

Ensemble, on va plus loin ...





Une équipe service @ vos côtés au quotidien

L'équipe service de la FSU est heureuse de pouvoir vous accueillir de nouveau :

- Bâtiment Provence au rez-de-chaussée
Lundi et mardi toute la journée et mercredi matin sur rdv
- Au 4^{ème} étage du 22 rue Sainte Barbe
du lundi au vendredi sans rdv

Ainsi, nous pourrons échanger ensemble, partager vos remarques ou vos problématiques, tout en respectant bien évidemment les gestes barrières.

Vos délégués service restent également disponibles pour vous renseigner par mail, teams ou par téléphone.

Les délégués FSU dans vos lycées

Les délégués lycées sont à vos côtés sur l'ensemble du territoire régional :

• MARSEILLE

Angèle LE BRAS, Stéphane CAGNET, Maurice PERRACHON, Sébastien CARRERAS et Youssef BADDOUJ

• HORS MARSEILLE

Angèle LE BRAS et Stéphane CAGNET

• ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE (04) / HAUTES-ALPES (05)

Maryse SERRE et Frédéric ASARO

• ALPES-MARITIMES (06)

Isabelle JOUBERT, Jean-Jacques NICOLAÏ et Franck TEBOUL

• VAR (83)

Virginie CLOMAN et Nonce BIONDI

• VAUCLUSE (84)

Jacky ALFONSI, Muriel BELMEKKI, Abou CISSÉ et Jean-Luc GIELY



10^{ème} Congrès FSU

Le congrès de la FSU aura lieu du 31 janvier au 4 février à Metz.



Campagne Eval 2021

La nouvelle campagne d'entretiens professionnels 2021 **a débuté le 27 septembre et s'étend jusqu'au vendredi 26 novembre 2021 au soir, délai de rigueur.**

Celle-ci se déroule via l'application eVAL. L'entretien professionnel peut se tenir par Teams.

Si vous avez la moindre question, n'hésitez pas à contacter vos délégués FSU.

SOMMAIRE

2 Actualités

3 Edito

4 Une rentrée chaotique
Santé au travail

5-6 Retour sur le CHSCT

6 Indemnités télétravail :
quand ? comment ?

7 PSC
Temps de travail : maintien
des acquis ?!

8 Création d'une Direction
des lycées et du patrimoine
régional

9 Création d'une nouvelle
direction de la Logistique

10-11 En route vers les
élections professionnelles

Mes chers collègues,

Cette rentrée n'est pas une rentrée « normale », mais bien une rentrée exceptionnelle et semble-t-il sans moyens. Par moyen j'entends, moyens humains, matériels et financiers.

Dans les établissements, nombre d'entre vous font déjà remonter un manque de postes faute de remplacement, un ras le bol et une réelle inquiétude face à la charge de travail impactée par la lourdeur des protocoles sanitaires.

Dans les services ce sont les conditions de travail et les réorganisations qui inquiètent.

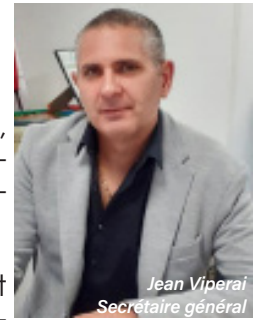
La FSU a déjà saisi l'administration et ne laissera pas les agents souffrir ou voir leurs conditions de travail se dégrader davantage. Le candidat Renaud MUSELIER a fait durant sa campagne de nombreuses promesses, la FSU veillera à ce qu'il les tienne.

Aussi, depuis début septembre, la FSU a repris sa place d'organisation syndicale majoritaire à la table des groupes de travail afin de faire entendre votre voix, vos revendications et vos craintes. De gros dossiers sont ouverts ou vont l'être prochainement, à l'image de celui sur le temps de travail, l'emploi, les mutuelles et complémentaires, les prestations sociales, la prime de fin d'année, les réorganisations et bien d'autres.

