



**Syndicat CGT du Conseil régional Centre-Val de Loire**  
syndicatCGT@regioncentre.fr  
06 07 68 29 94  
<http://cgt-regioncentre.blogspot.com/>

**LES FONCTIONNAIRES,  
ARTISANS  
DU BIEN-ÊTRE SOCIAL**



## **Comité technique Réunion du 6 juin 2019 Interventions CGT**

Représentants CGT :

- Florence VINCENT
- Bastien ROUSSET
- Eric PETITPEZ
- Cédric COURBARIEN
- Céline GRONDIN

### **Avis : Réorganisation de la Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales et de la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation.**

M. BAIJOT (CFE-CGC)- Cette déclaration est faite au nom de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-FO-FSU et « Alliance ».

Les organisations syndicales ici présentes s'opposent à cette réorganisation et voteront contre. L'intersyndicale a travaillé ce sujet et est allée à la rencontre des agents des deux directions concernées.

Nous avons ensemble, avec les agents concernés, élaboré la proposition suivante :

- 1) Surseoir à cette réorganisation et maintenir les deux directions.
- 2) Nommer la directrice adjointe de la Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales à la tête de la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation sur le poste libéré par un départ à la retraite.
- 3) Reprendre le poste de la directrice adjointe de la Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales et générer un poste de chef de service Orientation à la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation.
- 4) Prendre une décision concernant l'internalisation des bourses des apprenants du secteur sanitaire et social.
- 5) Attendre les décisions ministérielles levant les incertitudes quant au fonctionnement des CFA et les transferts des personnels pour l'orientation.
- 6) Travailler la communication avec les agents des directions concernées de manière coordonnée et équitable.
- 7) Travailler sur les interférences avec les autres directions, notamment la Direction des Formations Professionnelles.
- 8) Travailler sur l'affichage de la formation sanitaire et sociale.
- 9) Travailler chaque fiche de poste en lien avec les agents, et pas seulement les fiches de nouveaux postes.
- 10) Travailler avec l'intersyndicale.
- 11) Proposer de nouvelles réorganisations une fois tous ces travaux menés, et donc pas forcément avec un examen au prochain CT.

Ces principes peuvent être actés aujourd'hui. Sur la base de tout ou partie de ces 11 points, si vous les reprenez, nous voterons pour, ce qui vous permettra de mettre en œuvre immédiatement le service Orientation. Il n'y a rien de préjudiciable dans nos propositions.

**M. ROUSSET.-** Encore une fois, nous sommes dans une logique dans laquelle on resserre l'organigramme et où l'on rajoute des échelons hiérarchiques supérieurs. En l'occurrence, certaines structures ont des postes de directeur adjoint alors qu'il n'y en a pas pour certaines, avec les inconvénients déjà évoqués qui nuisent à la circulation d'informations à la fois dans un sens et dans l'autre.

Nous disons donc d'arrêter de poursuivre ces organisations qui resserrent l'organigramme et qui rajoutent des échelons, alors qu'elles n'améliorent pas l'organisation et le fonctionnement actuels.

**M. COURBARIEN.**- Je complète, et je reviens sur le côté organisationnel. Du fait des évolutions introduites par la loi, ce secteur est mouvant et sujet à des mutations régulières. Des réorganisations interviennent régulièrement, ce qui impacte forcément nos collègues. Je suis un peu dubitatif aujourd'hui quant au fait que les éléments de la réforme ne soient pas tous totalement connus. Vous avez sans doute des informations que nous n'avons pas sur ce qui se présage. Je trouve qu'anticiper une réforme aussi mouvante est hasardeux.

(...)

**M. ROUSSET.**- Nous avons sollicité les agents. Or, des retours des personnels en question que nous avons eus soit en amont du pré-CT avec les agents individuellement, soit lors de la réunion organisée par l'intersyndicale, il ressort que la rencontre avec le DGS et votre visite dans les directions ont bien été évoquées. Ces éléments ont été évoqués comme étant sollicités fortement par les agents, et ils sont d'abord le résultat d'un besoin exprimé par les personnels, qui avaient beaucoup de craintes, plutôt que la manifestation d'une volonté de vraiment informer les agents. Entre ces moments-là, qui ont eu lieu – et personne ne peut le nier – et la présentation de l'organigramme, du temps s'était passé, et, en fonction des services et des directions, les informations données aux agents et les échanges entre les personnels et leur hiérarchie n'ont pas été les mêmes. Je serais incapable de dire qui a mieux fait l'information que d'autres, mais il y a eu des différences dans l'information, dans la communication et dans les échanges entre les agents et leur hiérarchie au sein des différents services.

