



Formation Spécialisée du Comité Social Territorial (FSC) du 3 mai 2023 Commentaires et vote de FO

I - Adoption du Procès-Verbal du 24 novembre 2022

Commentaires de FO :

Pour FO, il y a une Incompétence de fond de la FSC pour approuver un PV de CHS. Les instances sont différentes. Les membres également. CHS et FSC sont régis par des sources juridiques différentes.

Les textes ne permettent pas aux membres de la FSC de se prononcer sur le PV du CHS.

Nous vous renvoyons sur ce point aux dispositions de l'art 81 du décret 2021-571 relatif au fonctionnement des instances.

FO NPPV (Ne participe pas au vote)

II – Rapports pour avis

POSITION DE VOTE DE PRINCIPE DE FO

La position de principe de FO concernant les rapports soumis pour avis.

- Cas N°1 :

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

- Cas N°2 :

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

- Cas N°3 :

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-1- Adoption du règlement intérieur de la FSC

Ce RI acte une limitation de la liberté d'expression syndicale :

- ✓ Un article dispose que le temps consacré aux déclarations liminaires est réduit à 5mn par OS

Ce RI acte même que l'on peut préciser sa position de vote après la séance De la FSC.

- ✓ L'article 29 prévoit la possibilité d'un Commentaires de vote au maximum 1 jour après la séance ??? C'est tout simplement hallucinant !
- ✓ On peut comprendre que certains aient des difficultés pour exprimer un avis ou même prendre position pour ou contre.
- ✓ C'est évidemment contraire au fonctionnement de toute instance, de pouvoir reporter sa position de vote ou son commentaire, après la séance.

Enfin, art 6 est énoncé qu'il a été acté de manière unanime avec les OS le doublement des suppléants pour la FSC (ce qui est totalement faux), alors que le syndicat FO a toujours revendiqué le doublement des suppléants pour la FSS Lycées qui porte sur un nombre d'agents plus importants, et des sites plus nombreux et plus espacés.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Commentaire de vote :

Dans ce RI de la FSC, des points essentiels du fonctionnement sont absents. La liberté d'expression des OS est limitée en séance. Et en même temps, la position des représentants peut être donnée a posteriori. Le syndicat FO maintient par ailleurs sa revendication initiale de doublement des suppléants pour la FSS Lycées.

II-2- Désignation du secrétaire de la FSC

VOTE.

II-3- Point d'étape de la démarche d'évaluation des risques professionnels

Commentaires de FO :

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des agents régionaux. FO accompagne et encourage toute démarche dans ce sens.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-4- Les nouveaux modes d'organisation du travail

A – Guide méthodologique

Commentaires de FO :

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des agents. Les grands principes figurant dans ce document apparaissent globalement raisonnés.

Page 6 : limiter à 6 postes de travail par lieu commun, nous parait excessif. La situation d'accueil de 4 postes pour certains bureaux (par exemple les gestionnaires en DRH) apparaît déjà très exigü.

Page 8 ; une information synthétique sera apportée aux OS. Il conviendrait plutôt d'associer les Représentants du personnel au groupe de pilotage, et de prévoir un passage des rapports pour avis en FSC et CST, conformément à la réglementation.

L'association des représentants du personnel à la rédaction de ce guide n'a pas été prévue pendant le processus.

A ce stade, les conséquences sur l'évolution de la qualité des conditions de travail ne sont pas encore établies.

L'optimisation des espaces doit se faire en compatibilité avec le dialogue social.

Nous réclamons une réunion de FSC exceptionnelle qui sera consacrée spécifiquement à ces problématiques.

Enfin, l'expérimentation doit être un préalable à toute généralisation de nouveaux modes de travail.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Nous avons obtenu qu'une réunion de FSC exceptionnelle sera programmée sur ces sujets.

B – Schémas prévisionnels d'implantation des services

Commentaires de FO :

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des agents, mais aussi dans un schéma d'implantation immobilière, qui à ce jour ne prend d'ailleurs pas en compte la territorialisation des services.

Sur la territorialisation des services, FO a indiqué depuis la fusion et même dans la préparation de la fusion des Régions qu'un travail devait être mené à ce sujet. Aujourd'hui, près de 7 ans après la fusion, aucun projet réel n'a été conduit. Aucune préconisation n'a été formulée.

L'association des représentants du personnel n'a pas été prévue pendant le processus. Les communications aux agents ont d'ailleurs déjà été faites. L'optimisation des espaces doit se faire en compatibilité avec le dialogue social.

