VIE SYNDICALE, DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATIONS, CONCERTATIONS, MOBILISATIONS, LA FSU FAIT SON BILAN!



LA FSU TERRITORIALE









LE BILAN DANS LA COLLECTIVTE

- De l'austérité à l'inflation /p.3
- Au CD34, un dialogue social à plusieurs temps /p.8
- Bilan du Comité Technique /p.11
- Bilan du CHSCT /p.12

LE BILAN DE LA VIE SYNDICALE A **LA FSU**

- La FSU, un syndicat pas comme les autres /p.14
- La FSU un syndicat qui compte /p.16









CE QUE L'ON VEUT!

- Répondre à la crise sociale et écologique /p.18
- Egalité professionnelle Femmeshommes: un combat au quotidien /p.22
- Des avancées sociales maintenant!/p.24
- Salaires, RIFSEEP: ça discute encore!/ p.26
- Assistants familiaux : la FSU dans la durée et la constance /p.28
- Travail social et médico-social : il faut que ça change!/p.31
- Focus sur le métier d'infirmier.e en STS / p.34
- Bibliothèques territoriales : défendre la lecture publique et ses personnels /p.36
- Pour des retraites dignes et solidaires / p37
- Candidat.es FSU : des femmes et des hommes qui s'engagent /p41

e mois-ci, nous diffusons, comme tous les ans, après les multiples changements sur les grilles indiciaires, le Guide des Carrières 2022/2023. Expliquer nos revendications, défendre notre travail syndical et notre bilan, aller à la rencontre des collègues comme nous le faisons actuellement et depuis plusieurs mois sur le Temps de travail ou le RIFSEEP, c'est un impératif quotidien qui nous tient à cœur pour respecter nos engagements.

Rendre transparent notre activité, c'est ce que nous faisons une fois de plus avec ce dernier numéro de Comprendre & Agir (le 15ème!) presqu'entièrement consacré aux enjeux des élections professionnelles. Elue pour la première fois en 2018, la FSU a pratiqué un syndicalisme différent, résolument plus moderne et dynamique : informer, argumenter, débattre et convaincre sans jamais rendre les enjeux simplistes ni ordonner l'indignation. La FSU ne s'adonne pas au syndicalisme de témoignage et sait négocier en responsabilité dans le cadre d'une stratégie syndicale lisible et rationnelle (RIFSEEP, Temps de travail, Télétravail, etc.), où se mobiliser lorsque la situation l'exige (Forestiers sapeurs sur l'OODFF en 2021, réforme des retraites, Ségur, etc.), avec à chaque fois des avancées significatives dont nous vous avons rendus compte.

Dans ce numéro nous expliquons en quoi le vote FSU est un plus, sur la défense des services publics, les salaires, les conditions de travail. Au-delà de ces nécessités, d'autres doivent réellement s'imposer : en tout premier lieu la question environnementale et climatique, qui, si elle était déjà notre préoccupation aux dernières élections, doit devenir une question centrale dans le dialogue social et les projets de la collectivité. C'est aussi le cas pour l'égalité professionnelle hommes/femmes et la lutte contre la précarité etc. Autant de sujets au cœur de notre projet syndical.

Rien ne pourra se faire sans vous! Avec l'engagement de chacun-e d'entre nous, l'action collective permet de défendre ce qui a été acquis et d'obtenir de nouveaux droits, en phase avec les transformations liées aux conditions de travail et à notre volonté de toujours faire conjuguer positivement vie privée et vie professionnelle.

Soutenir le service public de proximité, défendre les agents territoriaux, consolider les acquis sociaux, comme enjeux démocratiques au service de la population : tels sont nos engagements au quotidien. Parce que nous sommes toujours plus forts ensemble, nous comptons sur votre engagement et votre vote aux élections professionnelles. C'est à partir de ces résultats que seront déterminés les droits syndicaux pour les 4 années à venir (2023 à 2026 inclus) et ainsi notre capacité d'action.

N'hésitez pas à nous contacter et pourquoi pas, nous rejoindre dans cette belle aventure!

Pour la FSU du conseil départemental de l'Hérault Sylvie Urbin & Maillis Lab

Nous tenons à remercier chaleureusement tous les adhérents,

militants FSU et agents du conseil départemental de l'Hérault qui ont participé à la réalisation de ce numéro. Nous remercions également la FSU Territoriale et son syndicat de l'Hérault pour le précieux soutien qu'ils nous apportent au quotidien.

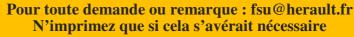
Comprendre & Agir - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault - Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 – 04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Alco - fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr . Responsable de la publication : Emmanuel SAMSON - Conception graphique couv : Espergu et Le Fait Maison - Novembre 2022.















DE L'AUSTÉRITÉ À L'INFLATIO

<mark>ujourd'hui en France, plus de 9 millio</mark>ns <mark>de personnes s</mark>óit environ 15 % de la population, vivent sous le seuil de pauvreté. Parmi elles, plus de 2 millions occupent des emplois précaires ou à temps partiel, le mal-logement touche plus de 4 millions de personnes, le mal emploi concerne 8 millions de personnes (précaires, chômeurs, sans droits). 40 % des chômeurs touchent moins de 500 euros par mois. Ces chiffres inquiétants illustrent les effets du libéralisme mondialisé dont les multiples incidences sont : l'explosion des inégalités, la montée de la pauvreté, l'extension de la précarité, l'augmentation du nombre de personnes sans domicile fixe. Avec la dérégulation du marché du travail et la casse du Code du Travail, la flexibilité de l'emploi et ses conséquences pour les salarié.es deviennent la norme.

Le gouvernement actuel, comme les précédents, a souscrit aux politiques d'austérité sur les premières années de son mandat, arguant vouloir contenir le déficit public. Malgré le contexte pandémique, le cap est resté identique avec le maintien des réformes visant à détricoter le pacte social. La révision générale des politiques publiques (RGPP en 2007), la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST en 2009), la Modernisation de l'Action Publique (MAS en 2012), la restructuration des territoires et la redistribution des compétences (lois MAPTAM de 2014 et NOTRe en 2015), le programme Action Publique (CAP 2022 en 2018), la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP de 2019) n'ont pas eu d'autre objectif que d'amoindrir les services publics au bénéfice de privatisations pour satisfaire les lois du marché et de la concurrence. La traduction sur le terrain de ces différents dispositifs n'échappe à personne : ils «sapent la cohésion sociale» comme l'a argumenté dans

son rapport le Défenseur des droits en mars 2019.

« Sur le plan des politiques sociales, les réformes de l'assurance chômage en 2019, 2021 et celle en cours, les proiets concernant la santé, la sécurité sociale et notamment les nouvelles attaques sur les retraites, sont menés à grands pas, sans considération de leurs impacts qui s'annoncent comme des reculs sociaux majeurs. »

Sur politiques le plan des réformes sociales. les l'assurance chômage en 2019, 2021 dangers de ce qui allait devenir la Loi de Transet celle en cours, les projets concernant la santé, la sécurité



Fin 2017 la FSU informait les agent.es des formation de la Fonction Publique

sociale et notamment les nouvelles attaques sur les retraites, sont menés à grands pas, sans considération de leurs impacts qui s'annoncent comme des reculs sociaux majeurs. S'il a fallu un grand mouvement social (certes « aidé » d'une pandémie...) pour suspendre la dernière réforme sur les retraites, elle revient aujourd'hui sous une autre forme mais avec une brutalité sans pareille. Il nous faut garder à l'esprit que ces politiques parachèvent la destruction des derniers filets de protection relatifs aux conditions de vie des agent.es publics, des salarié.es et futur.e.s retraité.es. Ces choix gouvernementaux, aux effets aisément anticipables, vont aggraver de façon significative et alarmante les difficultés sociales et sanitaires d'une partie toujours plus importante de la population.

nsemble





Si l'on a vu naitre un Gouvernement autoritaire à l'occasion de la crise dites des « gilets jaunes », cet autoritarisme s'est confirmé tout au long de la crise sanitaire où les décisions lourdent pour la population se sont prises de manière confinée en Conseil de Sécurité plutôt que dans le cadre démocratique d'un débat à l'Assemblée.

Là encore, l'utilisation du 49.3 pour le vote du budget 2023, ou encore cette volonté de repousser l'âge de départ à la retraite alors que rien ne nous y oblige financièrement et qu'une majorité de français.e.s y est opposé, témoigne de cette volonté de forcer la démocratie.

Plus que jamais, la nécessité de contre-pouvoir permettant de débattre de ce qui est essentiel à tous et pour chacun se fait ressentir : la solidarité, l'égalité, le progrès social et l'écologie doivent être au cœur de notre projet collectif et le syndicalisme doit y tenir toute sa



CAP 2022 ou ce qui allait devenir la Loi de Transformation de la Fonction Publique

(Comprendre & Agir #5, septembre 2021)

Et pour les territoriaux?

Le détricotage de la Loi de Transformation de la Fonction Publique

La loi Dussopt, dite de Transformation de la Fonction Publique, publiée le 7 août 2019, a marqué un tournant brutal dans cette guerre de basse intensité menée par les gouvernements successifs contre la garantie de l'emploi des agents du service public. Au-delà de l'ouverture plus grande des postes de direction aux contractuel-le-s, qui entérine les pratiques usuelles de recrutements de «chargé-e-s de mission» ou de «chargé-e-s de développement», la loi Dussopt contient des mesures d'exception aux conséquences particulièrement graves.

« en l'absence de candidat.e sur ces postes calibrés B la collectivité recrutera la l oi de Fonction Publique le permet »

Déjà des répercutions au département de l'Hérault

En effet la loi de Transformation de la Fonction Publique impose par la loi les 1607 heures qui a entrainé la négociation collective au conseil départemental de l'Hérault (on y revient plus loin dans ce numéro). L'autre incidence de cette loi que nous connaissons d'ores et déjà dans la collectivité se trouve dans le RIFSEEP, adopté en juin, qui calibre les postes sans plus aucune souplesse. Par exemple les secrétariats de chefs de service ou des responsables territoriaux, sont à présent uniquement calibrés sur de la Catégorie B. Les agent.es de Catégories C en poste sont sous contrat comme en effet considéré.es comme « faisant fonction » et bénéficierons d'une IFSE de niveau B. Elles ou ils seront donc les derniers à pouvoir occuper ce type de poste en étant catégorie C. Par conséquent en l'absence de Transformation de la candidat.e sur ces postes calibrés B la collectivité recrutera sous contrat comme la Loi de Transformation de la Fonction Publique le permet à présent (Voir à ce propos Comprendre & Agir #8 de novembre 2019). Ce processus participera grandement à la déstructuration du statut et à la captation de poste qui se fera au détriment des carrières des catégories C qui se heurtent au concours.







Des mesures possibles qui appellent à notre vigilance

La loi TFP organise systématiquement la disparition du statut de fonctionnaire dans toutes les communes de moins de 1 000 habitants. Le contrat de projet y participe en accélérant la banalisation de l'occupation de postes permanents par des agents contractuels.

Au terme des six ans, certains collègues contractuel-les seront certainement titularisé-e-s, mais au regard du faible nombre de postes au concours, la plupart d'entre-eux-elles, une fois arrivé-es en fin de contrat, risquent une forte déconvenue et ne pourront être maintenu-e-s, qu'en tant que contractuel-les comme le prévoit d'autres alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Si nous ajoutons à cela la possibilité pour les entreprises de récupérer le transfert de certains services AVEC les fonctionnaires qui y travaillent, il est clair que la volonté du gouvernement est de diminuer le nombre de fonctionnaires territoriaux, phénomène déjà constaté sur les années 2016 à 2020. Si au département de l'Hérault aucun projet de ce type n'a vu le jour, nous devons rester vigilants.



Comprendre & Agir #8 (2019)

La loi TFP réduit aussi les capacités de toutes les organisations syndicales

à défendre collectivement les droits des agent-e-s et publics en termes de carrière et de santé au travail par l'affaiblissement des Commissions Administratives Paritaires (CAP), et la suppression des Comités d'Hygiène, Santé et Conditions de Travail (CHSCT) en les fusionnant avec les Comités Techniques à compter de ces élections professionnelles. En CAP, les propositions d'avancement de grade par les représentants du personnel sont terminées depuis le 1er janvier 2021, plus de CAP non plus en cas de mobilité dans l'intérêt du service. Enfin, les différents outils dits «de ressources humaines» contenus dans cette loi comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé.

Enfin, le droit de grève est remis en cause pour les territoriaux. L'article 56 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit des négociations entre l'autorité et les organisations syndicales en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité du service public.

Cette loi contourne le statut de la fonction publique, garant de sa neutralité et de l'égalité entres agent-e-s mais aussi des usagères et usagers.

Des grilles indiciaires bricolées

Les catégories C maltraitées!

« il faut 9 ans et 7 échelons pour qu'un.e agent.es voient son indice augmenter de... 10€ brut» C'était très sérieusement que la FSU Territoriale affichait ces derniers mois que les agent.es de catégorie C étaient les salarié.es les moins bien payé.es de France. Contredisant toutes les représentations attribuées aux fonctionnaires, seul.e.s les agent.es publics de catégorie C pouvaient en effet, en France, être payé.e.s en dessous du SMIC... Alors que la FSU revendique une refonte totale des grilles indiciaires et plutôt que d'attribuer un salaire décent aux agent.es de Catégorie C, le Gouvernement s'est mis à « bricoler » leurs grilles pour éviter que ces dernier.es se retrouvent en dessous du SMIC. Et pourtant, c'est ce qui est arrivé à plusieurs reprises, le gouvernement ne parvenant pas à aligner rapidement toutes les grilles sur les annonces successives du président d'une augmentation du SMIC en janvier, juillet et octobre 2021... Résultat : Les premiers échelons du C1 ont tous le même indice. Ce sont les agent.es les plus touché.es par l'absence d'un vrai déroulement de carrière, avec des salaires qui restent très faibles. Plus de la moitié stagne toute leur carrière en échelle C1 ! (au point qu'il faudra 9 ans et 7 échelons pour qu'un.e agent.es voient son indice augmenter de... 10€ brut).

notamment le cas de nombreux agent.es techniques mais aussi administratifs qui, pour beaucoup au département de l'Hérault, ne bénéficient d'aucune IFSE majorée dans le cadre du RIFSEEP!











/...

« nous avons tout à craindre de discussions dont l'objectif n'est pas d'améliorer le sort de tous les agent.es publics mais plutôt de les mettre en compétition...»

Même en Catégorie B où les salaires de début de carrière étaient identiques à ceux de la catégorie C, poussant le Gouvernement à agir sur le début des grilles en juin 2022. Pour autant ce « rafistolage » n'empêche en rien le tassement des rémunérations.

Enfin en Catégorie A, l'absence de reconnaissance des qualifications et des responsabilités provoque un manque d'attractivité pour celles et ceux qui voudraient s'engager dans une carrière dans la fonction publique, et notamment dans les métiers du lien.

Le département de l'Hérault est aussi touché par ce manque d'attractivité. En effet, près de 50 métiers (techniques, médical et paramédical, social, numérique, etc.), pour les trois catégories, sont considérés comme en tension. Cette question est d'ailleurs mise en stand-by depuis trop longtemps et l'attractivité des collectivités limitrophes au département de l'Hérault se fait ressentir sur de nombreux métiers.