L'année 2022 qui s'annonce sera celle du renouvellement de vos instances paritaires. La mobilisation de chacune et chacun d'entre vous sera nécessaire et capitale, afin que la FSU reste largement majoritaire et pèse sur les décisions de l'administration. Ce n'est qu'avec un résultat écrasant que pourra s'instaurer un réel rapport de force.

Vous pouvez compter sur chacun de vos délégués pour vous représenter et vous accompagner.

La FSU sait pouvoir compter sur vous tous et vous donne rendez-vous très bientôt !



Jean Viperai
Secrétaire général

La FSU @ vos cotés au quotidien !



Suivez-nous sur les réseaux sociaux
Fsu Conseil Régional Sud



Une Rentrée chaotique dans les Lycées

La rentrée 2021, ne compte que quelques semaines à son actif mais, est déjà lourde de conséquences : crise sanitaire qui perdure, protocoles sanitaires toujours aussi complexes à appliquer, personnels exténués et démunis, etc. Les agents régionaux partagent un vrai socle de valeurs du service public et celui-ci s'est largement révélé durant la crise sanitaire. Pour autant, en ce début d'année scolaire, **les ARL subissent, à nouveau, une dégradation de leurs conditions de travail** dues aux nombreuses absences non compensées.

Ils ne peuvent redémarrer cette année dans des conditions difficiles où leur santé est mise à mal.

C'est pourquoi, la FSU aux côtés des agents s'est mobilisée afin que l'administration fournisse les moyens nécessaires pour que les lycées puissent fonctionner et nous avons obtenu gain de cause !

Parce que les équipes qui œuvrent au quotidien sont indispensables pour la qualité du service public rendu aux usagers, il est primordial d'en prendre soin.



La FSU se battra toujours et sans relâche pour que votre motivation et votre santé soient préservées et que vos conditions de travail soient améliorées.

Amélioration des conditions de travail

Outils ergonomiques OUI mais pour TOUS !

Pour 2021, l'administration propose **de déployer**, sur l'enveloppe allouée de 500 000 euros, **60 autolaveuses pour un budget de 467 094 euros**. Ce nouveau déploiement d'outils ergonomiques concernera **38 établissements, dont les 3 CREPS**, la FSU ne peut que s'en féliciter. Les agents du CREPS doivent pouvoir bénéficier des mêmes outils de travail.

Pour les établissements ne pouvant être dotés d'autolaveuses, pour des contraintes techniques ou autres, nous avons demandé un accompagnement spécifique de chacun de ces établissements afin de les doter d'outil(s) adéquat(s).

Bien que le déploiement d'outils ergonomiques à destination des personnes ayant des restrictions médicales soit une réelle avancée en matière d'amélioration des conditions de travail et de reprise de poste, **il n'en de-**

meure pas moins que la prévention de la santé au travail doit pouvoir concerner l'ensemble des agents régionaux.

**LA SANTÉ
C'EST AUSSI AU
TRAVAIL !**



C'est pourquoi, **la FSU a réitéré sa demande d'octroi de matériel ergonomique à destination de tous les agents régionaux des lycées et du CREPS.**

Nous avons demandé à ce que **pour 2022, tous les établissements soient do-**

tés de chaises tempo ALU. Cela permettra de réduire le port de charge des chaises actuelles, trop lourdes, et facilitera le travail quotidien des agents. Il est important d'harmoniser les outils de travail afin de pouvoir garantir une amélioration des conditions de travail au plus grand nombre d'agents.

De plus, **la FSU a une nouvelle fois demandé à ce que des réflexions, suivies d'expérimentations soient également lancées au sein des services afin de déployer des outils ergonomiques adaptés aux agents régionaux des services.** Les agents passent une grande partie de leur temps en position assise ; des solutions appropriées doivent leur être proposées.

La préservation de la santé, DOIT CONCERNER TOUS LES AGENTS REGIONAUX !

