



Formation Spécialisée du Comité Social Territorial (FSC) du 19 décembre 2024 Commentaires et vote de FO

I - Adoption du Procès-verbal du 18 octobre 2024 :

AVIS FAVORABLE

II – Rapports pour information

II-1- Enquêtes accident :

II-1-a- Site Huguet le 27 septembre 2024

II-1-b- EMT de Compiègne le 15 octobre 2024

II-2- Point d'étape sur la redistribution des locaux des services régionaux

II-3- Les fiches registre de santé et de sécurité au travail

Commentaires de FO :

Pour FO,

Merci aux agents pour le travail d'amélioration de ce point ; qui permet d'accéder à l'intégralité du signalement sur registre.

Comme évoqué en réunion préparatoire, le local archives de la DRH rue Duminy à Amiens fait l'objet de plusieurs signalements en raison de l'humidité, et de la présence d'acariens.

Pour FO, Il est nécessaire de prévoir des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail, en réalisant les travaux et aménagements nécessaires, et en accompagnant les ou les agents qui visiblement développent une pathologie dans ce local (doublement du volume de la langue de l'agent en raison d'une réaction allergique).

Commentaires de FO :

Pour FO,

Le plan s'intitule « Tous aptes » :

Que l'on pourrait sous-titrer « *Une communication positive de la Région pour un chantier dont les conclusions sont effectivement bien négatives.* »

Mais la communication peut se révéler à géométrie variable.

Pour FO, lorsque nous interrogeons nos collègues actuellement en CLM et CLD sur le sujet « tous aptes », la réponse des agents est systématiquement « je voudrais bien être apte, mais j'peux point ». (*et oui nous sommes proche de la Belgique et de ses chanteurs populaires, ...comme Annie Cordy !*)

Le plan est censé être « Un plan Innovant », opérationnel, ...etc :

Axe 3 page 11, On observe que les métiers techniques sont plus enclins à l'absentéisme que d'autres (comme le juridique par exemple). Quelle révélation !

FO confirme bien volontiers que la pénibilité des métiers techniques est supérieure à d'autres.

Mais de là à conclure que ce plan et ces constats sont innovants, nous laisse pour le moins cois. (*synonymes : muets, pantois !*)

L'utilisation du terme « Absences de confort » : (terme employé durant les groupes de travail)

Pour FO, il n'y pas d'absences de confort. Pour FO, il existe bien des absences liées à des arrêts maladie établis par un médecin du travail, ou de famille.

FO ne remet jamais en cause la compétence médicale, et nous défendons avec ardeur le secret professionnel dont sont dépositaires les médecins français.

Forcément, nous rejetons certains qualificatifs à l'emporte-pièce, qui n'ont d'autres objectifs que de jeter l'opprobre sur des catégories d'agents, voire sur des professions médicales.

Le plan mentionne en « Axe 2 Pilotage de l'absentéisme »

Très concrètement, aucune collectivité ne maîtrise, ni ne pilote l'absentéisme en tant que tel. Effectivement, comme évoqué en réunion préparatoire, il s'agit au mieux d'un pilotage des outils relatif à l'absentéisme.

Mais surtout, la question que pose FO est celle de la compatibilité des politiques régionales de gestion du personnel :

Comment concilier la prévention de l'usure professionnelle, et le pilotage de l'absentéisme, avec une politique de restriction des effectifs dans les lycées qui se constate à chaque présentation de la GAMH (Grille d'Attribution des Moyens Humains).

Ou dit autrement : comment agir sur la qualité de vie au travail, alors que les effectifs sont toujours et encore, de plus en plus tendus.

Et enfin, dernier point du plan porte sur « prévenir l'absentéisme de longue durée ».

Pour ce point, nous prendrons un exemple bien concret de la réalité régionale.

Un de nos collègues (Franck) a été en activité et en responsabilité pendant plus de 30 ans en cuisine dans les EPLE, pour forcément au bout du compte développer des pathologies liées à la pénibilité de ce métier. Après une période d'arrêt important, de traitement, et de rééducation, ce collègue s'est vu proposer des missions d'agent d'accueil, en lettres de mission successives, au point que ces dernières se comptent par paquet.