Le Gouvernement a annoncé ouvrir cet automne le chantier des carrières et des rémunérations, annoncé par Emmanuel Macron lors de l'élection présidentielle. La FSU suivra de près cette « discussion » avec le Gouvernement qui a pour projet de « rebattre les cartes de l'organisation de la

rémunération » afin de « rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrières différenciantes », tout en dénonçant les « rigidités » du système par catégories (A, B, C). Autant dire que nous avons tout à craindre de discussions dont l'obiectif n'est pas d'améliorer le sort de tous les agent.es publics mais plutôt de les mettre en compétition...

Dans le contexte de crises et de forte

inflation, les agent.es publics mobiliser leur attention sur les projets gouvernementaux, qu'ils s'agissent de ceux annoncés sur les rémunérations ou les retraites, mais plus globalement ceux qui ne mangueront pas d'impacter à la fois le statut des agent.es et le service public luimême.

=03 UN TRAIN PEUT UN AUTRE

Depuis 2016 la FSU au conseil départemental de l'Hérault c'est 15 numéros parus de Comprendre & Agir , près de 1000 pages d'actualités sociales au département.

ensemble

Tout au long de ces 4 années de mandat, la FSU Territoriale de l'Hérault vous a informé en essayant de restituer

les enjeux des réformes, y compris parfois dans leur complexité. Nous nous sommes aussi mobilisés avec vous lorsque cela était nécessaire. Ce travail régulier d'information et d'action était un engagement pris en 2018 lorsque pour la première fois nous nous sommes lancé.es dans l'aventure des élections professionnelles. Nous vous proposons aujourd'hui de poursuivre ce chemin et d'en créer d'autres pour les 4 prochaines grâce à vos suffrages.



fiche pratique

Comprendre

Vos élu-e-s et représentant-e-s du personnel FSU

À la FSU tous nos élu-e-s sont aussi sur un poste de travail, ne les contactez individuellement pas messagerie mais envoyez un mail à fsu@herault.fr, nous ferons suivre.

> Comité **Technique** : Valérie Demange, Tamaya Hiéramente, Philippe Urbin et Lionel Clariana.

CHSCT: Stéphanie Fayolle, Ahmed Ahmia, Philippe Urbin et Emmanuel Samson.

CAP catégorie A : Sylvie Urbin, Sylvie El Hajji et Léonard Aigoin

CAP catégorie B : Nathalie Manenq et Jean-Pierre Allenne

CAP catégorie C : Karine Lizon et Nicole Hugon

CCP- catégorie C: Véronique Dominguez, Myriam Larguier, Renée Monzon, Edwige Maillé, Dominique Ribak et Nadia Touzini

Nous connaître

Tout savoir sur la section FSU du conseil départemental de l'Hérault et la FSU territoriale sur intranet et internet : www.snuter34fsu.fr

Nous contacter

Par téléphone: 04.67.67.77.04

07.83.83.77.65

Par mail: fsu@herault.fr

fsu.cd34@gmail.com

Nous rencontrer

Parce que pour nous être syndicaliste au conseil départemental n'est pas un métier, le choix de la FSU est de ne pas avoir de permanent à temps plein. Nous sommes donc tous sur des postes de travail dans la collectivité. Sur rendez-vous en visio ou en présentiel tous les jours de la semaine.

Nous rejoindre!

Cotiser à un syndicat se déclare au réel ou ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%... Le montant de l'adhésion au syndicat FSU des territoriaux de l'Hérault est de 0.6% du salaire net (et d'un minimum mensuel de 3,30€ correspondant au reversement national). Le montant de l'adhésion est fixé à 8€ pour les assistantes familiales. Par exemple si mon salaire net est de 1500€, je calcule ma cotisation comme suit : 1500X0,6= 900/100 = 9€ mensuel avant crédit ou déduction d'impôt soit de 3,06€ mensuel en réalité. En somme pas de quoi s'en priver...

Téléchargez un bulletin d'adhésion d'un simple clic sur www.snuter34fsu.fr ou en passant par la page FSU d'Intra34







UN DIALOGUE SOCIAL À PLUSIEURS TEMPS

réée fin 2015, la FSU au conseil départemental de l'Hérault s'est présentée pour la première fois dans la collectivité aux élections professionnelles de 2018. Depuis sa création, tout n'a pas été facile, car ni l'administration ni les autres organisations syndicales (à l'exception notable de SUD) ne l'ont épargnée. Et pourtant avec plus de 19% des voix elle est arrivée en troisième position. A l'image d'un résultat électoral plus

qu'encourageant, la FSU s'est imposée au fil des années comme un syndicat qui compte dans un dialogue social à plusieurs facettes.

Non, on ne dit pas « le FSU », mais LA FSU !

Si personne n'ignore ce que peut être la CFDT, la CGT, FO ou encore SUD, la FSU (Fédération Syndicale Unitaire) restait assez énigmatique pour beaucoup dans la collectivité en 2017-2018 et encore aujourd'hui pour les agent.es les moins attentif.ves. Les « initié.e.s » connaissaient la FSU à travers les syndicats des enseignants (SNUIPP-FSU pour le primaire et SNES -FSU pour le secondaire pour ne citer qu'eux parmi les 24 syndicats qui composent la FSU). De plus, et contrairement secrétaires généraux aux

« Globalement, l'administration n'était pas en phase avec l'implication et l'engagement syndical des agent.es...»



plus connues, la FSU n'est que très rarement invitée aux matinales des grandes radios nationales et dans les médias en général. Alors loin de faire de la « com' » pour de la « com' », notre projet pour combler ce déficit d'image demeure de mieux communiquer aux agent.es sur ce qui les préoccupe professionnellement .

Janvier 2019 - Juillet 2021: exit les syndicats!

Dès l'entrée en lice de nos élu-es aux Comité Technique et CHSCT, l'administration a imposé dans les règlements intérieurs de ces instances un devoir de « déport » qui a semé le trouble : il invitait chacun à se démarquer de son organisation syndicale pour voter « en son âme et

conscience »... Inacceptable, notamment lorsque l'on connaît le système discrétionnaire en vigueur dans la collectivité, et ridicule lorsque l'on sait que du côté de l'administration et de l'exécutif personne ne se démarque jamais du vote de la Présidente... En somme, faites ce que je dis mais pas ce que je fais... Ces perturbations inutiles n'ont en tout cas pas aidé nos élu-es qui pour beaucoup vivaient alors leur premier mandat.

Globalement, l'administration n'était pas en phase avec l'implication et l'engagement syndical des agent.es. Les réunions et leurs rythmes étaient décrétés verticalement, et que vous soyez « petit » ou « grand » syndicat, « professionnel du syndicalisme » ou d'abord agent de terrain, vous deviez courir derrière le planning qui vous était imposé, avec obligatoirement des conséquences pour nos collègues de travail.





d'organisations



« Si nous avons été extrêmement critiques sur la qualité du dialogue social sur la période précédente, l'exécutif départemental s'est montré sur cette dernière année plus à l'écoute. »

Pour autant, et malgré le peu d'écoute de l'exécutif, de nombreux « dossiers » ont été défendus : égalité professionnelle femmes-hommes, Lignes Directrices de Gestion, réorganisation de la DGA-SD, Télétravail, conditions de travail, assistants familiaux, forestiers-sapeurs, etc. (voir plus de détails dans ce numéro).

Ensuite, et durant toute la période de la pandémie de Covid, l'exécutif a « oublié » jusqu'à l'existence même de la représentation du personnel. Il aura fallu de nombreuses interpellations, y compris par voie de presse, pour que l'exécutif daigne informer les organisations syndicales de la collectivité par le biais du secrétariat du CHSCT... Il était clair que la volonté de dialogue social n'était pas au rendez-vous. Le Président, lors d'une de ses conférences, remettra même en cause la représentativité des syndicats en lançant un « ils ne représentent qu'eux-mêmes! », avec l'assentiment explicite de

la Vice Présidente en charge du personnel. Pourtant ce type de discours remet en cause le système de représentativité dont ils font eux-mêmes partie. C'est aussi oublier qu'en matière de participation aux élections, les représentant.es du personnel au département de l'Hérault ont mieux été élu.e.s que les conseillers départementaux dans leur canton...

Juillet 2021 - Juillet 2022 : le nécessaire dialogue social

L'exécutif a attaqué la rentrée de septembre 2021 avec, semble-t-il, la volonté d'un dialogue social plus apaisé et davantage respectueux des altérités. Il faut dire que se présentaient devant eux deux sujets majeurs : le RIFSEEP et le temps de travail. Si nous sommes extrêmement critiques sur la qualité du dialogue social sur la période précédente, l'exécutif départemental s'est montré sur cette dernière année plus à l'écoute et dans l'échange avec les organisations syndicales. Certes le risque d'un fort conflit social et la nécessité d'aboutir sur un accord majoritaire, loin d'être acquis, ont imposé le dialogue. Et si tout ne

fut pas une sinécure, nous sommes néanmoins parvenus à créer du débat voire même, concernant le temps de travail, à co-construire.

Ainsi lorsqu'il s'est agi du Ségur, nous restons convaincus que le mouvement social initié par la FSU et SUD et les multiples interpellations deux mois avant la sortie du décret, ont permis à l'exécutif d'entendre qu'il ne fallait pas se précipiter et discriminer les agent.es au nom d'une application simpliste d'un mauvais texte de loi.

Si le dialogue social s'améliore, il rencontre toujours quelques difficultés, par exemple sur la crise que connait la DGA-SD. Plus généralement nous attendrons davantage de considération pour les élu.es sur le mandat à venir. La responsabilité de faire vivre la représentation des agent.e incombe aussi à la collectivité dans ce qu'elle met en place pour permettre à chacun.e de vivre à la fois son métier et son

chacun.e de vivre à la fois son métier et son engagement pour le collectif. Nous demandons d'ores



Salle Vincent Badie (Alco 1)

et déjà que tous les documents soumis aux élu.es et plus largement aux organisations syndicales pour avis le soit dans des délais respectueux des agent.es et de leur organisation.

.../...







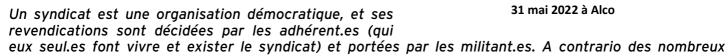






Des intersyndicales fragiles

Nous savons que sur chaque problème les agent.es veulent voir leurs organisations syndicales s'unir pour n'en faire qu'une, bien qu'ils soient à n'en pas douter, attaché.es à la pluralité. Pourtant de nombreux points distinauent: revendications. formes capacité mobilisations, recherche d'unité, au compromis, etc. Si nous avons mené, toujours avec beaucoup de plaisir, de nombreuses intersyndicales avec le syndicat SUD*, c'est à la fois grâce au respect mutuel de nos organisations, à la reconnaissance du travail de l'autre, mais aussi à notre capacité commune à co-construire des stratégies et un volet revendicatif que nous avons abouti. Concernant la négociation temps de travail, l'intersyndicale s'est créée rapidement dans l'objectif d'opposer une majorité à l'administration, et donc de peser dans les débats.





Journée de mobilisation en faveur du Ségur pour tous le 31 mai 2022 à Alco

efforts pour informer, décrypter et débattre travers de nos publications communications, nous ne faisons donc pas de la prestation de service lorsqu'il s'agit de revendiquer. Lorsque nous accompagnons des agent.es ou des services, nous ne portons pas systématiquement toutes leurs revendications, nous élaborons avec eux une plateforme revendicative en accord avec les valeurs de notre syndicat. La grève doit rester, lorsqu'elle est vraiment possible et partagée, l'ultime forme de mobilisation parce qu'elle engage financièrement chacun de nous. En effet, en matière de grève, « les conseillers ne sont pas les payeurs », et parfois cela se voit...

Un dialogue social de qualité requiert un certain nombre d'exigences. Il faut à la fois un interlocuteur qui souhaite réellement vous écouter et débattre, mais aussi des partenaires réellement mobilisés, capables de respect, d'unité et de compromis. La FSU a été exigences porteuse de ces continuera de l'être pour le mandat à venir. Cependant ce fragile équilibre doit être soutenu par les agent.es, à la fois dans leur approche organisations syndicales comme dans engagements qu'adhérent.es et militant.es...

SUD : un absent de marque aux élections

Ici nous voulons dire un mot concernant le syndicat SUD qui ne présentera pas de liste sur ces élections au conseil départemental de l'Hérault. Victime d'une certaine déconsidération du syndicalisme observable dans de nombreuses collectivités et entreprises, cette réalité appelle chacun.e d'entre nous à la vigilance, à la fois pour ne pas céder à un individualisme destructeur des collectifs de travail, et pour préserver la richesse de la pluralité des expressions. L'absence du syndicat SUD nous affecte d'autant plus qu'il a été et reste jusqu'à maintenant un partenaire privilégié avec qui nous partageons de nombreuses analyses et revendications, et dont les interventions en instance sont toujours travaillées et de grande qualité. Nous n'oublions pas non plus que dans l'adversité de notre première présentation aux élections professionnelles en 2018, il a été le seul syndicat à nous avoir tendu la main.

Malgré l'absence de représentativité qui résultera de leur non présentation, nous espérons pouvoir travailler avec intersyndicales qui jusqu'ici ont souvent permis de belles avancées sociales. Nous nous y emploierons en tout cas!





LA MANDATURE FSU 2018/2022 AU COMITÉ TECHNIQUE EN BREF!

Les élections professionnelles de 2018 ont octroyé deux sièges à la FSU; soit deux élus titulaires (une femme/un homme) et deux suppléants (une femme/un homme). Qu'elles-ils soient titulaires ou suppléants, les élu.e.s FSU ont travaillé activement à l'étude des dossiers et permis des avis argumentés et décidés collectivement.

En effet, il convient de rappeler ici le premier engagement de la FSU pour le Comité Technique, à savoir se prononcer systématiquement POUR ou CONTRE et se refusant à une position d'abstention. Ce principe nous interdit de nous défausser sur des dossiers sensibles et/ou complexes et nous contraint à une étude en profondeur des sujets présentés. C'est aussi un moyen d'affirmer et d'assumer nos positions et notre singularité syndicales dans le souci de la protection des conditions de travail de tous les agents de la collectivité et d'un rendu de service public de qualité.

Sur cette mandature qui s'achève, ce ne sont pas moins 27 Comités Techniques qui se sont tenus jusqu'au 17 novembre, chacun précédé d'une à deux réunions de préparation (CIC) ce qui correspond à la présentation de 105 dossiers que nous avons étudiés.

Une minorité sont des informations aux représentants du personnel et qui ne donnent pas lieu à un vote; par contre, 82 dossiers ont été soumis à avis des élus.

Les votes FSU ont été positifs à hauteur de 77 %. Ainsi, nos élus se sont prononcés favorablement sur des dossiers structurants tels que la réorganisation de la DGA RH, de la Direction des Finances, de la MDA, la création des équipes relais et mobiles, l'évolution de l'organisation du PMO, la création de STEF sur Montpellier et Béziers, etc., parce que l'administration a été à l'écoute des remarques et demandes de modification que nous avons formulées.



Chaque vote FSU est expliqué et rendu transparent

Mais les élus FSU se sont aussi opposés sur des dossiers tels que la réorganisation de la PMI, les modalités d'attribution de la prime COVID, les LDG (Lignes Directrices de Gestion), le plan égalité Femme/Homme, des réajustements d'organisation au PASEF, etc.