Télétravail exceptionnel maintenu

Les modalités communiquées dans la note du 25 août 2021 portant actualisation des mesures de prévention face à la pandémie de COVID-19 pour les agents régionaux continueront d'être applicables à compter du 1^{er} octobre et ce, jusqu'à nouvel ordre.

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, les modalités de travail seront adaptées après avis d'un CHSCT dédié qui se réunira fin octobre, avant les prochaines vacances scolaires. Celui-ci sera notamment saisi sur les modalités de reprise en présentiel des agents placés en télétravail exceptionnel, à compter du lundi 8 novembre.

Déclaration annuelle obligatoire au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) – Bilan de l'année 2020

La FSU, ne peut que se féliciter, comme c'est le cas depuis maintenant quelques années, du taux pour l'emploi des travailleurs handicapés qui dépasse le taux légal.

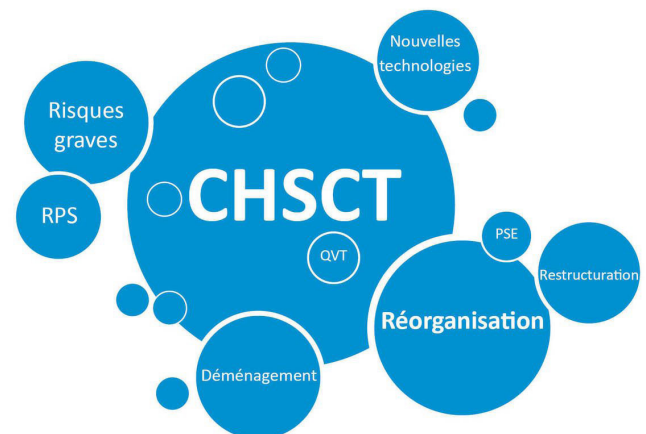
L'accompagnement apporté, par les équipes de la DRH, dans la reconnaissance de leur handicap, est à souligner.

Pour autant, pour la FSU, il est impératif d'engager une véritable politique visant à simplifier durablement le quotidien des personnes en situation de handicap. Des mesures visant à valoriser leurs métiers, leurs intégrations, facilitant leurs relations et leurs évolutions professionnelles, sont à mettre en œuvre. Tout cela devra être coordonné autour d'accompagnements et de suivis individualisés en corrélation avec leurs états de santé, leurs attentes et leurs besoins.

Programme des visites CHSCT/ACFI du second semestre 2021

12 visites vont être réalisées courant second semestre de l'année 2021 en tenant compte de plusieurs critères : consultation des coordonnateurs exploitation/restauration, consultation des RRH, suivi de l'accidentologie, historique des établissements visités dans les 3 dernières années, etc.

La FSU participe activement à toutes ces visites et salue le travail qui est réalisé par les équipes de la DRH.



Document Unique et Plan d'Actions associé : point d'étape

Le DUER présenté en CHSCT, tend à devenir l'outil central de la démarche de prévention. Celui-ci vise à privilégier une logique de prévention et non plus de réparation. Cependant, au regard des éléments transmis par l'administration et des enjeux relatifs à la mise en place d'un tel document, la FSU s'interroge sur la tenue, l'actualisation et le suivi de ce document unique, sur les moyens alloués pour assurer la continuité du travail réalisé.

Si le travail réalisé par les équipes ont permis l'élaboration de cet outil de qualité qui faisait défaut à la collectivité, il reste à le présenter et à trouver des personnes ressources pour le faire vivre au sein des établissements. Un plan structuré doit être mis en œuvre afin que tous les acteurs concernés puissent disposer de moyens leur permettant de poursuivre la démarche engagée. La FSU y veillera !

La FSU est toujours en attente des réponses aux questions diverses suivantes :

- **Visite de prévention du Service Standard : où en est-on ?**

Suite à la visite de prévention du service standard, quelles mesures ont été prises ? Quels sont les résultats de l'étude d'opportunités sur la mise en place du télétravail pour les agents de ce service ? La FSU attend des réponses et des actions concrètes.