A ce stade, les conséquences sur l'évolution de la qualité des conditions de travail ne sont pas encore établies.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Les échanges ont permis d'obtenir qu'une nouvelle réunion de FSC exceptionnelle soit réunie postérieurement au groupe de travail prévu spécifiquement sur ces sujets.

III - Rapports pour information

III-1- Point sur la fin de la situation sanitaire

Commentaires de FO :

A l'instar de l'ASA pour un don du sang, FO est favorable à une ASA en ½ journée, voire en journée pour la vaccination.

En effet, l'objectif de ce type d'ASA est d'être incitative.

L'ajout d'une preuve supplémentaire d'attestation sur l'honneur du nombre d'heures nécessaires à la démarche nous paraît également en décalage avec l'objectif de développement de la vaccination.

FO est en attente de la déclinaison régionale des recommandations vaccinales 2023 décrétées le 25/04/2023 par le ministère de la santé concernant la COVID 19, et qui prévoit le nouveau plan vaccination 2023, la campagne de vaccination de printemps, et annonce celle de l'automne.

(III-2- Les nouveaux modes d'organisation du travail)

(III-3- Point d'étape sur la redistribution des locaux des services régionaux)

III-4- Site Verne Delpech à Amiens

III-5- Site 19 Mail Albert 1er à Amiens

III-6- Point d'étape de la démarche d'évaluation des risques professionnels

Commentaires de FO :

Les assistants de prévention demeurent pour la plupart largement méconnus. Il est nécessaire de communiquer auprès des agents sur ces assistants, et d'inciter les agents régionaux à se tourner vers ces assistants pour toute remarque ou constat relatif à un problème portant sur les conditions de travail et risques professionnels.

III-7- Bilan des accidents de travail de travail et trajet du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022

Commentaires de FO :

12 accidents de travail ou de trajet nous paraît peu. Mais il serait surtout intéressant de rapporter ce chiffre au nombre d'agents des services, pour établir un pourcentage global.

Si on établit que les accidents ont lieu majoritairement au bureau ou dans des ateliers, qu'ils concernent essentiellement des femmes, la question logique qui s'en suit est de savoir quelles sont les préconisations de la Région en terme de mesures de prévention ?

De même, il serait intéressant de savoir si ces accidents touchent essentiellement des agents de la filière technique, ou administrative, et si les agents concernés sont sur des métiers télétravaillables ou en sont exclus.

De manière plus globale, il serait évidemment intéressant de savoir si le télétravail a bien eu un effet important sur la diminution des accidents.

III-8- Les fiches registre de santé et de sécurité au travail

Commentaires de FO :

L'objectif de FO n'est pas de reprendre fiche par fiche et signalement par signalement.

Néanmoins, comme le problème a été rencontré à de nombreuses reprises par les agents, il est nécessaire pour nous de ré-évoquer le sujet du chauffage des bureaux.

En effet, certains bureaux bien ciblés subissent un récurrent problème de chauffage. Est-il envisagé des travaux d'isolation de certains secteurs récurrents ?

De même, nous avons la certitude que progressivement, avec l'arrivée des collègues rapatriés des locations extérieures, la densification ou la fréquentation des bureaux sera nécessairement plus importante. De la même manière, les jours de fréquentation importante des services pourraient s'étaler sur d'autres jours que les mardi et jeudi.

La question de FO sur ce sujet est bien de savoir si la difficulté du chauffage sera bien anticipée le plus en amont du prochain hiver afin d'éviter les difficultés rencontrées en 2022-2023 ?

Pour FO, comme nous l'avons déjà énoncé dans nos grands principes sur les nouveaux modes d'organisation, chaque agent doit bénéficier d'un poste de travail. Il va de soi que ce poste de travail doit être correctement chauffé. Nous espérons sur ces points que la Région partage notre analyse.

III-9- Dispositif régional de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou acte d'intimidation

Commentaires de FO :

Sur la base des premiers éléments transmis, l'analyse de FO était la suivante :

Il s'agit d'une succession de définitions juridiques.

FO est favorable à une vulgarisation de ces informations, et à une campagne de communication marquante auprès des agents régionaux.