Fidèle à notre second engagement, la FSU a informé les agents de la collectivité des votes de ses élus et en a exposé les motivations. Ainsi, chacun a pu lire dans les numéros de la revue numérique Comprendre&Agir (www.snuter34fsu.fr et le thème Comprendre & Agir), la rubrique « on a voté » qui reprend les argumentaires FSU et nos positions de vote.

Dans la perspective des prochaines élections professionnelles qui se tiendront du 1er au 8 décembre, la FSU entend bien poursuivre son action dans le cadre du nouveau Comité Social Territorial qui vient en remplacement et fusion du Comité technique et du CHSCT.

Nous appelons ainsi les agents à voter pour la liste FSU au CST et prenons les engagements suivants :

- Le maintien du vote POUR ou CONTRE avec le refus de position d'abstention.
- La transparence des votes de la FSU par un compte rendu régulier et motivé des avis rendus.
- La consultation à chaque fois que nécessaire des agents et des équipes concernées par des projets de réorganisation mais aussi la possibilité d'être interpellé.es.











LA MANDATURE FSU 2018/2022

AU CHSCT EN BREF!

haque année les séances du CHSCT sont consacrées à la présentation des bilans et rapports concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels et risques routiers accompagné du plan de prévention qui en découle, les aménagements de poste, les accidents de travail et maladies professionnelles, le rapport annuel d'activité de la médecine préventive, le dispositif de formations hygiène et sécurité, le bilan santé et sécurité dans les collèges, les projets de bâtiments en cours ou à venir ainsi que les visites de sites par les membres du CHSCT.

Ainsi, nous vous avions évoqué dans le bilan 2021 suite à la demande répétée de la FSU et pour la 1ere fois l'élaboration du document unique des risques professionnels dédié au statut spécifique des assistants familiaux. Il n'existait pas auparavant de document unique (DU) recensant les risques professionnels auxquels sont confrontés ces salariés. Depuis juillet 2020, le SDAF (Service Départemental de l'Accueil Familial) travaille à l'élaboration d'un DU des risques professionnels des assistants familiaux. Ainsi, pour la 1ère fois, un axe du programme de prévention est consacré exclusivement au renforcement de la politique de prévention des agents assistants familiaux. Pour ce qui est du document unique des risques professionnels, il est actuellement en cours de finalisation et sera présenté en comité au 1er trimestre 2023. Nous ne manguerons pas de vous faire un retour sur le contenu de ce DU.



Par ailleurs, dans la continuité des revendications de la FSU relatives aux conditions de travail des assistants familiaux, le SDAF a présenté en séance du CHSCT un point d'étape de l'enquête relative à l'état des lieux des accueils relais en lien avec la loi du 7 février 2022. Elle renforce la possibilité pour l'employeur de proposer des temps de répits/relais aux assistants familiaux. Le manque de places dans les dispositifs d'accueil familial cumulé aux difficultés criantes de recrutement de ces professionnels obligent la Direction Enfance Famille à mener une réflexion plus globale pour la mise en œuvre de la loi du 7 février 2022.





De plus, le questionnaire a mis en exerque des points opérationnels à traiter entre le SDAF et les différents partenaires (Service Territorial Enfance Famille, Services d'Agréments et Modes d'Accueils Enfance, Service d'Agrément Territorialisé). Ainsi, au regard de ce constat partagé, le SDAF s'est engagé à revenir vers le CHSCT afin de rendre compte des propositions dont nous vous relaierons les conclusions.

Nous vous avions également fait part dans le bilan 2021, de la mise en place d'un groupe de travail constitué de représentants de la Solidarité Départementale (SD) et du service prévention afin de définir un protocole de sécurisation des visites à domicile. Ceci suite à l'agression, en 2021, de travailleurs sociaux.

Ainsi, l'assistant de prévention de la SD a présenté en séance des fiches de « bonnes pratiques » sur le positionnement professionnel: visites à domicile, accueil physique téléphonique, visites libres, visites en présence de tiers et visites transport / déplacement. Elles ont été élaborées (groupes de travail cadres et agents) dans une logique de préparation des visites .Ce sont avant tout des recommandations et ne présentent aucun caractère obligatoire. Elles doivent être diffusées au sein des services de la SD. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

Nous vous avions évoqué l'année dernière et suite aux demandes répétées du CHSCT d'associer ses membres à une commission d'étude des accidents de Travail (AT) avec comme objectif d'échanger sur les AT à caractère grave, potentiellement grave ou répétitif. Ceci afin d'ouvrir des pistes de réflexion et de proposer des actions de prévention.

Cette 1ère commission s'est tenue en juin composée des membres du CHSCT (1 représentant par syndicat), du service prévention ainsi que l'assistant de prévention concerné par les AT sélectionnés.

Pour cette 1ere commission, 3 AT ont été sélectionnés par les membres du CHSCT: 2 relevant de la DGA SD (agression d'agents) et 1 de la DGA AT (traumatisme pouce suite à manipulation). Cette commission a fait l'objet d'échanges constructifs avec le service prévention et l'assistant de prévention, permettant à chaque membre du CHSCT de formuler ses préconisations.

La périodicité de ces commissions est de 3 par an. Nous vous informerons du contenu des suivantes.

Depuis le début du mandat les représentants FSU au CHSCT évoquent régulièrement la question des risques psycho-sociaux (RPS) en comité avec une demande à l'exécutif de s'y pencher plus sérieusement. RPS qui apparaissent clairement dans les bilans de la médecine préventive et dans les conclusions de visites de sites de l'agent chargé des fonctions d'inspection (CDG34) et ceci quelques soit la DGA. Ce constat partagé par tous, a amené l'Administration à vouloir engager une démarche dans ce sens et prévoir dans un 1er temps une journée sous forme de séminaire dédié à la prévention des risques psycho-sociaux. La journée du 18 novembre a été choisie pour lancer cette démarche et déterminer les contours de ce projet. Nous ne manquerons pas de vous faire un retour sur cet enjeu vital d'amélioration des conditions de travail et par conséquent de bien-être des agents. Ceci passe entre autre par une vraie politique de prévention des risques psycho-sociaux.



En mai 2022 nous publions une article pour l'anniversaire de la mort d'Audrey Adam, Conseillère en Economie Sociale et Familiale du département de l'Aube, assassinée lors d'une

VAD le 12 mai 2021

ensemble sengagé





2022



LA FSU AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAULT : UN SYNDICAT PAS COMME LES AUTRES!

ous l'avions annoncé lors de la création de la section FSU au conseil départemental de l'Hérault, nous voulons être un syndicat différent, un syndicat qui compte dans la collectivité, pour nos adhérent.es et pour les agent.es. Cette singularité est à la fois le fruit de la mise en pratique de valeurs fortes qui fédèrent notre syndicat, celui d'un travail acharné de nos militants et enfin d'une fidélité et d'un enthousiasme sans faille de nos adhérent.es auprès de qui nous rendons transparente notre activité afin de leur permettre, ainsi qu'à tou.tes les agent.es, de cerner les capacités et les limites rencontrées dans les discussions. Et si cela peut susciter à chacun.e l'envie

de nous rejoindre dans cette aventure, c'est tant mieux ! Voici donc une présentation générale de la FSU au conseil départemental de l'Hérault.

Une structure syndicale singulière et impliquée!

Le seul syndicat sans permanent à temps complet. A la FSU Territoriale de l'Hérault, les mandats sont limités dans le temps comme en cumul. Si certains prennent du temps syndical, toutes et tous sont au moins à mi-temps sur un poste de travail et vivent les conditions de travail tous les agent.es!

Des comptes publiés et rendus publics tous les ans, vous les trouverez sur le site de la FSU Territoriale.

Un syndicat avec de plus en plus d'adhérent.es. Monté il y a bientôt 7 ans à quelques militant.es, notre nombre d'adhérent.es est

exponentiel et présente aujourd'hui une proportion de

80% de femmes pour 20% d'hommes. Si historiquement le taux de syndicalisation dans notre collectivité reste relativement faible, nous avons réussi le pari de fédérer femmes et hommes de différents métiers, services, direction pour leur permettre de vivre une aventure humaine faite de rencontres, partages, concertations, informations. Avec une adhésion entre trois et sept euros mensuels après crédit d'impôt, il est possible de se syndiquer à la FSU avec le niveau d'engagement que l'on souhaite avoir. En effet, adhérer c'est déjà soutenir et permettre à l'organisation d'évoluer dans ses actions et pour le reste, il n'y a de limites que l'imagination. Il ne manque donc que vous !

Un syndicat impliqué dans toute la FSU. La FSU du conseil départemental de l'Hérault est impliquée dans toutes les structures nationales de la FSU Territoriale et de la FSU (Secrétariat et Bureau national), mais aussi au Haut Conseil en Travail Social (membre suppléant) et à l'intersyndicale nationale « travail social ». Elle participe aussi à la création d'un réseau national « petite enfance » (dans le cadre du Collectif « Pas de Bébés à la consigne »), d'un réseau « bibliothèques » et d'un secteur assistants familiaux.



Depuis la rentrée la FSU est sur tous les fronts!





.A FSU TERRITORI

Comprendre **

Des adhérent.es au cœur du projet : pari tenu !

Depuis 2016, la FSU Territoriale au conseil départemental de l'Hérault c'est :

- Des adhérent.es informées et concerné.es : plus de 40 bulletins d'infos en direction des adhérent.es (CQFD)
- Des adhérent.es qui décident : avec deux congrès et 7 assemblées Générales ouvert.es à tous les adhérent.es qui leur ont permis d'être acteurs dans l'élaboration de la politique revendicative de leur syndicat et de réellement décider des mandats concernant le temps de travail, le RIFSEEP, les Lignes Directrices de Gestion, le télétravail, etc.
- Plus d'une auinzaine de réunions territorialisées avec les assistants familiaux

Des agent.es au cœur des sujets : engagement respecté!

Notre syndicat avait pris un certain nombre d'engagements pour ne pas communiquer seulement lors des « crises », mais bien de consacrer une partie de sa communication à l'information, au décryptage et à l'analyse critique pour rendre l'information facilement accessible à tou.tes les agent.es. Là encore, au prix d'un travail considérable de tou.tes nos militant.es, nous y sommes parvenus. Cela s'est traduit par:

- L'engagement de ses élu.es dans toutes les instances (CAPC, B et A, CCP, CT et CHSCT)
- Le premier et le seul trimestriel numérique syndical permettant de faire le pas de côté sur toute l'actualité sociale, locale comme nationale, et qui permet de rendre accessible à tou.tes les enjeux de chaque négociation, concertation ou projet, avec la collectivité comme le Gouvernement.
- Le premier et le seul à publier et motiver, en toute transparence, ses votes et avis émis en Comité Technique au département de l'Hérault tout au long du mandat.
- Le premier site internet syndical externe de votre collectivité accessible par tou.tes les agent.es sur tous les supports avec plus de 30 000 visites annuelles et la possibilité de s'abonner gratuitement aux communications.
- Le seul syndicat à proposer une permanence juridique mensuelle, gratuite et ouverte à tou.tes les agent.es avec une avocate en droit public.
- Des dizaines de réunions d'informations syndicales dans tout l'Hérault.









Chaque année depuis 2017 la FSU propose gratuitement le Guide des Carrières à tou.tes les agent.es de la collectivité

- Des accompagnements collectifs de services et sites mais aussi l'accompagnement individuel de plus de 80 agent.es, sans condition d'adhésion et donc pour la plupart non syndiqué.es.
- Votre syndicat FSU, c'est aussi le Guide des carrières (financé à l'aide des cotisations adhérent.es) proposé à tou.tes les agent.es de la collectivité depuis notre création en 2016 jusqu'à aujourd'hui!

Ces 4 premières années nous ont permis de développer une activité syndicale riche en faveur de tou.tes les agent.es de la collectivité. La volonté de nos militant.es et sympathisant.es de mettre leur compétence au service de toutes et tous font de notre syndicat une structure dynamique et innovante. Tout ceci matérialise des engagements pris lors des élections professionnelles : dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Nous restons convaincus que cette volonté de transparence, d'analyse et de débat est un marqueur fort d'un syndicalisme qui sait se renouveler. Nous sommes la seule organisation syndicale à offrir cette lisibilité, et disons-le : c'est une fierté!





#15





Lignes

de Gestion

Discrétionnaires"

LA FSU AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAU UN SYNDICAT QUI COMPT

n 2018 nous formulions trois gr<mark>andes revendi</mark>cations qui devaient dicter toutes les autres. D'abord pl<mark>acer l'égali</mark>té professionnelle femmeshommes au cœur des débats. Ensuite aller vers un réel bien-être au travail (rémunérations, carrières, télétravail, mobilité, COS, etc.). Et enfin imposer la question écologique du travail (mobilités douces, télétravail, clauses sociales et environnementales, etc.). Tout ne fut pas parfait, loin s'en faut, mais armés de ce triptyque « égalité pro - bien-être au travail - respect de l'environnement », les interventions de la FSU ont été déterminantes à bien des égards. Réorganisation de la DGA-SD, LDG, Egalité Professionnelle femmeshommes, conditions de travail et rémunérations des assistants familiaux, Télétravail, OODFF 2021 des forestiers sapeurs, Temps de travail, RIFSEEP, etc., sont autant de sujets où la voix de la FSU a pesé...

La FSU à l'origine d'avancées significatives en faveur des assistants familiaux. Forte d'une mobilisation initiée par la FSU en décembre 2019 avec SUD et l'ADDAMEF sur Béziers-Foch, nous avons pu reprendre un dialogue social en faveur de ces professionnel.les. Exclu-es du Ségur et du RIFSEEP, l'intervention de la FSU a aussi été déterminante pour l'obtention d'une prime de fin d'année, à l'image de tous les autres agent.es de la collectivité. Outre l'obtention d'une dotation informatique, la FSU a aussi obtenu qu'en cas d'accusation et conformément à la présomption d'innocence, l'assistant.e familial.e voit son salaire maintenu.

La FSU a exigé et obtenu le retrait du critère de mobilité dans la concertation sur les Lignes Directrices de Gestion. Issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, les lignes Directrices de Gestion ont remplacé les Commissions Administratives Paritaires et ne prennent plus en considération les propositions des représentants du personnel en matière d'avancements de grade et promotions. Un des critères souhaités par l'administration prenait en compte la capacité de mobilité de l'agent.e. Ce critère reflétait pour nous à la fois une inégalité territoriale flagrante (il est plus facile d'être mobile sur le montpelliérain que sur le biterrois ou les hauts cantons au regard du nombre de postes disponibles), mais aussi une inégalité professionnelle « femme-homme » car justement la mobilité est plus complexe pour les agentes qui généralement se retrouvent aussi absorber les tâches familiales et domestiques. Sur ce point la FSU a été entendue!

La FSU obtient une première extension du périmètre du Ségur grâce à la mobilisation des professionnel.les du social et du médico-social. Le 31 mai 2022 à l'appel de l'intersyndicale SUD-FSU. Nous avons ensuite obtenu une étude plus approfondie et plus globale d'un Ségur élargi à la communauté du travail social et médico-social qui sera prochainement discuté avec l'administration.

La FSU est à l'initiative de l'intersyndicale CFDT-FSU-SUD dans le cadre de la négociation collective temps de travail. Cette initiative permettait d'opposer une majorité à l'administration, majorité qui a permis de peser de manière déterminante sur la négociation des 1607h.