Des agents nous ont dit qu'on était venu leur présenter un organigramme, mais qu'ils n'ont pas pu se retrouver dans la nouvelle organisation, dès lors que l'intitulé des postes n'était pas celui existant, avec un intitulé de missions et de services différent ne permettant pas d'identifier le lien entre ce qui est fait actuellement par les agents et ce qu'ils allaient faire.

Ils ont donc exprimé des questionnements sur les changements en termes de missions et de contours de postes. Je mets de côté les postes où il y avait des inconnues, et je parle de ceux pour lesquels il n'y avait pas de réelles inconnues et sur lesquels ces personnes disaient qu'elles ne s'identifiaient même pas dedans.

Que peut-il être fait en plus ? Il faut des échanges. En effet, il y a bien eu des échanges en haut, mais il n'y en a pas vraiment eu avec le bas. Le sentiment de fracture sociale est ressenti chez un certain nombre d'agents ; peut-être pas tous, mais certains ont eu ce sentiment, et ils ne se retrouvent pas dans ce qui est proposé. Cet aspect est valable pour des agents de toutes catégories.

#### **Avis : Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical.**

**M. ROUSSET.**- Les deux points demeurant problématiques pour nous sont ceux évoqués en introduction par Mme LOPEZ-ROGER, à savoir l'absence de salles de réunion, ce qui constitue un vrai problème pour nous, car il est difficile de réserver des salles. Des bureaux seraient peut-être plus faciles à trouver qu'une salle de réunion en tant que telle.

Nous pointons également comme difficulté liée à l'absence de possibilité de contacter par voie électronique les agents de la Région. L'idée est de pouvoir écrire uniquement aux agents du siège ou uniquement aux agents d'un lycée. Cela fait partie des éléments dont nous aurions besoin et que nous n'utilisons pas bien, car nous n'avons pas les outils adéquats.

Je reviens sur les demandes non satisfaites.

La première concerne les remboursements des frais de déplacement pour les visites syndicales. Si nous pouvons, bien sûr, avoir des contacts par mails, ce que nous privilégions pour des raisons que nous partageons tous ici, il n'empêche qu'il est bien aussi de se rencontrer et de se voir en face. Or, pour cela, il faut aller sur place ; et la Région est assez étendue géographiquement. La prise en compte d'une partie des frais de déplacement est une demande que nous réitérons.

La deuxième porte sur l'augmentation du plafond pour les frais d'affranchissement, d'autant plus que l'on a pour un certain nombre de mois encore la possibilité de contacter nos collègues par voie électronique.

Je reviens sur la sensibilisation et l'information des hiérarchies sur ce qui est lié au droit syndical, élément très important évoqué en pré-CT.

#### **Avis : Bilan social et rapport de situations comparées 2018.**

**M. ROUSSET.**- Nous saluons comme chaque année le travail en volume et en qualité que représente ce bilan social. Nous allons aussi demander à nouveau la possibilité d'en extraire certaines informations parmi les plus intéressantes et les plus importantes afin de les communiquer à l'ensemble des agents. Nous l'avions demandé en juin 2018 et vous aviez répondu que vous y travailleriez. Un certain nombre de collectivités ont sorti un document de communication sur les

principaux chiffres. Valoriser le travail réalisé et informer les agents est déjà une bonne raison de faire ce travail.

Je vais faire part de quelques remarques, sensiblement les mêmes que précédemment. Sur la page 17, nous relevons, une fois de plus, des inégalités femmes-hommes dans les métiers au niveau des lycées. Le document enfonce les postes ouvertes. Sur l'entretien, on retrouve principalement des femmes, et sur l'encadrement on retrouve principalement des hommes. Le côté positif est que, sur le siège, on est moins dans ces excès. Il y a aussi un travail à mener sur ces situations qui représentent le plus grand nombre des agents dans la collectivité. Nous avons une question portant sur le passage consacré, en page 20, aux apprentis dans les différentes directions générales. Nous avons constaté des différences assez notables au niveau des taux d'apprentis d'une direction à l'autre, car cela peut varier de 2 à 10 %. D'où nos interrogations : y a-t-il une raison particulière liée aux métiers des différentes directions générales ? Ou bien y a-t-il un souci d'information des directions générales sur ce qu'il est possible de faire ? Comment s'expliquent de telles variations d'une direction générale à une autre ? Dans le même ordre d'idée, sont indiqués les renforts dans les directions générales, et nous avons constaté, quasiment avec effroi, qu'il n'y avait eu aucun renfort dans la Direction Générale des Ressources Humaines, quand bien même nous avons nous-mêmes identifié des besoins humains. Nous avons donc une interrogation aussi sur ce fait-là.