- **EPI et masques pour les agents itinérants : quand ? comment ?**

Les nouveaux contractuels itinérants ne sont pas encore dotés d'EPI ni de masques. Quand le seront-ils ? Qui doit fournir les masques ? La FSU demande que cette dotation soit faite dans les meilleurs délais conformément au référentiel EPI régional de 2011.

- **Passé Sanitaire et agents du CREPS : qu'en est-il ?**

Combien d'agents du CREPS ne peuvent-ils pas assurer leurs missions actuellement du fait du passé sanitaire ? Ont-ils été reclassés dans un autre établissement ? Que prévoit la Région pour ces agents ? La FSU demande un état des lieux détaillé de cette situation.

- **Etude sur le radon : quels résultats ?**

Quels sont les résultats de recherche de présence de radon qui devaient avoir lieu dans les EPLE ? La FSU attend des réponses à ce sujet.

- **Référents prévention : quelles avancées ?**

Qu'advient-il du projet des référents prévention par département ? Quand serait-il mis en place ? Quelles modalités ? La FSU demande un point d'étape sur l'avancée de ce projet.

- **Sujétions particulières pour les agents de prévention : à quand leurs mises en place ?**

Quand les sujétions particulières pour les agents de prévention seront-elles mises en place dans la collectivité ? La FSU attend des réponses claires.

- **Vestiaires et salle de repos du Lycée agricole de Digne Carnejane : quand auront lieu les travaux ?**

Les agents de ce lycée n'ont toujours pas de vestiaires et de salle de repos. Des travaux devaient être prévus mais à ce jour rien n'est fait. Quand auront lieu ces travaux afin que les agents puissent bénéficier de vestiaires et d'une salle de repos respectant les normes d'hygiène et de sécurité.



Depuis le 1^{er} septembre 2021, les agents publics des 3 Fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière), ainsi que les magistrats judiciaires peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de télétravail. Un décret instituant cette indemnité et un arrêté en fixant le montant ont été publiés au Journal Officiel le 28 août 2021. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre du prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans la Fonction publique.

Indemnités du télétravail

Quand ? Comment ?

Le montant de l'indemnité est fixé à 220 € par an.

Quelles sont les conditions ?

L'allocation forfaitaire est due aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail dans les conditions et modalités mises en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la magistrature .

Le forfait télétravail peut également être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant de l'indemnité est fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an.

Cette indemnité est versée selon une périodicité trimestrielle, et ce sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation interviendra au 1^{er} trimestre 2022.

Les collectivités territoriales ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour négocier localement sur cette indemnisation. Affaire à suivre donc à la Région Sud !!!

La FSU va demander l'ouverture d'un groupe de travail à ce sujet. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous !

Protection sociale complémentaire

Quelles avancées ?



À l'instar du privé, les employeurs publics devront participer financièrement pour permettre aux agents de bénéficier d'une complémentaire santé et d'une prévoyance.

Pour la FSU, ce dossier et les négociations à venir sont d'une extrême importance !

En effet, l'objectif n'est pas d'avoir une simple participation financière de la collectivité (ce qui est déjà le cas pour certains d'entre nous) mais d'avoir une complémentaire et une

prévoyance à la hauteur des enjeux et besoins des agents, modulables avec une cotisation adaptée à leur revenu.

Les possibilités sont multiples : labellisation, contrat de groupe ?

Les négociations sont ouvertes avec pour la FSU un seul objectif : **que tous les agents disposent d'une protection sociale de qualité autant sur les garanties couvertes que sur le montant des cotisations.**

La prise en charge de la protection sociale des agents n'est pas une variable d'ajustement des prestations sociales ! Elle se doit d'être exemplaire tant elle est nécessaire pour les agents. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous aurons plus d'informations.

Si vous avez la moindre question ou suggestion, n'hésitez pas à contacter vos délégués FSU.

Temps de travail : maintien des acquis ?!