Non sectionnel les grilles indiciares and inférieures à d'amplies équivaises qui sont majoritaisement occadés par plus l'experies et la périodiée de ces métires par experience par la régime indimensaire, ni dans le déroulem

La FSU a été force de proposition dans la concertation télétravail. Il était primordial pour nous que cette discussion prenne en considération de manière prioritaire la conciliation vie privée-vie professionnelle en faveur des agent.es. C'était un marqueur fort de notre cahier de revendications pour les élections de décembre 2018. Si le contexte de la Covid nous a « aidé » en précipitant l'élargissement du télétravail, des aménagements du règlement restent encore nécessaires (comptabilisation du temps de travail, matériels spécifiques, mobilités, respect du présentiel, etc.).

La FSU est à l'origine de l'augmentation supplémentaire de la prime de fin d'année pour les catégories C. En effet l'intervention de l'experte FSU lors du Comité Technique a permis de pointer du doigt à la fois sur le faible gain pour les agent.es de catégories C dans le cadre du RIFSEEP (et d'autant plus pour celles et ceux qui ne bénéficient pas d'IFSE majorée, notamment les personnels féminins) et le montant budgété pour le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui serait en réalité impossible à dépenser dans sa totalité. Cette intervention a permis in fine le report de cette enveloppe sur la prime de fin d'année des agent.es de catégorie C et un gain supplémentaire annuel de 110€

C'est l'intervention de la FSU qui a permis une première reconnaissance de la pénibilité spécifique des métiers de l'accueil et de l'accompagnement en travail social et médicosocial au département de l'Hérault. En effet lors de la séance de négociation du 17 mars 2022, la FSU, dans son propos liminaire, a défendu la réalité d'une affection particulière touchant ces personnels, assimilable au traumatisme vicariant, autrement appelé «fatique de compassion» et qui participe à la souffrance au travail des personnels. Cette intervention, démontrant la nécessité de reconnaître une pénibilité spécifique à ces personnels fortement féminisés, a été déterminante pour la création de ce nouveau droit en faveur des agent.es de la collectivité.

C'est l'intervention de la FSU qui a permis d'obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle pour les sagesfemmes et les auxiliaires de puériculture. Lors de la concertation RIFSEEP, la FSU est intervenue, avec d'autres syndicats, pour demander le passage des sages-femmes du groupe de fonctions A3 à A2 et les auxiliaires de puériculture du groupe de fonctions B1 à B2. Là encore ces deux professions très féminisées n'étaient pas suffisamment reconnues dans leurs compétences.

Voici quelques exemples qui montrent que notre organisation syndicale est force de proposition sur l'ensemble des projets, concertations ou négociations, et que nos interventions peuvent être déterminantes pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunérations des agent.es.

Plus généralement cela montre aussi, pour celles et ceux qui parfois en doutent, l'utilité des organisations syndicales et de la représentation des personnels!









REPONDRE A LA CRISE SOCIALE ET ECOLOGIQUE :

LY A URGENCE!

'été qui s'achève a vu se succéder des évènements climatiques extrêmes qui ont une nouvelle fois révélé la double urgence d'une rupture écologique et de moyens adaptés aux conséquences du dérèglement climatique, en particulier par le renforcement du service public. Face à la répétition des vagues de chaleur, aucun plan national d'ampleur n'a été mis en œuvre par le gouvernement en faveur du climat et d'une fonction publique résolument tournée vers la question climatique. Pourtant jamais il n'a été aussi urgent d'affronter ensemble les crises sociales et écologiques. Les alertes des scientifiques se succèdent pour expliquer que nous sommes la dernière génération à pouvoir agir pour y faire face. Le climat et les enjeux sociaux figurent en tête des préoccupations de la population et le soutien aux mobilisations récentes pour les retraites et les services publics a été massif. Mais, le gouvernement reste sourd adoptant une même logique : il justifie le refus de parler d'une autre répartition des richesses par une course sans fin à la croissance faisant fi de la situation écologique. Il n'y aura pas de résolution à la crise d'aujourd'hui avec les solutions d'hier ou le repli sur soi et encore moins en niant la réalité. C'est pourquoi il faut rapidement que cette question soit intégrée à toutes les réflexions concernant les services publics et leurs agent-es.

CETTE CRISE EXIGE UNE REMISE EN CAUSE DU SYSTÈME POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE

Nous sommes pourtant convaincus-es que la résolution de ces crises réside dans une profonde remise en cause du système politique et économique actuel, que nous devons collectivement exiger du gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre et les inégalités sociales. En effet, pour la FSU, la question sociale est fondamentalement ancrée dans la question climatique et la gestion des conséquences déjà visibles de son dérèglement, ces



La FSU est membre fondateur du collectif Plus Jamais Ça!

deux questions sont donc à rapprocher. L'État, en lien avec les collectivités locales, doit pour cela reprendre ses habits délaissés de planificateur, afin d'organiser au mieux les transitions agricole, industrielle et énergétique nécessaires et veiller à accompagner solidement tous-tes les salariés-es dans l'évolution des métiers et la gestion de leur quotidien professionnel. Les travailleuses et travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir participer et décider du processus de reconversion de ces emplois. Le développement de services publics de qualité et de proximité et la création de millions d'emplois sont également nécessaires à la transition écologique et sociale. Nous devons enfin contraindre les multinationales, banques et institutions financières à cesser d'alimenter le changement climatique, à protéger et respecter les droits des salariés-es, préserver et renforcer les acquis sociaux.







NOUS N'AVONS PLUS LE TEMPS D'ATTENDRE!

La France est très largement en retard sur la réalisation des objectifs de la COP 21 et des traités, notamment celui de Paris. Aujourd'hui nous savons que le transport aérien est à la fois le plus polluant et le moins nécessaire sur des petites distances. La question de l'alimentation est cruciale (cantines) et doit permettre une transition de l'agriculture. Nous savons que le système alimentaire a largement dépassé les limites du soutenable sur l'ensemble de sa chaine : espèces, ressources, paysages, eau, productions animale et végétale. La production animale est aujourd'hui le premier poste de consommation en Europe et entraine une surconsommation de pesticide, d'engrais, etc. Pourtant elle ne correspond pas à un besoin puisque nous surconsommons deux fois la quantité de protéine animale dont on a besoin.

Cependant la transition est double, écologique et sociale mais aussi qualitative et quantitative lorsque l'on sait qu'un tiers des emplois alimentaires concernent la chaine animale. C'est d'abord un problème de pouvoir d'achat. En effet, la question du partage des richesses et des salaires est intimement liée à la question climatique et aux enjeux de société. Il faut pouvoir trouver un équilibre par des salaires décents qui permettraient de maitriser qualitativement sa consommation. Mais c'est aussi un problème culturel lié par exemple à l'éducation à l'alimentation. Pour autant, il faut éviter la culpabilisation individuelle, car même si les efforts individuels ont leur importance, les changements à opérer sont systémiques.

COMBATTRE LES DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES, C'EST AUSSI REFUSER L'INJUSTICE SOCIALE

Pollution Numérique

Vous ne l'avez peut-être pas remarqué mais la FSU au conseil départemental est la seule organisation syndicale à n'avoir jamais associé de pièces jointes à ses communications à tou-tes, depuis plus de 4 ans. Nous renvoyons systématiquement sur notre site internet. Au-delà de notre engagement à respecter la charte de la communication des syndicats, c'est aussi et surtout le souhait de ne pas contribuer plus que nécessaire à la pollution numérique. Selon une étude de l'organisation Carbon Literacy Project, un mail standard consomme 4 g de CO2 et un mail avec pièces-jointes, 50 g de CO2e.

Pour autant nous pouvons encore nous améliorer, notamment en supprimant petit à petit les logos ou encore en concentrant nos communications sur un seul envoi périodique, etc.

Se déplacer, se nourrir, se loger, se chauffer, produire, consommer autrement est possible et souhaitable. Les alternatives sont connues et nombreuses et pourtant les décideurs politiques et économiques retardent leur mise en œuvre au nom d'intérêts particuliers. Le dernier rapport publié par le GIEC nous alerte une fois de plus sur l'urgence à nous saisir de la crise climatique. Les conséquences du changement s'annoncent catastrophiques pour la planète et sa population : famines, sécheresse, cyclones, incendies, inondations se multiplieront. La reconversion écologique est un enjeu fondamental : tous les secteurs de la société doivent y participer. Et le service public est un secteur clef dans la lutte pour le climat, que ce soit dans le cadre de la rénovation des bâtiments, dans l'affirmation de règles de sobriété énergétique, de l'usage des espaces, la gestion des déplacements professionnels ou travail/domicile ou encore de la gestion des paysages.

La lutte pour le climat est un combat d'intérêt général qui doit pouvoir rassembler largement. Il y a une attente forte des agent.es qui veulent mieux consommer et s'interrogent aussi sur le sens de leur travail, et plus largement le sens du service public dans sa contribution à la question écologique. Le département de l'Hérault a fait de nombreux efforts en la matière, notamment en ce qui concerne les nouveaux bâtiments de la collectivité ou encore la restauration scolaire et celle de la crèche départementale. Cependant, et nous le revendiquions déjà en 2018, la question écologique doit devenir centrale concernant l'ensemble des réalisations, discussions, négociations menées par la collectivité. Elle suppose la création d'une mission transversale et paritaire qui accompagne les agents-es et les services sur ces questions. Car osons le dire, si nous ne pouvons envisager un monde du travail exclusivement basé sur la « visio », nous devons repenser nos déplacements et donc la question du temps. Oui, il ne devrait pas être impensable de prendre le train puis le tram pour venir de Béziers en réunion à Montpellier (et inversement). Mais cela suppose de ralentir les cadences, de prendre en compte cet impératif dans la planification des réunions et de diminuer le volume de travail, et donc d'éliminer les taches et obligations superflues, d'avoir les moyens de travailler sur ce temps nomade ou encore de créer des postes... Bref, nous devons nous poser ces questions et surtout vite envisager des réponses !









DANS LES SERVICES PUBLICS AUSSI DES MESURES SONT POSSIBLES POUR FAVORISER UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOCIALEMENT JUSTE, LA FSU **REVENDIQUE DANS L'IMMÉDIAT:**

INVESTIR DANS LES SERVICES PUBLICS!

De nouveaux services sont nécessaires pour répondre aux besoins sociaux dans une société écologique, sociale et démocratique. De nouveaux besoins apparaissent dont la prise en considération appelle la création ou la refondation de services publics existants : de la perte d'autonomie à l'accès au crédit, de la protection des biens communs – définis comme indispensables à la collectivité – à l'environnement, de l'accès à l'énergie et à la santé, le chantier est immense. Des initiatives concrètes pour la gratuité de certains services publics, qui répondent aux besoins essentiels de la population, en matière d'accès à l'eau et à l'énergie, de santé ou de transports locaux sont à même de concilier l'urgence écologique et la justice sociale. Ainsi la gratuité des premiers m³ d'eau ou des premiers KWH est à mettre en place, avec une taxation dissuasive des consommations supplémentaires. Il faut aussi viser la gratuité des transports en commun dans les agglomérations, en les renforçant, afin de limiter au maximum l'usage des véhicules individuels.

RÉFORMER LES RÈGLES DE L'ACHAT PUBLIC!

Il faut sécuriser juridiquement les achats pour permettre la réduction des Gaz à Effet de Serre (GES). La FSU du conseil départemental de l'Hérault demande la définition de clauses sociales dans l'application des textes réglementaires relatifs aux marchés publics, mais il est aussi impératif d'y inclure aussi des montagne » (Béziers-Neussargues). Cet article est à conditions d'éligibilité liées à la réduction des émissions GES globales. Ainsi, la commande publique, même si nous ne doutons pas que le département de

comme corolaire la recherche du moindre coût. D'autre part, privilégier les objectifs écologiques implique de rompre avec les logiques basées uniquement sur le coût lors des appels d'offres. Des moyens supplémentaires doivent être alloués pour le fonctionnement des services publics.

POUR UNE AGRICULTURE AU SERVICE ALIMENTATION DE QUALITÉ POUR TOUTES ET **TOUS**

Pour lutter contre la malnutrition et dénutrition, pour assurer la qualité et la sécurité alimentaire, il faut transformer le système pour privilégier : production biologique, transformation locale et valorisation de circuits courts. La restauration collective et scolaire doit fournir des repas biologiques issus de l'agriculture raisonnée, de circuits courts et locaux, proposer le choix de menus non carnés. Le pourcentage de produits issus de l'agriculture biologique fixé aujourd'hui à 20 % par la loi EGalim doit être augmenté. Le passage en régie de chaque restauration collective doit être la règle, y compris au conseil départemental de l'Hérault!



En 2018 la FSU du département de l'Hérault publiait un article dans le Comprendre & Agir #4 pour défendre la ligne de chemin de fer « de la

lire ou à relire www.snuter34fsu.fr

l'Hérault y soit attentif, doit privilégier systématiquement l'achat de produits recyclés, classés non énergivores et à faible émission, la réparation des outils. Il est urgent de perdre le réflexe gestionnaire qui consiste à réduire les budgets d'une année N+1 s'il n'a pas été utilisé entièrement afin de ne pas inciter les services à la surconsommation et qui aurait

« La FSU du conseil départemental de l'Hérault demande la définition de clauses sociales dans l'application des textes réglementaires relatifs aux marchés publics, mais il est aussi impératif d'y inclure aussi des conditions d'éligibilité liées à la réduction des émissions de Gaz à effet de serre . »









Pour que chaque citoyen.ne ait accès à une alimentation saine et un droit à se nourrir, la FSU s'est engagée à participer avec d'autres à l'étude et aux débats sur une sécurité sociale de l'alimentation. L'enseignement agricole public avec ses exploitations agricoles et ateliers technologiques doit relever les défis environnementaux et celui du renouvellement de

générations d'agriculteurs.trices en favorisant la multiplication d'espaces tests dans ses exploitations, la recherche et la promotion de systèmes agricoles vertueux.

POUR UNE ÉDUCATION ÉMANCIPATRICE

La rupture écologique est une « question socialement vive ». Des enseignements émancipateurs devraient viser la construction d'une pensée complexe, critique, éthique et prospective. Les directives et les programmes scolaires sont à améliorer afin de dépasser les écogestes individuels et le simple exposé de la biodiversité et du climat. L'École doit pointer les causes anthropiques du changement



global mais aussi permettre le débat sur les choix de société et leurs conséquences écologiques et sociales. Faire des établissements et unités de travail, des lieux d'exemplarité écologique suppose un fort engagement budgétaire de l'État et des collectivités territoriales, lesquelles doivent être soutenues financièrement. Une rénovation généralisée, privilégiant l'isolation des bâtiments, la végétalisation des espaces collectifs et l'accessibilité par les mobilités douces et collectives doit être engagée, sans recourir à la privatisation. Par ailleurs, l'ensemble des fournitures (pédagogiques, matérielles...) doit être encadré par une réglementation écoresponsable.

AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT NOUS REVENDIQUONS :

- DES FORMATIONS intégrant une réflexion sur la transition écologique et son accompagnement social.
- La réalisation de BILANS ÉNERGÉTIQUES et plans d'isolations de tous les bâtiments.
- L'obligation de définir les IMPACTS « ÉCOLOGIQUES » pour tous les dossiers présentés en Comité Social Territorial
- Le développement du TRAVAIL SEMI-NOMADE.
- Une REDÉFINITION DES ESPACES DE TRAVAIL en lien avec le télétravail
- La mise en place de **BORNES DE RECHARGEMENT ÉLECTRIQUE** pour l'ensemble des services de la collectivité accessibles aux véhicules personnels
- Un **PROGRAMME CONCERTÉ DE RÉDUCTION ÉNERGÉTIQUE** et de la consommation en eau, de la réduction et du recyclage des déchets
- La mise en place des mesures nécessaires pour **ASSURER LA SÉCURITÉ ET PROTÉGER LA SANTÉ DES AGENTS-ES** exposé-es (visite médicale, information des personnels, mesures techniques telles que système de ventilation, ouverture des fenêtres...).
- La MISE EN PLACE DU FORFAIT « MOBILITÉS DURABLES » pour renforcer l'utilisation du vélo, de transports en commun et du co-voiturage, avec le paiement intégral et non pour moitié des abonnements train et transports en commun pour celles et ceux qui font ce choix.
- Mise en place de manière urgente d'une commission de travail réfléchissant sur **L'IMPACT DE LA ZFE**MÉTROPOLITAINE sur le travail et pour les agents.e.s
- **DES « PASS » TRANSPORTS EN COMMUN** (bus, tram, trains régionaux) dans les services du département et des tickets à l'unité dans les services sociaux et médico-sociaux.















EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES:

UN COMBAT AU QUOTIDIEN!

u Conseil Départemental de l'Hérault, 64% des agents sont des agentEs. On pourrait croire que cette proportion influe fortement sur la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Il n'en est pourtant rien. En revanche, cette proportion influe fortement sur nos combats. Lorsque nous nous sommes présentés aux élections professionnelles en 2018, nous avons clairement affiché nos revendications en matière d'égalité professionnelle, question prioritaire de notre syndicat, et nous sommes engagés à la défendre dès que nécessaire. Dire qu'il a fallu souvent la défendre ces quatre années de mandature est un faible mot! Dire que nous avons toujours réussi serait un mensonge, tant la collectivité n'a pas brillé à œuvrer sur ce point! Dire, par contre, que nous avons obtenu de belles réussites (et pas les moindres) est exact!

La première victoire de la FSU est d'avoir imposé à la collectivité (administration, exécutif, organisations syndicales) un mode de pensée des problèmes sociaux et salariaux qui prend en compte l'égalité professionnelle. C'est aussi grâce à nos interventions en Comité Technique et groupes de travail avec l'administration, mais surtout à notre pugnacité que nous avons, entre bien d'autres victoires :

- OBTENU LA SUPPRESSION DU CRITÈRE DE MOBILITÉ comme élément favorable à l'avancement, dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion;
- DÉFENDU UN RÈGLEMENT DU TÉLÉTRAVAIL qui protège l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle;
- ACCEPTÉ UN RIFSEEP ASSIT SUR LES MISSIONS, rendant le CIA inopérant sur les inégalités entre hommes et femmes ;
- GAGNÉ UNE PRIME ANNUELLE DE FIN D'ANNÉE PLUS IMPORTANTE POUR LES CATÉGORIES C (+110€) dont une part importante de métiers féminins ne perçoit pas d'IFSE majorée.

Même si nous sommes fiers de ces victoires, obtenues à l'issue d'âpres combats, nous sommes contraints de reconnaître que nos défaites nous laissent sur notre faim (de justice sociale).

Heureusement, l'égalité professionnelle n'est pas qu'un slogan à la FSU territoriale du Conseil Départemental de l'Hérault! C'est une valeur qui doit se concrétiser, aussi nous ne lâchons rien!



La revue numérique FSU des agent.es du conseil départemental de l'Hérault qui dans son 11ème numéro est consacrée à l'égalité professionnelle dans la collectivité









Nous continuerons donc à lutter pour que :

- CHAQUE AGENT.E EN CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ SOIT SYSTÉMATIQUEMENT REMPLACÉ.E Nous n'acceptons en effet pas qu'un agent ne puisse pas pleinement profiter de l'arrivée de son enfant en culpabilisant sur la charge de travail reportée sur ses collègues ;
- UNE IFSE MAJORÉE COMPENSE LA PERTE D'UNE NBI en cas de cumul (NBI QPV et NBI de maître d'apprentissage par exemple)
- SOIT MIS À DISPOSITION DES SOLUTIONS DE GARDE D'ENFANT POUR LES AGENT.E.S, que ce soit par le biais de places en crèche réservées ou la participation à la rémunération d'un.e assistant.e maternel.le. Il est hors de question que les agent.e.s aient à subir une charge mentale et/ou financière qui vient impacter leur temps de vie professionnelle;
- LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL SOIT EN MESURE D'ENGAGER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES À DESTINATION DES AGENT.E.S VICTIMES DE VIOLENCES INTRA-FAMILIALES: instruction d'aides financières, accompagnement au relogement et attributions de jours de congés;
- LA COLLECTIVITÉ SOUTIENNE LA PARENTALITÉ DE SES AGENT.E.S en travaillant sur un « quide des bonnes pratiques en télétravail » aux fins d'articulation harmonieuses entre temps de vie personnelle et professionnelle.
- LA FSU TERRITO
- UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ DANS LES RECRUTEMENTS qui permette à chacun.e de postuler sur la seule motivation d'un rapprochement du domicile familial ou personnel.
- Toutes les heures de travail soient réellement reconnues, y compris en télétravail
- LES DIRECTIONS SOIENT EXEMPLAIRES DANS LEURS ORGANISATIONS RESPECTIVES (par exemple: pas de mail à des heures indues, pas de réunion départementale commençant à 9h00 ou terminant à 17h30 à Alco, au détriment de celles et ceux qui résident hors métropole, etc.)

LA FSU REVENDIQUE AUSSI UN CONGÉ MENSTRUEL DE 12 JOURS ANNUELS

Certes mi-janvier 2022, les députés ont adopté à l'unanimité une proposition reconnaissant l'endométriose comme une Affection longue durée (ALD) mais il existe un fossé entre l'endométriose et des menstruations qui peuvent être certes extrêmement douloureuses, mais aussi parfois très abondantes, et dont les conditions de travail ne permettent pas à l'agente d'être sereine, disponible et physiquement apte (métiers de l'accueil, de l'entretien, métiers extérieurs, métiers avec absence de toilettes, etc.). Ces jours de congés seraient donc à disposition de l'agente tout au long de l'année.Ces jours doivent aussi pouvoir servir à la suite d'une IVG médicamenteuse ou un arrêt de travail n'est souvent pas prescrit malgré les saignements et les contractions utérines qui peuvent survenir. Cela permettrait à l'agente à la fois de ne pas retourner travailler dans ces conditions, de ne pas poser des jours de repos suite à une intervention et de ne pas se trouver dans l'obligation de justifier un arrêt maladie.

Cette liste de revendications, non exhaustive, et qui, pour certaines ne coûte pas 1 euro, vient par ailleurs répondre à l'ambition de la collectivité d'être plus « attractive » en ces temps de difficultés de recrutement d'agent.e.s territoriaux.les...

Pour les 4 années à venir, si vous nous renouvelez votre confiance, nous continuerons à lutter en faveur de l'égalité professionnelle. Nous prenons l'engagement de poursuivre notre examen de chaque dossier présenté en Comité Social Territorial (instance remplaçant le Comité Technique à compter du 8 décembre prochain) au travers du prisme de l'égalité professionnelle. De nombreux combats nous attendent. Et nous lutterons comme nous l'avons toujours fait, comme nous le ferons Engagé.es pour l'égalité femme/ Votez fsu! toujours.





#15



DES AVANCÉES SOCIALES MAINTENANT!

ors de la négociation temps de travail, la FSU a été de celles qui ont exigé une contrepartie à l'obligation de travailler davantage. Nous avons convenu avec l'exécutif et l'administration qu'il était nécessaire, et selon nous urgent, d'ouvrir un chapitre sur le bien-être au travail et les avantages sociaux des agent.es, jusqu'ici faméliques pour une collectivité de 5000 agent.es. Participation aux frais de restauration, à la complémentaire santé et la prévoyance, à la mobilité douce des agent.es, création d'un Comité d'œuvre Sociale (COS) sont autant de revendications que la FSU porte depuis plusieurs années.

L'ouverture de cycles de négociations

Corolaires à la négociation Temps de travail, il est convenu avec l'exécutif et l'administration l'ouverture de négociations sur les compensations sociales aux 1607 heures mais aussi l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. Notre objectif reste de remettre à plat les prestations d'actions sociales afin de les rendre plus conséquentes pour les agent.es et de les diversifier. Par exemple, peu d'agent.es font appel aux chèques vacances car trop peu subventionnés et complexes sur les conditions d'acquisition. La participation à la mobilité des agent.es est aussi un impératif environnemental, nous l'évoquons d'ailleurs dans le communiqué « répondre à la crise sociale et écologique : il y a urgence! »



Restauration collective et tickets restaurant

Il nous paraît primordial que l'Action sociale en faveur du personnel vienne combler les inégalités de traitement entre les agents bénéficiant des équipements départementaux tels que la crèche et le restaurant administratif d'Alco et les autres. Nous voulons que le SASP élargisse son offre aujourd'hui restreinte à tous les personnels de la collectivité, en aidant au financement de places en crèche ou en subventionnant de manière équitable des accueils chez des assistants maternels partout sur le département. De la même manière, nous ne pouvons plus nous satisfaire des accords de « restauration » existants sur les prises en charges repas pour les très nombreux agents qui ne bénéficient ni du restaurant administratif d'Alco ni des « paniers repas ». Aujourd'hui les conventions sont d'une telle mauvaise qualité, et le plus souvent inexistantes, que de nombreux agents préfèrent déjeuner sur site sans bénéficier d'aucune subvention de l'employeur qui sort donc gagnant d'une telle situation... De notre point de vue, le bénéfice de tickets restaurant d'une valeur faciale à minima équivalente à la subvention actuelle (qui doit d'ailleurs être augmentée au regard de l'inflation) s'impose. Ce n'est pas une fin en soi mais bien une compensation face à des situations d'iniquité et dans l'attente que la collectivité investisse sur les lieux à forte densité en personnel.

Prise en charge complémentaire santé et prévoyance

Une priorité est aussi portée sur la revalorisation et l'élargissement de la participation employeur à la complémentaire santé et la prévoyance. Le 20 avril 2022, le gouvernement a publié le décret instaurant une participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement de garanties santé et prévoyance respectivement en 2026 et 2025.

ensemble







La prévoyance concerne les garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès mentionnés à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique. La participation mensuelle des collectivités territoriales au financement, pour chaque agent, ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros.

CONTRAT DE GROUPE:

LE DÉPARTEMENT MET LA MAIN À LA POCHE

Le département de l'Hérault est engagé sur la mutuelle et la prévoyance dans le cadre d'un contrat de groupe reposant sur un protocole d'accord avec les organisations syndicales de la collectivité. Face à forte augmentation sinistralité, et afin de ne pas entrainer résiliation de une contrat Collecteam (Prévoyance) et/ou Harmonie (Mutuelle), résiliation qui serait extrêmement préjudiciable aux agent.es, le département de l'Hérault décidé de financer augmentations de cotisations, hauteur de 12€ pour tous les adhérents au contrat, et la totalité de l'augmentation du risque santé pour l'adhérent et sa famille. Vous l'avez compris, le renouvellement du contrat de groupe sera un des gros dossiers de l'année 2023.

Ce décret concerne aussi la participation employeur pour la complémentaire santé qui concerne les garanties destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,. Elles aussi sont au minimum celles définies à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique. La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.

A l'heure où nous vivons des augmentations considérables des frais liés à la protection sociale et au moment où nous devons renégocier un contrat de groupe*, la FSU exige la négociation d'un contrat de groupe avec un panier de soins a minima de la même qualité qu'actuellement et une prise en charge employeur d'au moins 50% pour la complémentaire santé et la prévoyance, et ce dès 2023.

Mise en place d'un Comité d'Œuvre Sociale

L'objectif d'un Comité des Œuvres Sociales (COS) est de promouvoir et gérer toute forme d'action (culturelle, sociale, sportive) pour les 5000 salariés de la collectivité, quels que soient leurs lieux

d'affectation et de résidence, leur grade et leur fonction, leur statut de titulaire ou non. Son d'améliorer est conditions de bien-être agent.e.s et de les aider à faire face aux articulations parfois complexes entre personnelle et professionnelle. Alors pourquoi un COS alors

qu'il existe déjà un Service d'action sociale auprès du personnel (SASP) et une Amicale ? Comme son nom l'indique, les actions du SASP viennent répondre aux problématiques strictement sociales rencontrées par les salariés de manière individuelle (aides financières, etc.), ou collective (crèche d'Alco, participation aux frais de restauration, de transport, etc.). Mais force est de constater qu'il peine à offrir une couverture réelle des besoins de l'ensemble des agents de la collectivité sur tout le territoire héraultais. De son côté, l'Amicale offre des prestations particulièrement tournées vers le loisir et parfois la culture. Bien que principalement subventionnée



par le Conseil Départemental, sa gestion est de la responsabilité de ses seuls adhérents. Fortement dépendante de la collectivité (places de match, festival, etc.), elle reste globalement tributaire du bon vouloir de l'exécutif départemental qui, à tout moment, peut interrompre son financement. Par ailleurs son action se concentre très majoritairement sur Montpellier et notamment sur Alco. Un COS aura toute sa place dans l'amélioration des conditions d'existence de l'ensemble des agents du département en venant en complément du SASP dont nous souhaitons qu'il améliore ses prestations.

La FSU portera toutes ces revendications en 2023 et compte sur votre soutien et vos idées!







Comprendre 😘 #15



DE L'HÉRAULT

SALAIRES, RIFSEEP

DISCUTE ENCORE

ous terminons une année 2022 qui a connu une série de concertations et négociations. Les annonces salariales du gouvernement sont aussi venues modifier substantiellement le traitement des agent.es. Si la contrepartie de l'augmentation du point d'indice, attendue par le Gouvernement, ne présage pas le meilleur, au département de l'Hérault les discussions se poursuivent tant dans le comité de suivi « temps de travail » que dans les ajustements issus du RIFSEEP. Elles devraient d'ailleurs se prolonger en 2023. Tour d'horizon...

Grilles bricolées et faible point d'indice

Le chantier des carrières et des rémunérations, annoncé par Emmanuel Macron lors de l'élection présidentielle reprendra en décembre. Il est la « contrepartie » de la (bien trop faible) augmentation du point d'indice de... 3,5% appliquée depuis le 1er juillet. La FSU suit de près cette « discussion » avec le gouvernement qui a pour projet de « rebattre les cartes de l'organisation de la rémunération » afin de « rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrières plus différenciantes »... Le Président évoquait alors les « rigidités » du système par catégories (A, B, C).

Les réajustements par petites touches du Gouvernement des déroulements de carrière et de la reconnaissance professionnelle des agent.es publics restent inquiétants. Et le résultat d'un tel bricolage est plus qu'insatisfaisant :



En Catégorie C : Les premiers échelons du C1 ont tous le même indice (IM 352). Il faut 9 ans d'ancienneté dans la première grille des C pour percevoir une augmentation de... 10€ brut... Ce sont les agent-es les plus touché-es par l'absence d'un vrai déroulement de carrière, avec des salaires qui restent très faibles. Plus de la moitié stagne toute leur carrière en échelle C1 ! C'est notamment le cas de nombreux agent.es administrati.fs.ves du département de l'Hérault qui de plus ne bénéficieront d'aucune IFSE majorée dans le cadre du RIFSEEP!