À propos de la question de l'âge moyen au titre des recrutements, on constate un âge élevé de recrutement. D'où un travail à mener en termes de GPEC. On sait que l'on est sur un vieillissement de la population. On sait que l'on a des métiers pénibles dans les lycées notamment. Or, on recrute sur ces métiers pénibles des personnes déjà marquées par des métiers pénibles exercés ailleurs, ce qui n'est pas la meilleure des choses, mais cela mérite sans doute une réflexion sur le sujet.

En page 39, sont identifiés 17 décès d'agents sur l'année. C'est beaucoup. En pré-CT, on nous a dit que 2018 était une année exceptionnelle. J'en profite pour faire le parallèle avec les informations que m'ont communiquées des collègues du CHSCT. Ils ont formulé différentes remarques, notamment sur l'absentéisme et les accidents de travail. Il est indiqué que 226 accidents sont survenus dans la collectivité en 2018. Or, 9 de ces accidents ont été portés à la connaissance du CHSCT, et 8 ont fait l'objet d'une enquête, soit 3,54 %. Les membres du CHSCT renouvellent donc leur demande d'être informés de l'ensemble des accidents du travail, l'idée étant d'étudier les causes et de faire de la prévention afin de les faire baisser.

De la page 62 à 65, sur les rémunérations, le constat est le même sur l'inégalité de traitement entre agents de catégorie A entre les filières administrative et technique. Ce sont des situations clairement inégalitaires et malheureusement pas nouvelles, et sur lesquelles nous demandons toujours des améliorations en termes de rapprochement des rémunérations sur la partie qui relève de la collectivité, c'est-à-dire sur le régime indemnitaire.

En ce qui concerne les avantages sociaux, les formulations ont été revues. Les années précédentes, cela se terminait toujours par «Le budget de l'action sociale a augmenté de tant d'euros par agent». Cette année, il baisse, et la formulation a disparu. D'où ma question : le bilan social est-il un document de communication dans lequel on ne doit parler que de ce qui est satisfaisant ? Ou bien est-il un document d'information dans lequel on essaie d'être objectif ? C'est la seconde solution que nous préconisons. Il serait opportun d'informer de la baisse du montant du budget de l'action sociale par agent sur l'année 2018.

Par ailleurs, la formulation existante évoquant une moyenne de 888 € par agent ne nous paraît pas être la plus adaptée, puisqu'elle prend en considération l'ensemble des dépenses de la Région, mais pas ce que potentiellement peuvent toucher les agents, car il y a des frais de gestion notamment chez Neeria et au niveau du COS qui viennent baisser le montant moyen par agent. Ce montant moyen est vrai si l'on parle du point de vue des dépenses de la Région. Nous ne les remettons pas en cause en tant que telles, mais en termes de présentation, on devrait alors mettre les deux éléments.

Sur les comptes épargne temps, on note une hausse de 764 % du nombre de jours capitalisés. Nous avons déjà eu des réponses en pré-CT, mais nous voulions le rappeler ici pour que les membres du Comité technique puissent avoir l'information qui a été communiquée à ce moment-là.

En termes de formations, mes collègues du CHSCT établissent le parallèle avec l'activité du CHSCT ; il y a des besoins en termes de formations liées à l'hygiène et à la sécurité, et notamment en termes de stockage de produits dangereux, mais aussi de gestes et postures spécifiques à un certain

nombre de métiers. Il y a là de vrais besoins en termes de prévention sur notamment sur ces deux aspects-là. Au niveau des chiffres présentés sur la formation professionnelle des agents de la Région, il y a de la place pour intégrer ces activités.

### **Avis : Déploiement du télétravail.**

M. ROUSSET.- Nous avons exprimé en groupe de travail notre position qui est plutôt un « oui » pour le déploiement, sous réserve d'un véritable travail organisationnel pour renforcer les actions et éviter les dérives en travail, sur le plan personnel, et accompagner les managers pour l'ajustement des organisations du travail. Ce qui ressort des documents présentés sur l'évaluation, c'est que les managers disent qu'ils n'ont pas eu besoin de modifier leur organisation de travail, ce qui me choque, car je pense qu'il est nécessaire de prendre en compte la nouvelle réalité pour modifier la relation des managers avec le télétravailleur, mais aussi celle du télétravailleur avec les collègues. Il faut faire remonter des éléments sur cette thématique.