Suite à la loi du 6 août 2019, les Régions ont jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour mettre fin à tous les régimes dérogatoires au temps de travail. Les négociations doivent débuter dans notre institution d'ici peu... Enfin, normalement !

Pour la FSU l'objectif est clair : si l'application de la loi ne peut être contestée, la FSU sera vigilante quant aux futures propositions sur le règlement du temps de travail et notamment le maintien des dispositifs actuels. La Région est tenue d'appliquer la loi mais pour la FSU il n'est pas question que les agents perdent leurs acquis !

La FSU a demandé au Président Renaud MUSELIER, de respecter ses engagements pris lors de notre rencontre du 4 juin dernier à savoir le maintien des acquis des agents régionaux: **pour les ARS, aucune modification des 5 formules GITT. Pour les ARL, le maintien des modalités actuelles de temps de travail conformément à la note des congès.**



La FSU continuera à se battre sans relâche à vos côtés pour la défense de nos acquis et dans l'intérêt des personnels qui œuvrent au quotidien pour rendre un service public de qualité.



L'administration a le projet de mutualiser les ressources de la DLYC et de la DPI en termes de gestion patrimoniale par la création, au 1^{er} janvier 2022, d'une « **Direction des lycées et du patrimoine régional (DLPR)** ».

D'après l'administration, cette réorganisation entraînerait l'intégration au sein de la nouvelle Direction des lycées et du patrimoine régional de la DGAECJ, des missions du service de Gestion Immobilière et propriétés foncières (SGIPF) et d'une partie des missions du Service des travaux neufs et de la maintenance (STNM) relative aux travaux structurants et/ou de grande envergure de la DPI.

S'agissant de la DLPR à la DGAECJ, deux services sont susceptibles d'accueillir les agents associés aux missions mutualisées, à savoir le Service Programmation, Renovation Energétique et Construction (SPREC), en charge notamment de la gestion foncière des lycées et des constructions neuves et grosses rénovations, et le Service des Travaux des Etablissements d'Enseignement (STEE), en charge des opérations de petite construction & réhabilitation et du gros entretien des établissements. Bien évidemment, cette réorganisation prendrait également en compte le processus d'internalisation des missions de l'AREA à compter du 1^{er} janvier 2022.

Modalités de concertation proposées

Concernant la concertation des agents concernés, d'après l'administration, le processus d'évolution de la DLYC en DLPR par intégration partielle de la DPI s'attachera à un travail collectif avec les personnels des services impactés, et fera de fait l'objet d'un nouvel organigramme. De plus, l'administration prévoit de retravailler le périmètre et l'organisation des directions techniques supports avec les cadres.

Pour ce qui est du dialogue social, d'après l'administration, des ateliers de travail réguliers avec les organisations syndicales seront proposés dès le mois de septembre 2021 afin d'assurer un suivi partagé du processus de création et des concertations associées. **Pour la FSU, la mise en place de ces processus est essentielle. Les agents doivent impérativement être associés dans les réflexions concernant l'organisation du travail. Leur expérience et leur savoir-faire doivent être mis à profit.**

Sur le volet gestion du patrimoine, cette réorganisation a du sens. Par ailleurs, depuis plusieurs années, la FSU n'a eu de cesse de dénoncer le manque de concertation et de transparence lors des précédentes réorganisations engagées. Aujourd'hui, la FSU salue donc le fait que la concertation des agents soit prévue par l'administration et ce, bien amont de ladite réorganisation. Ainsi, les agents devraient être véritablement concertés et accompagnés pendant les mois à venir, la FSU s'en assurera !

Nous avons une nouvelle fois exigé que ce processus d'accompagnement soit la « règle » lors d'éventuelles futures réorganisations. Toutefois, la FSU restera vigilante sur les contours de cette réorganisation et les impacts sur les missions et les conditions de travail des agents.