En Catégorie B : Les salaires de début de carrière étaient identiques à ceux de la catégorie C, c'est ce qui a motivé le gouvernement à agir sur le début des grilles en juin. Pour autant, ce « rafistolage » n'empêche en rien le tassement des rémunérations.

En Catégorie A : L'absence de reconnaissance des qualifications et des responsabilités provoque un manque d'attractivité pour celles et ceux qui voudraient s'engager dans une carrière dans la Fonction publique. Et cela se ressent au département de l'Hérault particulièrement!

Pour toutes les catégories, les faiblesses des rémunérations entrainent une perte d'attractivité censée être compensée par le RIFSEEP. Mais toutes les primes du monde ne compenseront jamais l'importance de la rémunération indiciaire.

Alors que nos régimes indemnitaires étaient indexés sur la valeur du point d'indice, il n'en sera rien du RIFSEEP qui ne pourra donc évoluer en valeur dans le temps. Aussi, afin de coller au plus près de l'évolution du coût de la vie et des réalités vécues par les agent.es, nous revendiquons l'indexation des IFSE socles et majorées des agent.es de la collectivité sur l'inflation .

RIFSEEP : des réajustements qui s'imposent

Réformer l'ensemble du régime indemnitaire dans le cadre d'une concertation avec les représentants du personnel et dans le même temps négocier les 1607h est une gageure. A ce titre, l'ensemble des personnels RH qui a contribué aux architectures et à leurs mises en place est à saluer. Il est donc normal qu'à présent, confronté aux réalités, des services et agent.es, des ajustements soient nécessaires. La FSU a été la seule organisation syndicale à proposer tou.tes les agent.es de prendre connaissance de ce qui était voté par l'exécutif et les représentants du personnel en matière de RIFSEEP et s'est même déplacée partout où elle a été sollicitée ensemble



pour expliquer et échanger sur les impacts de ce changement.



Nous sommes aussi intervenus ces derniers jours pour permettre aux Conseillers d'insertion de la DGA-DETIE le respect du groupe de fonction qui leur était initialement attribué. Il ne fait aucun doute que d'autres réajustements seront nécessaires. Au-delà de ça, la FSU souligne quelques remarques et soutient des revendications.

Augmentation du point d'indice: stratégie de l'évitement

Le Gouvernement a décidé d'une augmentation du point d'indice de 3,5% au 1er juillet. Ce relèvement a une influence sur l'indemnité départementale qui lui est indexée. C'est pour cette raison que vous avez vu la ligne « Indemnité Départementale » de votre fiche de salaire légèrement évoluer. A première vue anodine, cette augmentation par effet mécanique au 1er juillet pouvait permettre à de nombreux.ses agent.es de voir le calcul de leur IFSE socie dépasser le plancher associé à leur groupe de fonction, et par conséquent aller chercher le montant d'IFSE 1er palier. Ainsi un.e agent.e du administratif.ve qui occupe des fonctions d'assistant.e de



gestion administrative (C2) et qui recevait une indemnité départementale à hauteur de 219,87€, voit cette dernière passer à 227,57€ avec la hausse du point d'indice au 1er juillet. Lorsqu'on y ajoute les 57€ de base on atteint la somme de 284,67€, donc au-dessus de l'IFSE plancher fixé à 283€. La règle voudrait donc que l'on « aille chercher » le 1er palier situé lui à 340€... Il n'en sera cependant rien, l'administration nous ayant répondu que le régime indemnitaire de référence serait finalement celui de l'agent.e au 30 juin et non celui du 1er juillet... Au regard du contexte salarial, il aurait pourtant été nécessaire de faire bénéficier ces agent.es de catégorie C, à faible déroulement de carrière, de quelques dizaines d'euros supplémentaires, ou a minima intéressant de réaliser une étude d'impact budgétaire.

Des groupes de fonctions qui feront obstacle à la mobilité

S'il y a des fonctions multi catégorielles, certaines ne sont maintenues que pour correspondre à l'existant. Tous les métiers « surclassés » sur un groupe de fonction supérieur à leur catégorie et qui donc « feront fonction » seront « les derniers des Mohicans ». Par exemple les postes de secrétariats des chefs de service ou des responsables territoriaux, sont à présent uniquement calibrés sur de la Catégorie B. Les agent.es de Catégories C en poste sont en effet considéré.es comme « faisant fonction » et bénéficieront d'une IFSE de niveau B. Elles ou ils seront donc les derniers à pouvoir occuper ce type de poste en étant catégorie C. C'est aussi le cas pour d'autres métiers et fonctions. Trois écueils à cela : les intéressé.e.s sont bloqué.e.s sur leurs postes (sauf à renoncer à cette IFSE supérieure) ; l'accès de ces postes aux agent.es de catégorie C est également bloqué, ce qui entrainera à coup sûr des recrutements sous contrat à la place de favoriser l'évolution de carrière des titulaires.

Se pencher rapidement sur les métiers dits « en tension »

Une IFSE concernant les métiers en tension était prévue lors de la concertation RIFSEEP. Cette dernière a été « parasitée » par l'arrivée du Ségur qui concerne de nombreux métiers présents sur la liste des métiers en tension. Aussi, rien n'a vraiment été décidé et de nombreux métiers sont en attente de connaître leur sort. La concurrence entre collectivités, y compris au sein de l'Hérault (Métropole, Région, villes), fait rage, et le département souffre de la comparaison notamment sur les métiers techniques. Et comme il n'y a pas que les travailleurs sociaux et médico-sociaux au conseil départemental, il est urgent de s'y pencher!

Loin de tenir des discours ostentatoires ou des postures sans lendemain, la FSU continue de discuter avec l'administration et de défendre les agent.es, la reconnaissance de leurs métiers, de leurs qualifications et de leurs responsabilités. Et ça va continuer en 2023!

La FSU portera toutes ces revendications en 2023 et compte sur votre soutien et vos idées!











LA FSU AVEC LES ASSISTANTES FAMILIALES DANS LA DURÉE ET LA CONSTANCE

sa création fin 2015, la FSU CD34 comptait déjà plusieurs assistantes familiales qui nous avaient suivis dans cette aventure. Notre action syndicale en faveur de la profession était naturelle car issue de nombreuses années d'engagement à leurs côtés. C'est dans cet esprit que nous avons poursuivi collectivement dans cette voie.

La mise en œuvre des revendications et le mouvement de décembre 2019.

Par des rencontres régulières sur les territoires avec les assistantes familiales la FSU a consolidé sa base syndicale dans la profession en multipliant par 5 ses adhérentes et en entretenant un réseau de plus de 100 assistantes familiales. Ce travail de terrain a permis la construction d'un cahier de revendications au plus proche des préoccupations des professionnelles, revendications réactualisées régulièrement et diffusées largement. Notre objectif de faire connaître et reconnaître le métier s'est traduit également par la publication de plusieurs articles dans

les revus FSU sur le plan national (Syndicalement Votre) et comme local (Comprendre&Agir).

Forte de ce travail et de son résultat aux élections professionnelles de 2018, la FSU a permis la reprise de rencontres régulières avec la Direction et a interpelé le Président du Conseil Départemental quant aux conditions de travail, de rémunérations et de reconnaissance du métier d'assistant.e familial.e. Ainsi en Mai 2019, le Président demandait qu'une « réflexion plus globale soit initiée autour du statut et des conditions de travail au sein de la Collectivité dont les assistant.e.s familial.e.s font partie intégrante »

Réunies en Assemblée Générale le 14/11/2019, les assistantes familiales syndiquées à la FSU décident d'entrer dans l'action compte tenu de la dégradation continue de leurs conditions de travail et des réponses très insuffisantes apportées. Un collectif est créé avec l'ADDAMEF, collectif que rejoindra le syndicat Sud ; un préavis de grève est déposé pour le 10 décembre.

Suite à une rencontre infructueuse dans le cadre du préavis, l'appel à la grève est confirmé pour toutes les assistantes familiales et un communiqué de presse publié pour un rassemblement le 10 décembre à l'antenne de l'Hôtel du département à Béziers. Appel réussi car 130 assistant.e.s familial.e.s viennent manifester des 4 coins du département dans une (bonne) ambiance revendicative. Le Président Mesquida reçoit une délégation du collectif; cette rencontre d'une heure se déroule dans un climat d'écoute mutuelle mais n'est pas à la hauteur des attentes.

Le mouvement est également médiatisé localement, mais aussi nationalement par un long article dans la revue de la FSU territoriale de décembre 2019.

Suite à deux rencontres en janvier et février 2020, le DGS transmet un courrier de cadrage reprenant 3 revendications : mise en place d'un dispositif pour garantir la présomption d'innocence à finaliser pour fin 2020 ; le relèvement de l'allocation d'entretien présenté au vote de l'assemblée départementale en avril ; l'organisation des modalités d'un dialogue social relatif à l'accueil familial.



Mobilisation des assistants familiaux Le 10 décembre 2019 à Béziers

Il était alors temps de revenir devant l'ensemble des assistant.e.s familial.e.s dans le cadre d'une AG programmée en mars 2020.







La crise COVID

Cette AG n'aura pas lieu pour cause de crise sanitaire et de confinement. Cependant, bien que cantonnés chacun chez soi, et pour les assistant.e.s familial.e.s ass fam, avec les enfants qui leur sont confiés, la FSU sera en lien et active pour soutenir et défendre si besoin, individuellement et collectivement, les assistantes familiales. Ainsi, de nouveau le 3 avril la FSU interpelle le Président sur la situation spécifique des assistantes familiales et demande que des moyens significatifs soient dégagés et les services concernés mobilisés dans cette période de crise.

Il faudra attendre un mois et la médiatisation par la FSU de la situation pour avoir des engagements financiers sérieux. A savoir le rehaussement de l'allocation d'entretien à 16€/jour (+2,45€/jour) (soit + 75€/mois) à compter du 1° janvier, et une prime de 200€ par mois pour 3 mois soit 600€ pour travail supplémentaire. Pourtant le 25 mai, la FSU se voit dans l'obligation de ré-interpeler le Président dans le cadre du déconfinement qui se met en place et surexpose les assistantes familiales face à l'absence de réponses cohérentes de l'administration.

Notre courrier pose déjà la problématique des mois à venir au regard de l'épuisement professionnel constaté; la présidente du CHSCT est saisie de la question. Comme chacun sait, la crise sanitaire n'en restera pas là et les vagues épidémiques successives continueront d'affecter durablement l'exercice professionnel quotidien des assistant.e.s familial.e.s.

La relance du revendicatif et de l'action sur le terrain

Ce ne sont pas moins de 5 courriers qui ont été envoyés à l'exécutif départemental en 20 mois afin de rappeler nos revendications et demander le respect des engagements. L'exécutif pensait-il que nous finirions par lâcher prise ? Oubliées les assistant.e.s familial.e.s!!!

Il n'en a rien été, et pour preuve l'article de 6 pages publié en novembre 2021 dans notre revue syndicale Comprendre & Agir ainsi que le tract de mars dernier concernant le Ségur et le RIFSEEP.

Ainsi, la persévérance, l'engagement de plusieurs assistant.e.s familial.e.s, la pugnacité de la FSU et la reprise

des réunions sur les territoires ont permis de relancer la dynamique syndicale et d'ajuster nos revendications à l'actualité de la collectivité. Et c'est une enveloppe de 800 000 € spécifiquement dédiée aux assistants familiaux qui a été votée en juin dernier dans le cadre du RIFSEEP suite à la proposition de la FSU d'alignement de la prime de fin d'année versée aux agents de la collectivité et dont les assistantes familiales étaient exclues.

C'est (enfin) la dotation d'un matériel informatique revendiquée depuis longtemps par la FSU, revendication renforcée dans le cadre de la crise sanitaire et des confinements. Il convient à présent de veiller aux fonctionnalités et aux accès que cette tablette va permettre.

C'est aussi la prise en compte du métier d'assistante familiale dans le cadre du CHSCT et de l'évaluation des risques professionnels.

C'est encore le maintien du salaire durant toute la procédure à laquelle l'assistant familial pourrait être soumis en cas d'accusation contre sa personne.

C'est enfin le respect pour 2021 de l'ajustement de l'allocation d'entretien à l'inflation (1% d'augmentation, soit 16 ctmes)

Après une période d'inconstance, l'engagement formel des nouvelles directrices du PASEF et de la DEF de rencontres pluriannuelles avec les organisations syndicales a été possible grâce aux actions de la FSU.

Pour en savoir plus, retrouvez le cahier de revendications en faveur de la profession sur notre site dans l'espace dédié aux assistants familiaux : www.snuter34fsu.fr

Venez participer aux Réunions d'Informations Syndicales concernant votre profession organisées en novembre sur les territoires.



ASSISTANTES FAMILIALES

Engagé.es au quotidien auprès des assistants familiaux ensemble Zengage



www.snuter34fsu.fr





TRAVAIL SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL IL FAUT QUE ÇA CHANGE



I n'aura échappé à personne que le champ du travail social est aux abois tant au niveau national que dans la collectivité de l'Hérault. Rémunération, attractivité des métiers du social, manque de moyens, perte de sens, mettent à mal ce secteur professionnel.

Au département de l'Hérault, s'ajoutent les écueils issus de la réorganisation de la DGA-SD de 2017 qui ne cessent de se confirmer mais ne sont plus un sujet selon l'administration. Désormais, seuls des ajustements sont envisagés. Depuis l'été dernier, les agents des services de la Solidarité se font entendre après des années de conditions de travail dégradées et d'interpellations modérées à travers des courriers successifs.

Les OS les soutiennent et la FSU n'a pas attendu ces relances pour porter les sujets de la Solidarité de façon constante et appliquée depuis 5 ans. L'administration semble enfin se saisir de la problématique de la DGA SD en allant à la rencontre des agents sur site, réactivant des rencontres régulières avec les OS et se montrant force de propositions.

Réelles perspectives de changements ou opération séduction ? Un virage est à prendre avec les agents ! GO GO GO !!!

QUELS CHANGEMENTS À VENIR POUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL ?

La mise en œuvre imminente de 2 chantiers : RIFSEEP et 1607H.

Ils font l'actualité de la collectivité depuis près d'un an et ont occasionné un travail de fond considérable concernant les missions d'actions sociale et les difficultés de recrutement dans le social. Le RIFSEEP est effectif sur la fiche de

salaire de fin novembre avec une rétroactivité de 5 mois pour tous les agents de la collectivité.



A cela s'ajoutera le Ségur

Versé en mars 2023 pour un montant mensuel de 189[©] net pour les professionnels éligibles au CTI et complétera leur revalorisation salariale dès lors qu'ils exercent « un accompagnement socioéducatif auprès du public » comme l'affirme le décret. Les syndicats SUD et FSU se sont mobilisés pour obtenir nous l'espérons un périmètre du Ségur élargi et incluant un maximum de professionnels faisant partie de la communauté du travail social ou octroyer un équivalent sous forme de prime.

Si le bilan pécuniaire parait globalement positif, gardons à l'esprit que la valorisation du point d'indice reste la problématique centrale des salaires des agents de la fonction publique à laquelle ni le RIFSEEP ni le Ségur n'ont vocation de pallier.