Par ailleurs, comme nous l'avions indiqué lors du démarrage de la démarche dès décembre 2017, notre principale crainte est le débordement de l'activité professionnelle sur la vie privée. Nous demandons de nouveau à la Région de mettre en place des systèmes de protection des agents contre les risques d'excès de connexions. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Nous demandons à nouveau la mise en place d'actions concrètes pour la déconnexion hors temps de travail, et de mettre en place des actions concrètes pour réduire la surconnexion sur le temps de travail.

Nous notons que vous avez aussi pris en considération certaines de nos demandes, et notamment sur la possibilité de télétravail temporaire en cas de circonstances exceptionnelles, et en matière d'égalité de traitement, et notamment par métiers et catégories. La Région a affiché dès le départ une volonté dans ce sens, mais nous continuerons à rester vigilants sur ce point pour que cela se traduise dans les faits, avec notamment la mise en place de certains outils qu'évoquaient nos collègues de la CFDT.

Sur la charte, le document précise que « le télétravail concourt à une meilleure efficacité professionnelle en permettant à l'agent télétravailleur de renforcer sa concentration et de mieux articuler les temps de vie personnelle et professionnelle ». Cela interroge sur la possibilité de se concentrer dans un cadre classique de travail, donc en présentiel. Aujourd'hui, la seule proposition faite aux agents est de rester chez eux. Pratique, mais insuffisant ; il n'y a aucune réflexion sur l'organisation du travail permettant de garantir aux agents qui ne peuvent pas ou ne veulent pas télétravailler d'avoir un minimum de qualité de vie professionnelle sur leur lieu de travail. C'est un point qui nous paraît très important.

Sur l'accompagnement des agents, des managers et des équipes, il est fait référence, en page 10, aux référents dédiés au télétravail. On parle d'« ambassadeurs », et lors de la présentation, il a été dit que l'équipe projet doit être ambassadeur avec des référents pour le télétravail. Il a été dit dans la présentation qu'ils pouvaient donner des informations. À notre sens, c'est léger et la charte est légère aussi. Qui sont-ils ? On voit bien que ce sont les membres actuels de l'équipe projet. D'autres personnes pourront-elles s'intégrer à cette équipe ? Comment cela fonctionnera-t-il ? Quelles seront leurs prérogatives ? À quelle fréquence travailleront-ils ? Quelle sera leur identification officielle de cette mission transversale pour leur hiérarchie, pour leurs collègues ? Cette partie de la charte manque de détails et de précisions pour une mise en oeuvre concrète et efficace.

La notion d'accompagnement est importante et elle a bien fonctionné. Elle a permis d'aboutir aux résultats positifs lors de l'expérimentation qu'évoquait la CFDT tout à l'heure. Il a été mis en place des groupes d'analyse de pratiques et des accompagnements qui ont un peu disparu dans la charte. Le travail d'accompagnement doit, à notre avis, être maintenu. C'est ce qui a permis la réussite de l'expérimentation. Il ne faudrait pas que sa disparition fasse rater le déploiement.

### **Avis : Charte sur le droit à la déconnexion.**

M. ROUSSET.- La charte sur la sécurité et le bon usage des systèmes d'information de la Région Centre votée en 2011 existe depuis 2011, mais elle dit la même chose que celle-ci. Elle indique que, s'il y a des problèmes, il faut les remonter au supérieur hiérarchique et qu'il pourra y avoir des prises de décisions, voire des sanctions, en cas de mauvaise utilisation des outils informatiques.

Les outils d'information et de sensibilisation évoqués existent aussi. Depuis 2015, des documents sont passés sur le journal interne Coulisses, mais je pense que cela n'a pas servi à grand-chose. Je crois même qu'il existe un « guide des bons usages » qui date de 2015, haut en couleur et très incitatif, et surtout pas coercitif. Est-ce que cela a servi à quelque chose ? Absolument à rien. La preuve : personne ne les connaît. D'où notre doute énorme sur l'intérêt de la méthode « à la cool » que vous proposez.

En plus des obligations quasi légales, on est dans une situation où la Région met à la disposition de tous ses agents des outils, en l'occurrence Ariane et autres outils, permettant de se connecter à son environnement numérique, et ce depuis des années, sans aucun encadrement, aucun contrôle, aucune limitation. Cela aboutit à des réalités partagées, à traiter au niveau de la Région, des cas de burn-out avérés, des mails écrits et envoyés en dehors du temps de travail habituel, venant essentiellement de managers.