***La FSU, des Paroles,
des Ecrits, des Actes !***

Création d'une nouvelle Direction : DLMG, DSAPA et DPI au 1^{er} janvier 2022

D'après l'administration, le processus d'internationalisation des missions de l'AREA ainsi que le projet de création d'une « direction des lycées et du patrimoine régional » impliquent d'engager une réflexion approfondie sur une organisation plus efficace des directions techniques de la Direction Générale Ressources au service des utilisateurs internes de la Collectivité.

Pour l'administration, ces deux projets entraîneraient donc le transfert au sein de la DGAECJ du service Gestion Immobilière et propriétés foncières (SGIPF) et d'une partie des missions du Service des travaux neufs et de la maintenance (STNM) relative aux travaux structurants et/ou de grande envergure de la Direction du Patrimoine Immobilier de la DGR. Cette réorganisation prendrait effet au 1^{er} janvier 2022.

Modalités de concertation proposées

Une consultation des agents est prévue par l'administration par le biais de 2 enquêtes, un séminaire et des entretiens individuels. L'accompagnement des agents concernés serait effectué directement par la DGA Ressources dans une dynamique de parcours professionnel.

La FSU, à l'époque, n'était pas favorable à la réorganisation de la DSG (qui avait été scindée en trois directions). L'administration propose aujourd'hui un retour en arrière avec le regroupement de la Direction de la Logistique et des Moyens Généraux (DLMG), de la Sécurité, de l'Accueil et du Parc Auto (DSAPA) ainsi qu'une partie de la Direction du Patrimoine (DPI). Rien de choquant pour la FSU, un juste retour des choses, sachant qu'à l'époque c'était le souhait des agents.

Là encore, la FSU salue la démarche de concertation et d'accompagnement des agents mise en place par la collectivité. Toutefois, au-delà de la nouvelle structuration proposée, ce



sont les métiers des agents qui risquent d'être impactés et la polyvalence des fonctions qui pourrait être imposée.

C'est pourquoi, dans un contexte de conditions de travail déjà dégradées par la situation sanitaire, la FSU a alerté sur le fait que les projets de réorganisations risquaient d'aggraver la situation par l'incertitude des agents, tant sur le plan professionnel que personnel.

La FSU a demandé à l'administration davantage de transparence et de cohérence, en associant réellement en amont les agents concernés, et à l'appui d'une véritable démarche consacrée à l'amélioration des conditions de travail (sens du travail, reconnaissance, valorisation des métiers, régulation de la pression et de la charge de travail).

La FSU sera vigilante pour que les projets de réorganisations soient effectués dans le respect de la qualité de vie au travail des agents, mais aussi dans le sens du service public et de l'intérêt général.

Les nouvelles instances à élire

Le Comité Social Territorial (CST)

La loi sur la Transformation de la Fonction Publique (TFP) modifie complètement les articles 32 et 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale dont l'objet est de **substituer aux Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) actuels un Comité Social Territorial (CST)**.

Par ailleurs, conformément à l'article 32-1 de la loi 84-53 modifiée, à compter de la même date, dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant au moins 200 agents, une **formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** sera instituée au sein du CST.

ATTENTION : Cette formation exercera les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CST, sauf si ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de service qui doivent être traités directement au sein du comité social.

Le nouvel article 33-2 de la loi n° 84-53 définit également les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social.

Les comités sociaux territoriaux et les formations spécialisées comprendront des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées sera rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux seront élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial. Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées seront désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux.

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Maintien de l'organisation par catégories des CAP **MAIS sans groupe hiérarchique**.

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

La loi TFP prévoit à compter du prochain renouvellement général des instances, **la mise en place d'une CCP commune à l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie**.

Les agents contractuels bénéficiant depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois à la date du scrutin ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois peuvent dorénavant voter.

**Les prochaines élections
professionnelles auront lieu
jeudi 8 décembre 2022**

2009
40% 7 SIÈGES

2014
45% 8 SIÈGES

2018

53,20% 8 SIÈGES/15

TOUS UNIS!

**MERCI POUR VOTRE
CONFIANCE**



Toutes et Tous
MOBILISÉES-ÉS

