Déclaration préalable du comité technique du 14 novembre 2022.

Madame la Présidente,

Mesdames et messieurs les élus,

Réorganisation des services

Nous sommes toujours sous le constat d'une réorganisation permanente qui engendre des difficultés de fonctionnement qui rejaillit humainement sur l'ensemble du personnel.

L'impact sur la santé mentale et ces multiples conséquences de développer des maladies graves et/ou des addictions sont réelles.

Ces réorganisations permanentes contribuent à la confusion des missions, et à la multiplication des différentiels emplois fonction.

Dotation cible dans les EPLE

Suite à notre demande répétée nous sommes enfin destinataires d'un document quasi finalisé

15 établissements n'ont pas à ce jour de retour définitif sur la dotation cible. Il est probable qu'une réflexion est toujours en cours sur certaines doléances ou spécificités sur les lycées en question

Puisque le document reste incomplet, l'analyse reste compliquée.

Cependant, à l'instant T, nous notons une dotation globale négative de 96 équivalent temps plein(ETP)

- - 13 (ETP) dans le Calvados / -14(ETP) dans l'Eure
- -15,5 dans la Manche /-7,5 dans l'Orne / -46 en Seine Maritime

Nous rappelons que les indicateurs de dotation en moyen humain n'ont jamais fait l'objet de concertation avec les organisations syndicales avant sa mise en application

Par ailleurs, la CGT n'a pas été signataire du protocole RH de 2018 pour la mise en œuvre des nouveaux emplois-repère favorisant le principe de la poly-compétence.

Et nous le constatons amèrement. Par exemple , le RET mixte devient une règle commune à chaque mobilité ou départ en retraite d'un ou d'une collègue.

Bien sûr, vous allez nous rétorquer qu'il ne faut pas prendre ce chiffre de – 96 ETP à la lettre , qu'il faut le relativiser car il y a des fusions, des concentrations de lycées et que les équipes mobiles de maintenance dispose d'un rayon d'action plus large pour réaliser des travaux de maintenance dans les EPLE

Cependant, la CGT considère que la mise en application de la dotation cible par ses indicateurs purement comptable a montré clairement ses limites dans le contexte sanitaire et ne répond aucunement au besoin d'un service public de qualité et met à mal l'ensemble des équipes.

Télétravail

Si la CGT est favorable au télétravail en situation normale car il peut, dans certaines circonstances et sous certaines conditions, constituer une opportunité pour certains collègues et d'améliorer leur qualité de vie en limitant temps de transport, fatigue et risques d'accidents de trajets, Mais il est aussi malheureusement une conception libérale du travail et qui renvoie notamment, les impacts sur la santé et le droit effectif à la déconnexion

C'est dans ce sens que dès le 2 octobre 2020, la CGT avait fait parvenir sa charte revendicative sur cette thématique

Au delà du bilan quantitatif, nous demandons une analyse qualitative

Pour assurer la pérennité du dispositif, la CGT avait proposé une évaluation annuelle du télétravail (retours d'expériences, questionnaires de satisfaction, suivi d'indicateurs, etc.)

Elle permettrait d'adapter le dispositif afin qu'il réponde au mieux aux attentes des agents et de l'encadrement et qu'il puisse également s'adapter aux évolutions de toute nature (technologiques, administratives, réglementaires, etc.).

La CGT a demandé que le télétravail soit pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels qui sont retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le télétravail concerne tous les membres de l'équipe et pas seulement les télétravailleurs. Il est possible que l'organisation du travail soit modifiée pour intégrer le dispositif dans le quotidien du service afin qu'il n'ait pas d'incidences négatives sur son équilibre : méthodes de travail, harmonisation des procédures, autonomie, responsabilisation, etc.

Le poste de travail au domicile du télétravailleur est susceptible d'exposer l'agent aux mêmes risques professionnels que les postes bureautiques sur sites (travail sur écran, risque électrique et incendie, etc.). Le poste de travail doit donc être « adapté » pour prévenir ces risques et permettre, notamment, de bonnes conditions de travail.

Nous avions demandé qu'une attention particulière soit apportée par l'encadrement afin que le télétravailleur dispose du même niveau d'informations que les agents sur site et qu'il reste associé aux décisions, soit par l'organisation régulières de réunions ou de points d'échanges, soit à l'aide des outils de l'information et de la communication à disposition (visio-conférence, chat, etc.).

La CGT revendique toujours l'attribution d'une indemnité forfaitaire des frais liés au télétravail

Si les personnels des sites administratifs sont principalement concernés par le télétravail, la CGT demande que les tous les personnels Responsables d'Équipes Techniques des Lycées puissent exercer certaines missions en télétravail. Le rendre possible occasionnellement selon les organisations mises en place localement

Dans tous les cas , la CGT reste vigilante vis-à-vis de certains risques : Montée du stress et de l'anxiété, trouble du sommeil, surcharge de travail, fatigue visuelle, maux de dos, désocialisation, injonctions permanentes, risque d'isolement, risque de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle, risque d'exposer les horaires de travail, perte du lien social entre collègues.

Temps de travail agents des lycées

Un des points de l'ordre du jour portera sur une modification de la charte du temps de travail des agents des lycées.

Celle-ci fait suite à une notification reçue par le préfet de la Région Normandie le 21 avril dernier demandant une mise en conformité au 1er janvier 2023.

En effet, les délibérations ayant instauré des régimes dérogatoires qui sont dépourvues de base légale (journées du président) sont frappées de caducité à compter du 1er janvier 2023 comme le précise l'article 7 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour rappel, la CGT-CRN a toujours dénoncé cette loi dans ces déclarations préalables dans le cadre de nombreux comités techniques qui remet en cause directement les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires et les statuts de la fonction publique.

Si les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus, cependant ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des **sujétions spécifiques et pénibilité** auxquelles sont soumis certains agents publics.

C'est pourquoi, La CGT-CRN dans le cadre des échanges avec votre administration (7 octobre et 10 novembre dernier) a revendiqué que ces 2 jours « président » soient redéfinis en journées de pénibilité ou sujétions spécifiques.

Nous avons d'ailleurs évoqué une reconnaissance liée aux sujétions particulières pour tous les agents régionaux dans le cadre de la mise en place de « Région en santé ».

Pour la CGT-CRN, il est tout à fait possible de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale.

- Par l'application des articles du code du travail définissant les 10 facteurs de risques professionnels.
- Par l'application de sujétions liées au temps de travail (contact quotidien des usagers, danger d'agression, contexte sanitaire…)

Par ailleurs, la décision du conseil constitutionnel précise que les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents.

Nous vous demandons donc de valider une mesure justice et sans équivoque soit l'équivalent de : 5 jours de pénibilité ou sujétions particulières.

Pour la CGT-CRN , Il s'agit de préserver un temps de travail annuel réduit pour les personnels soumis à de fortes contraintes temporelles, ou dont les conditions de travail sont éprouvantes.

À l'évidence, la crise sanitaire à la Covid-19 et sa charge virale qu'ont dû subir les salariés pour la continuité du service public démontrent, sans ambiguïté, la reconnaissance particulière de pénibilité pour les agents des lycées.

Votre décision finale, Madame le Présidente, concerne 3200 agents.

Les élu.es CGT

CGT CRN