Sur ces points-là, depuis au moins septembre 2018, nous avons fourni des exemples précis de mails rédigés sur des sujets importants par des managers à leurs agents à des horaires et des jours indus. Je parle de pleine nuit, de 2 heures, 3 heures, du samedi, du dimanche. Un certain nombre d'agents sont tombés en burn-out. Cela existe bien, nous le savons, dans notre collectivité depuis un certain nombre d'années. D'où l'urgence, à notre avis, de passer à l'étape supérieure que celle que vous proposez aujourd'hui.

On a connaissance dans notre collectivité des conséquences désastreuses de ces outils sur la santé sur la qualité du travail – à 4 heures du matin, on ne travaille pas efficacement –, et sur l'organisation du travail. Un manager, quel qu'il soit, à un moment donné, est un être humain comme les autres, et il a aussi besoin de faire autre chose que de travailler. L'efficacité à 100 % et 24 heures sur 24, cela n'existe pas ; même pour les autorités hauts fonctionnaires de la Région, ici présents. J'en suis convaincu.

Or, aujourd'hui, notre Région propose une charte sans contraintes, sans actions concrètes pour arrêter ces excès qui existent et qui sont connus : juste de la sensibilisation aux bonnes pratiques, qui sont déjà faites depuis des années, sans aucun résultat.

Nous avons soumis depuis des années des propositions pour la déconnexion en dehors du temps de travail, dont la restriction de l'utilisation de la messagerie professionnelle sur les horaires de nuit et sur le week-end, à la fois en termes d'envoi et de réception, sans empêcher les éventuelles situations d'urgence. Le mail n'est pas un outil de gestion de l'urgence. Il n'y a aucun problème à couper les mails la nuit. S'il y a le feu dans un lycée et que le collègue en charge envoie un mail, je ne suis pas sûr que ce soit la meilleure des choses à faire. Que l'on ne nous dise pas qu'il y a une notion d'urgence par rapport aux mails ; il y a d'autres outils dans les mains de la plupart des collègues ici présents pour gérer les urgences.

Commençons de travailler dès maintenant sur les outils mails, avec une revendication portant sur la mise en place d'une coupure de 20 heures à 7 heures du matin.

Nous pouvons faire l'expérimentation. On sait qu'un certain nombre d'agents consultent leurs mails et nous expliquent que cela les rassure, qu'ils aiment bien faire le ménage dans leur messagerie, le dimanche soir. Moi, je n'en démordrai pas : un agent qui met la tête dans sa messagerie professionnelle en dehors de son temps de travail met la tête dans le travail, et il n'est plus au calme dans sa vie personnelle, il n'est plus avec sa famille, il n'est plus avec ses enfants ; il est au travail. Or, c'est ce qu'il faut éviter, parce que, pour être efficace au travail le lendemain matin, il vaut mieux que la personne ne soit pas à faire du travail le dimanche soir à 20 heures.

Sur ces bases-là, il y a demande de coupure.

Nous avons aussi inscrit certaines propositions pour travailler sur les déconnexions et pour lutter contre la surconnexion sur le temps de travail, avec des notions de formation obligatoire, pas seulement pour les cadres, mais pour tous, sur la notion d'utilisation de la messagerie. Des propositions portent aussi sur le fait d'éviter d'envoyer les mails quand on peut faire autrement pour échanger. Je passe sur les autres propositions, que je vous communiquerai.

Aucune de ces propositions n'a été retenue jusqu'à présent. Les questions sont simples :

Les agents peuvent-ils matériellement lire et écrire des mails la nuit et le week-end ? Oui.

Est-ce une bonne chose que les agents puissent lire et écrire des mails la nuit et weekend ? Non.

Est-ce que la Région peut empêcher ses agents de lire et d'écrire de mails le weekend ? Nous estimons que oui, même s'il nous a été dit que c'était matériellement impossible.

Nous pensons qu'avec certains outils, c'est possible.

La Région empêchera-t-elle ses agents de lire et d'écrire des mails la nuit et week-end ? Pour l'instant la réponse est non, et nous le regrettons.

Nous estimons qu'en mettant à disposition les moyens de se connecter de cette façon c'est la Région qui est responsable des excès et pas l'agent. Nous ne sommes pas sur un devoir à la déconnexion, mais nous sommes sur un droit à la déconnexion, par rapport à des outils mis à la disposition des agents par l'employeur.