Des documents complémentaires nous ont été transmis vendredi dernier, ce qui mobilise notre réactivité dans des délais contraints. Toutefois, dans l'intérêt des agents et au regard de l'enjeu de taille du traitement des infractions signalées dans ce dossier, le syndicat FO a pris le temps

d'étudier et analyser ces nouveaux éléments. (même si le schéma de fin de page est quasiment illisible)

Plusieurs réflexions s'en suivent, qui ont pour point commun la gravité des éléments soulevés :

1. Concernant l'alerte

(Avis du Juriste en Association d'Aide aux Victimes)

Il est prévu un « dispositif régional de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou acte d'intimidation. »

« saisine dématérialisée », « formulaire dédié », « système de d'alerte en ligne », sur Léo ou e-lycées

Ces modalités présentent effectivement tous les avantages listés dans le rapport, et surtout en premier lieu la traçabilité, si chère à assurer la chaîne de responsabilité.

Ces modalités omettent toutefois que le lien premier à entretenir avec une victime est ...l'écoute.

Vous ne pourrez concrètement aboutir à un traitement intéressant (sauf au plan statistique), si le lien premier n'est pas une écoute avec un interlocuteur digne de confiance.

Vous n'aurez que très peu de retours, si la victime de violences, de menaces, voire d'intimidations n'est pas en confiance avec son interlocuteur, si la victime n'a pas la certitude que son alerte ne se retournera pas contre elle.

Cette dimension humaine est absente au niveau de l'alerte, qui nous évoque essentiellement un « développement informatique dédié ».

2. Concernant le traitement de l'alerte

(Avis du délégué du Procureur de la République)

Quelle est l'articulation de ce dispositif avec les contraintes s'imposant à tout fonctionnaire ? Il est juste mentionné que Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (art.40 du Code de la procédure pénale, dépôts de plainte...),

Or, les contraintes pesant sur un fonctionnaire sont bien plus conséquentes que cette simple mention.

Nous ne sommes pas confrontés à de simples difficultés managériales ou à des problèmes de compatibilité entre collègues, mais bien à des agissements relevant d'une infraction pénale : violence, discrimination, menaces, harcèlement ne sont pas classifiées comme des contraventions, mais bien comme des délits, dont le niveau de gravité est donc déjà très conséquent.

Pour rappel : Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. (art 40 CPP)

En l'occurrence, ces obligations premières qui s'imposent à tout fonctionnaire sont à peine effleurées. La procédure ne mentionne aucune articulation avec ces éléments, le schéma flouté encore moins.

En conclusion :

Pour le syndicat FO, ce dispositif ne prend pas suffisamment en compte la gravité des faits faisant l'objet du traitement, ni de la qualité de victime d'une infraction pénale, qui doit mobiliser en premier lieu une écoute adaptée.

Nous avons obtenu le report de ce dossier qui n'est pas actuellement pas en état de pouvoir être mis en œuvre.

III-10- Baromètre social 2023

Commentaires de FO :

L'analyse de **FO** était la suivante :

Prendre le pouls des agents régionaux, ou leur température via un énième baromètre Santé au travail nous paraît ponctuellement intéressant. Etre en prise directe avec les agents est notre ADN. Donc nous comprenons.

Les modalités et surtout la temporalité nous paraissent néanmoins curieuses.

PRIMO

Vous avez face à vous des représentants du personnel fraîchement élus, avec un pourcentage de représentativité que vous avez ouvertement félicité. Il vous est largement loisible de consulter ces représentants. Sur le principe, et comme FO l'a rappelé directement au Président : Tous les syndicats ne sont pas critiques, et il faut savoir se tourner vers des interlocuteurs sociaux constructifs.

MOBILISER VOS REPRESENTANTS DU PERSONNEL !

SEGUNDO

Il est prévu de prendre la température des agents régionaux au printemps. La période passée durant l'hiver dernier a effectivement vu la mise en place au sein de la Région Hauts-de-France d'un plan PME ou plus clairement de sobriété énergétique. Concrètement, ont été imposés des jours de télétravail PME, des coupures de chauffage et une absence de revalorisation de l'indemnité télétravail pour les agents dont les jours de télétravail ont été largement augmentés. En bref, un ensemble de mesures *particulièrement favorables* aux agents et dont la mise en œuvre était par ailleurs à certains égards totalement improvisée (voir à ce sujet la gestion sous Tempo).

Cette temporalité d'un baromètre après cette période de disette régionale, ne peut donc que nous étonner.

CONSULTER LES AGENTS, MAIS CONSULTER LES AGENTS EN TOUTE PERIODE !

Enfin, le mail d'enquête au baromètre santé au travail a d'ailleurs été transmis pendant la FSC et alors que ce dossier n'a pas encore été examiné par les représentants du personnel.

Aucune urgence ne justifie ces modalités.

IV – Questions diverses

...

Bien syndicalement.

*Vos Représentants **FO** à la FSC :*

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Laurence MANTEL,

Sylvie PIEDELOUP

FIN