Dernièrement, il lui est indiqué que le poste en question est recalibré, et qu'il ne pourra plus exercer physiquement cette mission au sein de l'établissement. En l'absence de solution de reclassement, et d'ailleurs de candidat sur ce poste, la solution finalement dégagée sera celle d'une énième lettre de mission de quelques mois sur toujours le même poste,... ou de passer en arrêt maladie. Et alors que l'agent est apte et veut travailler...

Pour **FO**, Rien d'étonnant dans ces circonstances à ce que les chiffres de l'absentéisme et de notre prévoyance soient dans le rouge d'année en année.

Pour **FO**, il est temps de changer totalement de paradigme, ou de *Modèle théorique de pensée qui oriente la recherche et la réflexion...*

Parce que les agents eux-mêmes finissent par ne plus comprendre la politique globale de gestion du personnel.

Pour conclure ce propos, je souhaite souligner la pertinence des propos de Mme GONDY (conseillère régionale présente) sur l'attractivité. Oui, Mme, vous avez raison. La Région doit également travailler sur son attractivité.

Et sur ce sujet, **FO PROPOSE DES SOLUTIONS.**

FO PROPOSE DES SOLUTIONS :

En matière de rémunération et de carrière, En matière de conditions de travail, et En matière d'image : avec en particulier un Arrêt du dénigrement institutionnalisé systématique,

Là aussi, la Région se doit de développer un plan portant sur son attractivité.

Voir le communiqué de notre Fédération sur l'attractivité de la fonction publique :

« **ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES ALERTES SE MULTIPLIENT**

FO PROPOSE DES SOLUTIONS » (voir communiqué en pj), et les récentes alertes de l'organisme France Stratégie sur la perte d'attractivité.

II-5- Confort thermique : travaux sur la gestion technique du bâtiment du siège de Région

Commentaires de FO :

En 2023 : En réunion préparatoire, FO a posé la question : Les collègues de 3ème et 6ème étage du siège de Région vont-ils avoir chaud cet hiver ?

La réponse est toujours la même du DRM (Directeur des Ressources Matérielles) : « **on y travaille.** » Et bien, nous espérons que les problèmes de chauffage au CROUS sont inexistants (*M. PIRA a muté pour les services du CROUS*)

C'est bien mais Pour nous (FO), c'est insuffisant.

On nous annonce un énième hiver avec une énième sortie des convecteurs pour pallier aux problèmes structurels.

A un moment, la nécessité d'affronter les problèmes structurels justifient une réaction adaptée aux enjeux de confort et de qualité de vie au travail, qui passent évidemment par des éléments essentiels tels que la température de confort de travail.

Bien sûr, l'amélioration du système de chauffage est une avancée. Nous espérons que la nouvelle **GTB** (Gestion Technique du Bâtiment) aura l'effet d'un GTI (Grand Tourer Injection), installée sur certains modèles des années 80 (Golf et Peugeot 205).

Mais, tant que le sujet des **déperditions de chaleur** ne sera pas abordé, et que des travaux d'isolation sur la structure ne seront pas réalisés, les économies du PME risquent bien de continuer de partir en fumée.

En conclusion :

Pour **FO**, Nous espérons que ce sujet sera un jour totalement réglé, et que ce rapport finira par disparaître totalement de la FSC.

Et que nos agents n'aient plus besoin d'un « kit de survie » pour résister en urgence aux températures glaciales du bâtiment...

Le grand Dilemme régional du chauffage

➤ ***La solution d'urgence des agents***



Un « kit de survie »

pour pallier aux défaillances récurrentes du chauffage

Versus

➤ ***La solution pérenne de la Région***



Une GTB dernier cri

avec des prises d'air de partout

Bien syndicalement.

*Vos Représentants **FO** à la FSC :*

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Laurence MANTEL,

Sylvie PIEDELOUP

FIN