Faisons l'expérimentation ! Des agents pensent qu'il est indispensable de se connecter jour et nuit ; essayons de ne pas le faire. Dans le pire des cas, on notera, au bout de quelques mois, qu'effectivement nous ne nous sommes pas trompés, et que les agents ont besoin d'envoyer des mails jour et nuit et le week-end, et que la collectivité fonctionne mieux comme cela ; auquel cas nous dirons que nous nous sommes trompés, et nous pourrions sans problème faire marche arrière. Ou alors nous pourrions constater que les agents se rendront compte que, même si l'on n'écrit pas un mail à 4 heures du matin, la terre ne s'arrête pas de tourner, et que la Région ne s'est pas effondrée et que l'on vit peut-être mieux que quand on le fait.

Dans ce contexte-là, ce que fait la Région, c'est non seulement refuser de couper les accès et de réfléchir à d'autres solutions possibles dans ce sens, mais pire encore en matière de surconnexion, elle impose aux agents la mise en place des messageries instantanées sur ses outils, ce qui, pour le coup, va à l'opposé de toute logique de déconnexion ou de lutte contre la surconnexion, et nous estimons que c'est complètement inadmissible.

Lors du CHSCT, nos élus avaient compris qu'il serait indiqué dans la charte qu'il y aurait des critères et des indicateurs mis en place et surveillés pour évaluer le taux de connexions hors du temps de travail ; ce qui les a amenés à voter pour. Force est de constater que cela n'a absolument pas changé, et que les indicateurs ne sont pas évoqués. Un bilan qui demanderait aux agents si tout va bien est insuffisant. Il faut aller étudier réellement le nombre de connexions et de mails envoyés. Ce serait des indicateurs qui prouvent qu'il y en a trop. Ou bien, au contraire, cela montrerait que l'on se trompe totalement et que peut-être finalement cela n'existe pas, ce dont je doute, car nous avons un certain nombre de preuves.

Sur la question de l'utilisation des outils hors temps de travail, nous en avons parlé en 2014, 2017 et 2018, respectivement le 19 juin, le 30 novembre et le 15 octobre. Nous avons demandé ce type de statistiques. Ce travail aurait donc pu déjà être mené depuis 2014, 2017 ou 2018. Il a été dit en CHSCT que ce serait fait, et rien n'est écrit en CT, ce que nous regrettons.

En conclusion, par rapport à ce qui a été évoqué, et dit encore en CHSCT, et ce qui a abouti au vote favorable en CHSCT, dans la mesure où rien n'est précisé quant à des engagements sur des indicateurs, nous voterons contre, pour tous les éléments que je viens d'évoquer.

En outre, rien n'apparaît dans la charte sur les contacts d'agents non pas par leur hiérarchie, mais par les élus. Comme dans toute collectivité locale, il y a parfois des relations parfois directes entre les élus et les agents, managers ou non, et même lorsqu'il y a une relation entre élus et managers, cela redescend souvent et même rapidement sur les agents eux-mêmes. Il me semblerait donc important que, dans la charte, cet aspect-là des choses, et pas uniquement l'aspect hiérarchique, puisse être évoqué également.

(...)

M. ROUSSET.- Il est indiqué depuis des mois que c'est différent. Le bilan annuel tel que.- Il est indiqué depuis des mois que c'est différent. Le bilan annuel tel que décrit dans la charte sur les usages est un questionnaire anonyme ; ce ne sont pas des statistiques sur la base d'indicateurs objectifs de taux d'utilisation portant sur des outils, mais c'est un questionnaire anonyme. On ne saura pas si les agents l'utilisent ou pas, mis à part ceux qui diront qu'ils envoient des mails à 4 heures du matin et à qui cela ne pose pas de problème, On est là sur des questions liées à la santé des agents, car écrire un mail à 4 heures du matin n'est ni bon ni efficace.

Il n'est pas envisageable d'écrire dans cette charte que l'on regardera les données objectives pour quantifier combien il y aura eu d'accès à Ariane, à tel ou tel logiciel, combien d'accès ou de mails écrits. C'est sur la base de ces données-là, cependant, en fonction des horaires d'utilisation, que l'on pourra dire s'il y a des problèmes liés à la connexion ou à la déconnexion, ce qui n'empêche pas de

travailler sur la notion d'urgence. On a cependant rarement des urgences absolues dans le traitement de l'ensemble des dossiers de la Région.

