient pas compte des décisions prises par les membres du CHSCT et nous vous remercions de bien vouloir lever les réserves émises.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que 2022 sera la dernière année d'existence du CHSCT, nous souhaitons donc que cette expertise soit menée en 2022, et qu'elle démarre au plus vite dans l'intérêt des agents.

Par ailleurs, cela fait plus de deux ans que cette expertise se prépare, vous aviez donc la possibilité de la budgéter.

Le coût de cette expertise et son périmètre important (plus de 2000 agents, plus de vingt logiciels concernés) sont justifiés par une multiplication effrénée des outils et leur changement permanent depuis la fusion des deux régions avec de surcroît un changement frénétique des procédures.

Cela a eu pour conséquence des modifications incessantes des conditions de travail sans passer le filtre de la prévention et donc du CHSCT, conduisant à une dégradation certaine des conditions de travail.

Cette expertise permettra à la collectivité de démontrer son réel investissement dans la Qualité de Vie au Travail, et de pouvoir mesurer les impacts de ces outils sur la santé des collègues de travail que nous représentons.