Syndicat CGT de la Région NORMANDIE,
Site de Rouen 5, rue Schuman CS 21129, 76 174 Rouen Cedex
Téléphone : 02 35 52 31 25
Site de Caen Abbaye aux dames place Reine Mathilde BP 523 14 035 Caen
Téléphone : 02 31 91 21 82
syndicacgtcrn@normandie.fr :www.cgtcrn.fr/

DECLARATION PREALABLE

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

MARDI 9 mai 2023

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les élus(e) ,
Mesdames et messieurs les membres du F3SCT,

Nous voilà donc réuni.es pour la première instance de cette nouvelle formation, · consacrée à la santé, à la sécurité, et aux conditions de travail des agent.es du conseil régional de Normandie

Dans l'article 3 du règlement intérieur, la première des attributions de cette formation spécialisée est la protection de la santé physique et mentale
C'est pourquoi la CGT tenait à commencer cette séance en nous penchant sur ce qu'est la santé.

Qui mieux que l'Organisation Mondiale de la Santé, référence en la matière, pour définir ce mot ?
L'OMS, dans sa constitution, donne la définition suivante, inchangée depuis sa création (1948) : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Un état de complet bien-être … ce n'est, à l'évidence, pas la première expression qui vient à l'esprit de nos collègues quand ils ou elles parlent de leur situation au travail.
Vous le savez ! Loin s'en faut.
Le chemin à parcourir est donc vertigineux et cette formation spécialisée a de quoi s'occuper pendant de nombreuses années.

Pour raccrocher à l'actualité, la CGT n'est absolument pas convaincue que reculer l'âge de départ à la retraite de 2 ans va améliorer la santé des salariés.

Rappelons aussi qu'une rémunération à la hauteur des missions, de l'investissement des personnels est un point central pour le bien-être.
Se sentir reconnu, c'est indispensable.

Faisons un bilan des années passées 2022/2023.

D'un côté l'augmentation du point d'indice de 3,5 % en juillet dernier et les augmentations dernièrement annoncées et de l'autre côté une inflation à 10,9 % sur l'ensemble des deux années, en prenant les prévisions les plus basses pour 2023.

CGT-CRN

Au niveau de la collectivité
Hausse des tarifs non compensées par la collectivité pour les mutuelles et prévoyances;
Hausse des pris des repas ;
Et toujours l'application de la réfaction sur le régime indemnitaire cas de maladie ordinaire.

Durant le dernier mandat les élu-e-s CGT- ont constaté une détérioration des conditions de travail :

Avec un quotidien des agents qui est surchargé, le rythme qui s'est intensifié et un collectif malmené.

Et avec les changements de missions et les réorganisations en continu qui se cumulent qui engendrent une déstabilisation réellement physique, psychologique et fragilise les agents.

Une telle situation ne peut pas contribuer à un état de complet bien-être.

Fin 2022 les électeurs du conseil régional ont donné les moyens à la CGT-CRN de porter leurs revendications en termes de conditions de travail, au sein de cette instance dans un contexte de dégradations continue de celles-ci.

Pour autant, notre organisation continuera de dénoncer et de combattre la loi de transformation de la Fonction publique.

Pas uniquement parce que les statuts de la Fonction publique sont le fruit de notre histoire.

Mais surtout parce qu'ils sont la garantie d'une Fonction publique au service de l'intérêt général, un service public incarné par des agents citoyens et qui le défendent et en assurent la continuité au-delà des majorités politiques changeantes et d'une hiérarchie dans laquelle peuvent parfois opérer davantage de « managers néo-libéraux », y compris lorsqu'ils n'ont pas de pouvoir hiérarchique.

Alors que le nombre de situations diverses individuelles devient alarmant , la CGT- CRN a observé une augmentation significative des situations vécues par les personnels comme du harcèlement de leur hiérarchie doublée de pratiques ne respectant pas le cadre réglementaire et consistant à « convoquer » des collègues en dehors de toute procédure réglementaire.

De ce point de vue, des pratiques de dénonciation entre collègues et de conflictualisation des relations au sein même des collectifs de travail, nous inquiètent particulièrement. Nous voulons rappeler que la nature des relations entre collègues relève de la seule responsabilité sociale et pénale des chefs de service ou en dernier ressort de l'employeur.

Par ailleurs, la CGT- CRN entend encourager nos collègues à se saisir du registre de santé et de sécurité au travail (RSST) sur leur lieu de travail.

Il s'agit d'un des outils qui permet au quotidien à chaque professionnel d'être acteur de sa santé et de sa sécurité au travail, et donc plus largement de sa qualité de vie au travail.

Même si consigner une observation dans ce registre reste une démarche individuelle, il peut permettre à tout personnel de signaler une situation qu'il considère comme anormale

ou susceptible de porter atteinte soit à son intégrité physique soit à la santé des personnes, soit à la sécurité des biens.

L'ancien CHSCT, vu par les représentants CGT a demeuré un cheval de bataille pour l'amélioration des conditions de travail et un levier pour diminuer les accidents du travail.

Nous avons durant le dernier mandat réclamé et fait des propositions allant dans ce sens.

Pour autant, toutes n'ont pas été actées par la collectivité, certaines propositions faisaient d'ailleurs partie de nos demandes dès 2018 et 2019, telles que les risques psycho-sociaux, la poly compétence, la double autorité.

Si la collectivité entre dans la démarche de la qualité de vie au travail, elle doit faire objet d'une attention soutenue. On aboutit à une situation paradoxale où les agents souffrent à la fois d'une surabondance d'informations et d'un manque de repères clairs. Chaque année, en termes d'objectif, le N+1 demande un peu plus.

Nous arrivons qu'un catégorie C en différentiel grade-fonction d'un poste B, réalise des tâches de A.

La notion de qualité de vie au travail doit être une évidence et s'inclure dans les mœurs de tous, surtout d'une hiérarchie frileuse qui serait réfractaire aux pratiques de pauses statiques ou dynamiques

En outre, pour la CGT il nous parait évident et nécessaire d'une présence de terrain de conseillers de prévention sécurité porteur de pédagogie adaptée au site, comme il en existe pour la restauration, l'entretien des locaux et des bâtiments.

Cette présence entrainerait une diminution significative d'accidents de travail et de déploiements de postes aménagés.

La région va engager toute une série d'actions relative à la santé mentale.

Les représentants CGT seront attentifs à ce que cette démarche soit portée par tous les strates de la hiérarchie que ce soit dans les lycées ou sur les sites administratifs.

Nos élus CGT seront très attentifs et vigilants sur les dossiers réglementaires tel le Document Unique d'Evaluation des Risques et sa mise à jour annuelle, le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et des visites régulières dans les lycées ou sur les sites administratifs pour prévenir des risques,

En tout état de cause, les membres CGT de cette formation, nous en sommes sûr es, auront à cœur à faire tout leur possible pour améliorer les conditions de travail de nos · collègues, en ne perdant jamais comme objectif cet état de complet bien-être, qui doit être la règle.