Notre regret est qu'outre la question du blocage, il y a énormément à faire sur le sujet, et qui serait en plus de l'aspect sensibilisation. D'ailleurs, sur ce dernier point, il est écrit dans le document des choses qui sont faites depuis des années. On pourrait ainsi travailler sur les indicateurs d'utilisation réelle ou sur la notion d'urgence, et voir comment faire pour que les agents arrêtent de s'envoyer des mails ou de se contacter par Skype, et favoriser le fait de se voir en direct. Outre l'aspect « santé », on est bien sur une question liée au « travailler et vivre ensemble ».

Des actions fortes peuvent être menées. Les outils actuels de connexion nous poussent à être continuellement connectés et surconnectés ; c'est l'objectif des outils tels qu'ils existent.

Face à cela, simplement dire aux agents de faire attention ne nous semble pas suffisant, car ces outils sont beaucoup plus forts que toutes les préconisations que l'on peut faire.

Face à cet outil très fort, nous demandons que des actions très fortes soient menées, ou qu'au moins certains engagements soient pris, de manière à traiter rapidement les problèmes.

**M. le Président.**- Sur l'exigence et sur les indicateurs, nous sommes d'accord, ce qui Nous permettra de faire de façon la plus objective possible le bilan de cette charte, qui va évoluer sur une ou plusieurs questions.

Je préfère essayer de travailler sur la prise de conscience de l'aspect néfaste plutôt que bloquer systématiquement. Il faut aussi le faire de façon plus forte après des adultes – qui sont pour beaucoup des parents ; cela permettra aussi d'éduquer sur ces questions de la connexion leurs enfants.

J'entends bien la distinction « temps de travail, temps de vie » ; je suis attaché à ce qu'il y ait des cadres. Le temps de travail est à respecter, mais pour autant, on peut aussi se donner de la souplesse sur l'organisation du travail et du temps de vie. Sur ce plan, je ne suis pas d'accord avec vous : j'ai un directeur de service attaché à ses deux heures de sport deux jours par semaine à des heures précises qui quitte son travail et qui fait le choix de retravailler après 21 heures chez lui. C'est son choix. Le fait qu'il puisse aller à une activité sportive contribue à son bien-être physique et mental.

Personnellement, je suis plutôt pour une liberté d'organisation avec la conscience chez chacun des impacts négatifs qui peuvent être liés à une surcharge de travail. Un cadre qui partirait d'ici à 20 heures et qui continuerait à travailler après pose question ; mais quand c'est un choix dans l'organisation du rythme de vie, c'est différent.

**M. ROUSSET.**- Je ne suis pas d'accord, mais j'entends ce que vous dites.

Là, on n'empêcherait pas cette personne de travailler ; on l'empêcherait simplement d'envoyer un mail. L'objectif n'est pas d'empêcher de travailler, mais il est d'avoir un outil qui bloquerait l'agent concerné et qui l'empêcherait d'avoir un impact sur les autres, ceux qui ne veulent pas, ceux qui n'ont pas fait ce choix de vie.

Commençons par une action coercitive, mais qui n'est pas énorme ni révolutionnaire, et cela existe déjà, comme le disait Baptiste.

Essayons ce dispositif, quitte à le faire sur des dimensions moindres que sur l'ensemble de la Région si vraiment il y avait des craintes. Sachant que la personne pourra toujours travailler sur les dossiers, lire, etc.

La demande porte sur juste empêcher la personne d'envoyer des messages à des heures tardives.

#### **Avis : Critères de promotions internes et d'avancements de grade.**

**M. ROUSSET.**- Sur la promotion interne, au niveau de la CGT, nous sommes globalement d'accord, notamment sur la simplification qui a présidé à ces critères, et sur la prise en considération des critères fondés sur les documents réalisés par les agents, et notamment sur le point relatif au projet professionnel.

Nous sommes aussi d'accord sur les engagements d'amélioration de la transparence, et notamment sur l'information fournie aux élus de la CAP, et surtout aux agents concernés, ce qui correspond aux revendications que nous avons portées en décembre dernier.

En revanche, nous ne sommes pas d'accord sur le poids trop important donné aux critères liés à la valeur professionnelle et aux deux avis des supérieurs hiérarchiques, qui présentent toujours le risque potentiel de manquer d'objectivité. En matière de discrimination positive, on peut avoir le cas d'un supérieur ayant recruté un agent sur un poste d'un niveau plus élevé et qui risque fort

logiquement de lui mettre une bonne évaluation pour que cet agent puisse être promu, d'autant plus que, lorsqu'il a recruté la personne, il pensait qu'elle serait promue sans difficulté, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Ou il peut se produire aussi un risque de discrimination négative, ce que l'on appelle un peu grossièrement « à la tête du client ».