Une pénibilité spécifique enfin reconnue

En ce qui concerne le temps de travail, dès janvier 2023, les 1607h se mettront en place : 90h annuelles de travail en plus pour tous les agents de la collectivité. Certes

rien de glorieux, mais quelques aspects positifs sont à souligner : une pénibilité de 30 min pour les professionnels du travail médico-social, reconnaissance aussi symbolique que nécessaire. Cela pourrait paraître anodin mais la FSU a réussi à imposer l'idée d'une pénibilité spécifique au travail social et médico social et pour la première fois sa prise en compte par la collectivité. Elle profitera a minima aux travailleurs sociaux des STS, aux agent.es qui accueillent le public sensible et aux travailleurs médico-sociaux PMI. Tout l'enjeu sera d'en développer les périmètres à long terme. Par ailleurs, les 1607H viennent reconnaitre les heures de travail réellement effectuées par le biais de la formule à 41H ou la possibilité de créditer des heures génératrices de jours de repos supplémentaires pour la formule à 38h38 et 35 ainsi que pour les temps partiels.

L'amplitude horaire passe à 10h journalières réduisant là aussi, les heures écrêtées et perdues sur chronos au-delà des 9h actuels, largement déplorées par de nombreux travailleurs médico-sociaux.





Comprendre 🐄

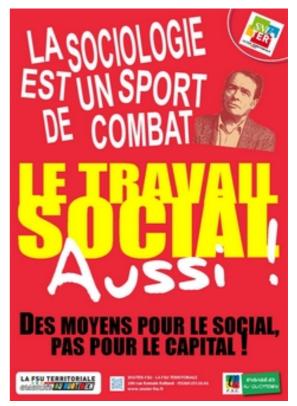
LE RAS LE BOL LÉGITIME DES AGENT.ES

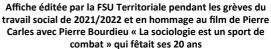
Parallèlement aux axes RIFSEEP et 1607h, l'administration a été confrontée au mécontentement des travailleurs médico-sociaux qui se sont mobilisés ces derniers mois. De nombreux courriers d'équipes sur l'ensemble du territoire ont alerté sur la dégradation constante des conditions de travail, les postes non remplacés et le turn-over régulier de ceux en poste, la perte de sens de leurs métiers, le manque de moyens, la souffrance au travail.

En intersyndicale partielle avec SUD-CFDT-FO, la FSU est sur le pont depuis juillet dernier avec des interventions diverses auprès des agents et de l'administration jusqu'à la rencontre avec le Président en octobre dernier. Plusieurs temps de réflexions ont déjà eu lieu avec le PASEF, les directions de la Solidarité et les Ressources Humaines.

Nos revendications restent le fil rouge de l'engagement de la FSU et conditionnent nos modalités d'actions :

- RENFORCER D'URGENCE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL en franchissant à minima deux paliers supplémentaires de la grille IFSE socle des A3 mais aussi des personnels d'accueil, en plus de l'octroi du Ségur.
- Réflexion sur le PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES effectuées au-delà du temps quotidien de travail, de l'ouverture au public et sur demande hiérarchique.
- PERMETTRE AUX SECRÉTAIRES MÉDICO-SOCIALES DE VALORISER LEURS COMPÉTENCES dans l'accueil, le soutien et l'orientation du public par un plan de formation et la construction d'un déroulement de carrière singularisé.
- ENGAGER LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LES MÉTIERS DE L'ACCUEIL annoncé depuis des années et jamais mis en œuvre.
- AUTORISER LA FERMETURE HEBDOMADAIRE DES STS ET UNE RÉVISION DES HEURES D'OUVERTURE physique et/ou téléphonique au public en faveur du traitement qualitatif des accompagnements.
- CONVOQUER UN CST EXTRAORDINAIRE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN STS et les conséquences sur la santé des agents.
- EN FINIR AVEC LA DOUBLE HIÉRARCHIE STEF-STS en accompagnant l'encadrement dans ses fonctions et responsabilités prioritaires.
- Définir avec les équipes un PLAN DE PRIORISATION DES MISSIONS ET DES DISPOSITIFS EN CAS DE CRISE.
- COMPENSER LES TEMPS PARTIELS à raison d'un équivalent temps plein (ETP) pour 1,2 ETP libéré.
- REDÉCOUPER LES TERRITOIRES a minima du biterrois et favoriser l'harmonisation des poids de charge au sein des différents ST.
- REVOIR LA QUALITÉ ET LA QUANTITÉ DES PLATEAUX TECHNIQUES DISPONIBLES EN STS sur les missions ASE, IP mais aussi celles du quotidien.
- **REVISITER CERTAINES PROCÉDURES** (ex : IP), partenariats (ex : CAF) ou instructions extrêmement chronophages (ex : SIAO).
- Réflexion sur le **MONTAGE D'UNE ÉQUIPE SPÉCIALISÉE D'INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES** en cas de forte hausse contextuelle ou de changement d'intervenants.
- Conformément au choix structurel de la collectivité depuis la réorganisation de la DGA-SD et au choix stratégique impulsé par la DPMI : un véritable service PMI concernant les missions pour les O/6 ans et DES « PERSONNELS SANTÉ » AU SEIN DES ÉQUIPES STS POUR LES TÂCHES RELEVANT DE L'ASI (IP) ET DE L'ASE (accompagnement des Jeunes Majeurs, des adolescents en difficulté) et des personnes vulnérables.











Comprendre 🐄

Installation d'un dialogue social

La direction de la Solidarité semble enfin se saisir de la problématique globale des services dans une approche structurelle et une dynamique de co-construction avec les représentants du personnel et les professionnels qui s'inscrirait dans une régularité de rencontres au long terme. Certaines propositions ont déjà été acceptées (réduction de l'amplitude d'ouverture au public de certains STS dans certaines conditions). D'autres ont inspiré les axes à venir soumis par l'administration : plan de priorisation des tâches, création de 9 postes dédiés aux IP, renforcement des temps de psychologue, formation HAS, achat de matériel et kits d'accueil d'urgence, appel à projet pour les situations en hébergement d'urgence, etc.

La FSU salue les journées de travail avec le PASEF et chaque MDS qui auront lieu d'ici janvier 2023. En amont, chaque équipe avec leur manager de proximité, travailleront sur les axes proposés par DGS dans son mail du 28/10/22 tout en étant force de propositions.

La DGA-SD doit devenir crédible!

Dans le même temps, la FSU s'interroge quant aux dispositions des travailleurs médico-sociaux à investir ces espaces de travail au vue de la perte de crédibilité de l'administration en plus de leur quotidien et réalités professionnels pour beaucoup défavorables à un tel exercice. Au-delà de retrouver la motivation, une dynamique de réflexion qui implique disponibilité mentale, prise de hauteur, avis critique objectivé, considération globale et projective ne s'improvise pas d'une semaine à l'autre. Malgré ce, ces temps restent une opportunité.

L'enjeu sera aussi de s'inscrire dans une logique globale et éviter les raisonnements simplistes et linéaires qui caractérisent déjà certaines propositions du DGS qui ont fait l'objet d'une première concertation avec l'administration en novembre. A titre d'exemple, la délivrance de chèque service n'est il pas plus optimum que des

kits d'urgence qui risquent d'être aussi inadaptés que contraignants sur le plan logistique ?

Il importera aussi de ne pas vider les missions de polyvalence de secteur de ce qui constitue le cœur de métier auquel les travailleurs médico sociaux sont attachés, d'engager une réflexion approfondie sur la pluridisciplinarité ASI/PMI/STEF, la double hiérarchie des équipes enfance, du traitement des IP et de l'accompagnement des équipes à exercer leurs missions dans le respect du droit du travail et de la prévention des risques psychosociaux.

Vers une réflexion globale

Par ailleurs, des améliorations RH significatives restent en attente : la valorisation des professionnels dans leur contribution à la formation des étudiants où les seuls 50€ net accordés via le RIFSEEP ne suffiront pas. La FSU revendique aussi une alternative au plafonnement au dernier échelon de la grille ASE pour les travailleurs sociaux en fin de carrière.

Aussi, les professionnels du travail social sont exposés au syndrome de vicariance qui compromet la perspective pour un certain nombre d'entre eux d'exercer leurs métiers jusqu'au départ à la retraite. La DGA SD ne peut faire l'impasse de mesures concrètes leur permettant de se réorienter professionnellement au sein de la collectivité et ainsi faciliter l'accès à des passerelles interservices et interfilières sans attendre que l'agent s'abime sur son poste.

Les chantiers ne font donc que débuter, et leur densité annonce déjà un travail de longue haleine dans lequel la FSU prendra toute sa place.



Affiche de la FSU territoriale pour la mobilisation des travailleurs sociaux et médico-sociaux du 1er février 2022. Quelques jours plus tard le 1er Ministre annoncera la création du Ségur du travail social et médico-social.

Engagé.es pour un travail social et médico-social de qualité
Votez fsu!



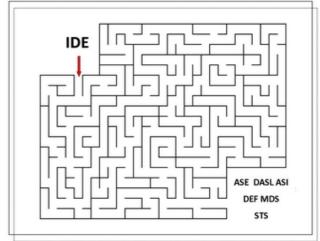




FOCUS INFIRMIER.ES

l'heure où nous prenons connaissance de la note de la DPMI venant entériner une séparation et un cloisonnement des services (DEF, DASL, différentes MDS), la place des IDE questionne. En effet ces personnels, dont on module depuis des années les missions en fonction des besoins de service en faisant abstraction de leur spécificité mais aussi de leur inquiétude à se voir régulièrement projeté.e.s sur de nouveaux champs de compétences, sont une nouvelle fois les grand.e.s oublié.e.s.

Au moment de la réorganisation, ces personnels ont perdu la mission insertion et glissé sur des missions propres aux puéricultrices, faisant ainsi le grand écart entre bilans dans les écoles pour les moins de 6 ans, bilans d'enfants confiés pour les plus de 7 ans et évaluation des signalements adultes vulnérables. Quatre ans plus tard nous pouvons faire le constat que d'un territoire à l'autre, d'un RTPMI à un RATPMI à l'autre, leurs missions se sont modulées, et que ces professionnels qui ne cessent de faire le lien avec les différents services semblent pourtant être appréhendés par leur direction comme des agents de seconde ligne.



Et pourtant!

Et pourtant ce sont aujourd'hui ces mêmes agents qui bien souvent assument seuls les bilans d'enfants confiés, sans espace dédié ni

formation spécifique, avec la difficulté de venir articuler deux directions (DEF/PMI) cloisonnées et qui communiquent avec difficulté. Pour autant, ils ne sont plus en droit d'accompagner les parents d'enfants confiés comme cela avait pu être le cas, laissant ainsi seul.e l'assistant.e social.e de l'équipe dédiée enfance orienter sur le soin sans la compétence requise. Si, de façon informelle, certaines équipes ont pris l'initiative de créer des temps de liaison entre professionnels dans l'intérêt des personnes accompagnées et d'un rendu de service public de qualité, la démarche n'est pas toujours soutenue ni même parfois tolérée par les RTPMI.

Concernant les adultes vulnérables, là encore nous assistons à une pluralité de pratiques imposant parfois la notion de tiers, correspondant ou non aux organisations de service, faisant souvent écho aux spécificités des territoires et à leur capacité à gérer en amont. Ainsi l'IDE est désormais en droit d'intervenir uniquement s'il y a eu un signalement et si ce dernier a été validé par le RTPMI. Là encore, on lui demande d'articuler trois directions (PMI/STS/DASL) qui se cloisonnent et communiquent avec difficulté. Cette rigidité conduit les partenaires à formuler leur signalement en miroir avec les attendus de la PMI pour espérer une intervention de qualité, en faisant totalement fi des problématiques santé quasi constantes dans ses situations. En effet, des troubles psychiques et les carences multiples sont bien souvent à l'origine des signalements qui arrivent dans nos services. Ce véritable problème de santé publique est aggravé par la restriction voire la suppression de l'accueil physique et / ou téléphonique dans beaucoup d'administrations.

De même, l'absence de ces professionnel.les est aussi criante dans le cadre de l'évaluation d'une MASP dont la première entrée repose quand même sur la problématique santé. Si nous entendons et sommes d'accord avec le fait que les STPMI ne sont pas compétent.e.s pour traiter cette problématique, nous aimerions qu'ils/elles reconnaissent que les IDE le sont mais ne peuvent donner un conseil technique sans avoir évalué la situation.







Ces derniers ne font pas toujours appel à leur supérieur.e mais sont régulièrement en lien avec les différents CMP/hôpitaux/experts auprès des tribunaux ou bien encore la MDA et le service de protection des majeurs avec qui ils nourrissent des liens étroits.

Si penser qu'une assistante sociale est compétente au point de remplacer l'expertise, l'accompagnement et l'orientation d'un.e IDE, c'est non seulement méprisant pour nos collègues, leur spécificité, leur technicité, leur réseau et leur expérience, mais c'est aussi inquiétant pour la qualité du service public que nous offrons aujourd'hui.

Nos collègues IDE dénoncent également les difficultés, faute de temps, à mettre en place des actions de prévention dans les écoles mais aussi certains dépistages, le matériel utilisé obsolète et les conditions dans lesquelles les tests auditifs sont réalisés qui nécessiteraient l'achat de casques pour qu'ils soient plus fiables.

La scission de la PMI d'avec les STS, la DASL et la DEF a été actée à la réorganisation et prend forme au quotidien avec l'évolution des pratiques : l'équipe PMI est invitée à ne plus être présente aux REF, les réunions de service se font séparément, les locaux de la PMI, pourtant au sein des STS, sont interdits d'utilisation par les autres personnels y compris lorsqu'il s'agit d'un public accueilli avec des enfants en bas âge, les professionnels de santé n'ont plus le droit de partager leur calendrier Outlook avec les secrétaires. La rupture est consommée.

Et pourtant.

Et pourtant les IDE continuent à être régulièrement en lien avec les travailleurs sociaux, de façon formelle ou non, officiellement ou pas. Alors que certain.es sont obligé.e.s de « bidouiller » leur planning pour se conformer aux attendus du service afin de venir en soutien à leurs collègues travailleurs sociaux et aux familles, d'autres ont encore la marge de manœuvre de faire « du off » pour venir évaluer et travailler une orientation de qualité.

Avant la réorganisation, les IDE avaient pour habitude d'être réuni.e.s régulièrement pour échanger sur leurs pratiques et leurs difficultés et les faire remonter. Ces temps sont révolus, et ce n'est que très récemment qu'ils/elles ont de nouveau pu être réuni.e.s. Ce sont des personnels très isolés et dont les pratiques ont du mal à prendre sens dans leur

quotidien. En effet le redécoupage des STPMI, les disparités territoriales, leur isolement et leur petit nombre ainsi que l'autorité dont font preuve certains managers à leur encontre semblent mettre en péril les motivations au sein de cette profession. Pour exemple, au moment où leurs missions ont été modifiées, ils/elles ont travaillés ensemble un nouveau modèle d'indicateurs afin de définir au plus près le rendu de leur travail. Ce modèle n'a pas été retenu et aujourd'hui chaque IDE remplit les indicateurs sans ligne directrice, ce qui donne des résultats ininterprétables et surtout incomplets. Pour autre exemple, le logiciel Horus est inadapté car conçu de telle sorte qu'un.e IDE ne peut y noter le nombre d'enfants dépistés chaque année en école, car il est limité à 999.