Au niveau des blocages actuels des déroulements de carrière qui viennent d'être évoqués, et qui dureront malheureusement un certain temps, nous demandons la mise en place d'un système de compensation financière des agents qui ont été nommés sur un poste de catégorie supérieure, mais qui ne peuvent pas être nommés définitivement du fait de l'absence de quotas. La revendication que nous exprimons est de pouvoir compenser par le jeu du régime indemnitaire en appliquant à ces agents le régime indemnitaire correspondant au poste sur lequel ils ont été nommés.

Sur l'avancement de grade, nous ne sommes pas d'accord avec les critères de présélection proposés. L'article 8 du décret du 16 décembre 2014 indique qu'un déroulement de carrière au sein d'un même cadre d'emploi ne doit pas être bloqué en se fondant sur des critères autres que la valeur professionnelle. Or, les critères relatifs au métier ne correspondent pas à des critères liés à la valeur professionnelle, et logiquement ils n'ont donc pas de raison d'exister, à moins d'un avancement de grade.

Notre revendication est sur ce point toujours la même et elle est largement partagée : pour tous les agents de catégories A, B et C, un déroulement sur l'ensemble des grades du cadre d'emploi sans blocage lié au métier.

Par ailleurs, comme pour la promotion interne, nous trouvons que le poids donné à l'avis du supérieur hiérarchique est trop élevé, avec les risques de manque d'objectivité que nous évoquons tout à l'heure.

Sur la logique d'harmonisation par la DRH, il semble que cela réponde à une difficulté rencontrée et identifiée par la DRH. Donc, pourquoi pas ? Cela semble assez intéressant.

Surtout, et enfin, les blocages actuels qui sont identifiés sont liés à la carte des métiers et à des choix propres à la Région, lesquels entraînent des blocages pour les agents, et sur lesquels les revendications sont globalement intersyndicales. Je les rappelle : le déblocage sur trois grades pour l'ensemble des agents, et un déroulé d'agents des lycées identique à celui des agents du siège en matière d'accès la catégorie B, à agent de maîtrise et au troisième grade de la catégorie.

#### **Avis : Questions diverses.**

**M. PETITPEZ.** - Lors du dernier mouvement, nous nous sommes aperçus que les descriptions de postes avaient encore pour interprétation de préparer les accueils du café. On a pu noter des situations de ce type dans les lycées notamment de Romorantin, de Blois (Dessaigue, Delaunay, Augustin Thierry), au lycée Zola de Châteaudun... Nous avons aussi une description de poste pour la reprographie et le « transport », ce qui est ambigu. Il serait bon que cela n'apparaisse pas sur les descriptifs de postes, comme demandé à plusieurs reprises.

Sur un autre descriptif, il était question d'un poste de responsable d'entretien des locaux et de maintenance pour 40 % et d'agent de maintenance des bâtiments à 60 %. On lui demande d'assurer ponctuellement la plonge et l'entretien en même temps en plus de ses responsabilités d'encadrant. Cela fait beaucoup de choses quand même pour un encadrant.

**M. ROUSSET.** - Les accueils cafés, ce sont les agents d'entretien qui l'ont sur la fiche de poste. La fiche de poste sert au recrutement. Aujourd'hui, dans certains lycées, pour recruter un agent d'entretien, on lui dit qu'il fera aussi le café. Or, on est là sur des métiers très techniques pour lesquels on demande des formations en termes d'hygiène, de sécurité et de produits dangereux. On est sur un métier. Mais au lieu de recruter des personnes sur de vrais métiers, on marque sur la fiche qu'ils devront faire le café. Cela n'est pas dans les missions décentralisées, mais en plus elles traduisent un manque de respect vis-à-vis du métier d'agent d'entretien. Cela a déjà été formulé en CAP. Or, il n'y a pas eu de changement, car on retrouve le problème dans le nouveau mouvement, au moment du recrutement. Outre l'aspect inadmissible de dégradation des métiers, il y a de vrais problèmes d'hygiène sur ce type d'activités.

**M. le Président.** - En effet, il faut enlever tout cela de la fiche de poste. Vos interventions nous confortent dans la nécessité de cette charte que l'on attend depuis deux ans ; et il n'y a pas de manque de motivation de notre côté, car c'était compliqué avec le Rectorat.