On se retrouve donc avec des professionnel.les dont l'action est incontournable au sein de la DEF et des MDS mais qui doivent slalomer pour pouvoir la mettre en œuvre. Ces mêmes professionnel.les par contre

« On se retrouve donc avec des professionnel.les dont l'action est incontournable au sein de la DEF et des MDS mais qui doivent slalomer pour pouvoir la mettre en œuvre »

n'existent pas au sein de l'équipe relais, et leur absence n'est pas remplacée mais pour autant ils/elles doivent depuis peu harmoniser leurs congés sur l'ensemble de territoire. Des professionnel.les en somme que tout le monde veut voir présent.e.s mais qui semblent transparent.e.s dans les réflexions de la direction du PASEF.

Au moment où nous constatons un cloisonnement total entre les services, les IDE semblent parmi les dernier.ère.s professionnel.les à faire le pont malgré les disparités territoriales auxquelles elles et ils sont confronté.es. Cette situation inconfortable devient aussi insupportable pour certain.es. Pour autant, tout le monde s'accorde à dire que leurs interventions sont essentielles et que leur présence dans les différents services est incontournable. Dans ce contexte, il devient essentiel de repenser avec ces professionnel.les la place qu'ils/elles occupent et de venir questionner la pertinence d'un rattachement exclusif du métier d'IDE à la PMI. En effet si on peut entendre que certain.e.s glissent avec leur spécificité sur des missions PMI, il devient inévitable d'en voir d'autres arriver sur les missions qu'ils/elles effectuent déjà mais en étant rattaché.e.s aux services de la DEF et des MDS.







Bibliothèques territoriales

Défendre la lecture publique et ses personnels

a loi relative aux bibliothèques territoriales du 21 décembre 2021 donne une définition légale aux missions des bibliothèques publiques territoriales :"garantir l'égal accès de tous à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs" et "favoriser le développement de la lecture". Dans un contexte de marchandisation du monde, de concentration sans précédent des médias et du secteur de l'édition, de dérives politiques autoritaires et de montée de

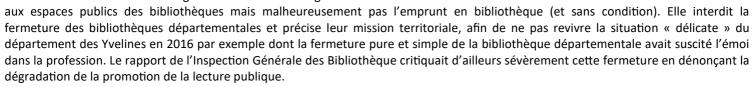
l'extrême-droite, la bibliothèque est un lieu d'ouverture

et de résistance.



En 2021, la bibliothèque du Blanc-Mesnil s'était vue imposer par la mairie l'intervention dans sa politique documentaire d'un prestataire extérieur « téléguidé » par l'extrême-droite. Une situation locale qui pourrait malheureusement donner le ton d'un futur proche. Ce qui n'est pas sans rappeler les actes de censure pratiqués sous la mandature de Bruno Mégret, à Vitrolles, dans les années 2000 qui avaient suscité l'indignation nationale de la profession.

La nouvelle loi entend donner un cadre plus protecteur aux bibliothécaires territoriaux. Elle garantit la liberté et la gratuité d'accès



Les Bibliothèques départementales ont un rôle majeur à jouer pour soutenir les réseaux des petites bibliothèques territoriales, mais elles ne font que constater au quotidien le manque d'ambition des élus dans le domaine avec des établissements sous-dimensionnés, souvent peu attractifs, sans compter l'absence de qualification des agents, trop souvent bénévoles.

La loi précise que les collections des bibliothèques territoriales doivent représenter « la multi-plicité des connaissances, des courants d'idées et d'opinions et des productions éditoriales », et « doivent être exemptes de toutes formes de censure idéologique, politique ou religieuse ou de pressions commerciales ».



Engagé.es en faveur de la culture pour tous!

Pour nous, la bibliothèque doit rester articulée avec des supports de connaissance, de savoir au sens le plus large. Seul le projet scientifique, éducatif, social et culturel, avec une politique documentaire formalisée doit servir de feuille de route dans le cadre d'un service public de qualité disposant de moyens suffisants : personnels statutaires, formations, budgets d'acquisition et d'action culturelle.

La FSU Territoriale continuera de défendre l'autonomie des bibliothèques, le pluralisme des collections, et leur vocation comme lieu d'accès à des sources indépendantes et pluralistes d'information, aux savoirs et au développement de l'esprit critique.

Effectifs suffisants, conditions de travail dignes, primes revalorisées, respect des métiers et du service public, autonomie et pluralisme sont les axes de notre engagement.



Nous revendiquons:

- Une vraie revalorisation des grilles indiciaires de la filière culturelle avec alignement sur la grille indiciaire des personnels des bibliothèques d'Etat.
- Une meilleure reconnaissance de nos métiers dans le cadre du RIFSEEP
- La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers : horaires atypiques, travail du soir, du samedi, parfois du dimanche, accueil du ensemble cengage public, travail sur écran, manutentions;







UR DES RETRAITES DIGNES

ET SOLIDAIRES







oilà, c'est reparti. On savait qu'ils reviendraient à l'assaut de nos retraites avec une énième nouvelle formule où nous serions (une nouvelle fois) tou-tes perdant-es. La dernière fois, une forte contestation sociale (où la FSU territoriale de l'Hérault avait tenue toute sa place) et l'arrivée de la Covid avait enterré tout espoir de réforme vers un système à point. Mal réélu, sans majorité absolue à l'assemblée, le Président souhaite maintenant imposer une réforme repoussant une nouvelle fois l'âge de départ et/ou augmentant le nombre de trimestres de cotisations, sans que rien pourtant ne l'y oblige...

Dès 2018, la FSU du conseil départemental de l'Hérault avait sorti les grands moyens et consacrés de nombreux articles dans sa revue numérique pour informer sur les systèmes de retraites (son histoire, le fonctionnement d'un système par répartition, les idées reçues, etc.) et le projet gouvernemental. Vous pouvez les relire sur notre site internet (www.snuter34fsu.fr) dans la rubrique Comprendre & Agir (numéros #5 à #8). Mais parce que nous sommes obligés de vite réagir, le Président voulant « réformer » avant l'été 2023, il est primordial que chaque agent-e soit pleinement conscient des enjeux qui s'invitent

donc dans cette campagne des élections professionnelles 2022.

La mère des batailles, par Benoit Teste, Secrétaire général

« La FSU est fondamentalement opposée au projet de réforme annoncé par le Président. Elle défend à l'inverse des évolutions indispensables et responsables, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de tou-tes les retraité-es. La FSU revendique des retraites de haut niveau pour toutes les générations. Cet objectif est atteignable mais implique d'autres choix budgétaires que ceux qui sont portés par le gouvernement actuel.

Le Président veut imposer des départs à la retraite plus tardifs et donc un temps de retraite plus court avec des pensions plus faibles pour pouvoir financer de nouvelles baisses d'impôts pour les entreprises et les actionnaires. Les ressources ne manquent pas.

Le gouvernement prétend que le report de l'âge légal de départ en retraite permettrait d'augmenter l'activité des plus âgé-es et l'emploi en général pour plus de croissance économique. Mais il oublie sciemment que plus de la moitié des salarié-es du privé sont déjà privé-es d'emploi, en maladie ou en invalidité avant 62 ans. Repousser cet âge de départ conduirait à l'augmentation de précarité des actifs et actives les plus âgé-es.





Un des nombreux articles consacré aux systèmes de retraite dans la revue FSU du CD34

Même le Conseil d'Orientation des Retraites, dans son dernier rapport, affirme qu'il n'y a pas de déséquilibre à long terme et que le système n'est pas menacé. Une nouvelle réforme n'est donc pas financièrement nécessaire.

L'appauvrissement des retraité-es que la FSU dénonce fermement a déjà été enclenché par les réformes précédentes. Le Président souhaite accélérer et aggraver le processus pour pousser les nouvelles générations vers les fonds de pensions que les Français-es, fondamentalement attaché-es au système par répartition, ont toujours rejeté.

La mobilisation contre une nouvelle dégradation des retraites n'en est qu'à ses débuts. La FSU s'engage dans cette mobilisation, comme elle l'a fait lors des réformes précédentes. »







Un projet de réforme injuste!

LE PROJET MACRON : ACCÉLÉRER L'APPAUVRISSEMENT DES RETRAITÉ-ES ET RÉDUIRE LE TEMPS PASSÉ EN RETRAITE.

Toutes les réformes, depuis 1987 ont déjà organisé l'appauvrissement les retraité-es d'aujourd'hui et de demain : en indexant les retraites sur les prix et non plus sur les salaires (et en bloquant même à plusieurs

reprises cette indexation), en fixant le montant de la retraite du privé sur les 25 meilleurs années, en allongeant la durée de cotisation et en créant une décote. Le Prédisent Macron s'inscrit dans ce droit fil : il veut réduire les retraites en faisant croire qu'il faut absolument travailler plus longtemps pour soi-disant sauver le système!

ALLONGER LE TEMPS PASSÉ À TRAVAILLER SERAIT UN RECUL SOCIAL MAJEUR!

Retour à la « retraite pour les morts » ou pour les invalides?

Repousser l'âge de départ à la retraite n'est pas acceptable, car l'espérance de vie en bonne santé n'est pas extensible, notamment pour les catégories professionnelles les plus exposées aux différentes formes de pénibilité.

L'espérance de vie à la naissance a progressé de 35 années au cours du vingtième siècle, mais l'espérance de vie sans incapacité était en 2019 de 64,6 ans pour les hommes et 65,9 ans pour les femmes.

En outre plus d'un quart des personnes de 55 à 64 ans déclaraient être limité dans leur vie quotidienne par un problème de santé.

Pas de retraites pour les pauvres !

L'iniustice est déià grande. À 62 ans, âge légal actuel ouvrant droit au départ en retraite : 25 % des hommes parmi les 5% les plus pauvres n'en profitent pas car ils sont déjà morts. Avec le système actuel, parmi les 20% les plus pauvres, 35% des hommes et 19% des femmes

POURQUOI VEULENT-ILS BAISSER LES PENSIONS?

Lors des réformes précédentes, la baisse des pensions était présentée comme le seul moyen pour équilibrer les comptes et pour plafonner la part des dépenses de retraites dans le PIB. Alors qu'il a toujours été possible d'accroître les ressources à la mesure des besoins!

Moins de retraites, plus de dividendes!

Aujourd'hui, le Président et le gouvernement affichent une autre raison : piocher dans les ressources des caisses de retraites pour éventuellement financer d'autres besoins tout en baissant à nouveaux les impôts des entreprises qui pourront alors accroître les dividendes!

Briser un système qui a pourtant fait ses preuves !

En organisant de pauvres retraites, les libéraux veulent briser la confiance dans la répartition, faire croire aux actifs et actives et aux jeunes qu'ils et elles n'auront pas de retraites, pour qu'ils-elles se tournent d'eux-elles-mêmes vers l'épargne retraite et les fonds de pension!

ont une espérance de retraite inférieure à 10 ans, contre 12% et 7% des 20% les plus riches. La réforme Macron réduirait ce temps déjà très court pour les plus pauvres.



« 1100 EUROS GARANTIS POUR UNE CARRIÈRE COMPLÈTE » ?!?

Avec la promesse du Président, il faudrait attendre 65 ans et avoir une carrière complète pour obtenir une pension à 1100 €

Cela ne concernerait que les nouveaux et nouvelles retraité-es et non les personnes déjà en retraite. Mais surtout comment peut-on considérer cela comme une avancée alors que cette pension serait inférieure au SMIC et aux dispositifs déjà existant dans certains régimes de retraite. Dans le régime général, le minimum de pension peut atteindre aujourd'hui 1273,76€ par mois grâce au minimum contributif qui s'ajoute à retraite de base et complémentaire. Dans la Fonction publique, le minimum garanti joue le même rôle : un-e agent-e ayant 40 ans de services et au

moins 62 ans ne peut percevoir une pension inférieure à 1200€.

De plus cela ne résout pas l'ensemble des situations, notamment celles de femmes qui ont des carrières incomplètes et qui subissent les inégalités salariales, caractéristiques du salariat le plus précaire.







Refuser les régressions!

LA PENSION. UN TRAITEMENT CONTINUÉ ET UN SALAIRE SOCIALISÉ

Le code des pensions est partie intégrante du statut du fonctionnaire. Outre que celui-ci le protège des pressions de toutes sortes, assure l'indépendance, la neutralité, la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, la pension y est définie comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants-cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions ». Elle assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à

garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction »

LES CONTRACTUEL.LES **AUSSI TOUCHE.ES**

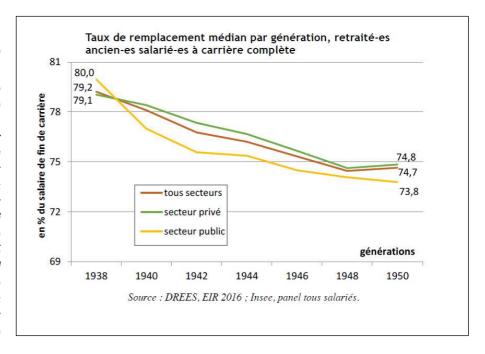
Comme pour tous-tes les salarié-es affiliées au régime général, les contractuelles de la Fonction publique ont subi les effets des réformes précédentes et en particulier le calcul de la pension sur les 25 meilleurs années de rémunération. Ils-elles sont aussi affilié-es à l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire. Comme pour l'AGIRC-ARRCO, c'est un régime par répartition et par points, avec cette année une revalorisation bien insuffisante pour maintenir le pouvoir d'achat

LES AGENT-ES DE LA FONCTION PUBLIQUE NE SONT PAS DES PRIVILÉGIÉ-ES!

Même la Cour des comptes est contrainte de le reconnaître : « Des règles différentes n'induisent pas obligatoirement des inégalités de retraite, de même, au demeurant, que des règles similaires appliquées à des différentes populations ne garantissent nécessairement l'équité. Cette convergence des taux moyens de remplacement des pensions entre les retraités de la fonction publique et ceux du secteur privé s'est effectuée dans un mouvement commun de baisse, mais pour des raisons propres à chaque régime : la hausse de la part des primes dans la Fonction publique, le mode d'indexation des salaires portés aux comptes dans le privé »

Qu'est-ce que taux de remplacement?

Le taux de remplacement c'est ce que représente la première pension en proportion du dernier salaire. Graphique « Quel que soit le secteur d'activité considéré (secteur privé ou public), le taux de remplacement médian diminue de presque 5 points générations 1938 entre les 1948» (rapport du COR Juin 2021). Si le taux semble se stabiliser pour la génération 1950 pour le secteur privé tout juste moins de 75 %, il continue de chuter dans le public en raison du gel du point d'indice des fonctionnaires (73,8 %), et il est inférieur à désormais 70% moyenne.











D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES ET INDISPENSABLES!

AMÉLIORER LES DROITS À PENSIONS

Pour la FSU, il y a des réformes à mener pour améliorer les conditions de départ et supprimer les nombreuses inégalités et injustices notamment envers femmes.

Pour la FSU, il faut :

- garantir une retraite à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75% du revenu d'activité,
- intégrer dans la durée cotisée ou validée, des années d'études et de formation, stages, services civiques et de chômage,
- rétablir les droits liés aux enfants (bonification de trimestres),
- assurer l'égalité de traitement de la situation des polypensionné-es (carrière sur au moins deux régimes de retraites) par un système de proratisation,
- mettre fin au système de décote et de surcote,
- indexer les pensions sur le salaire moyen,
- aménager les fins de carrières sans que cela impacte le calcul de la pension.

DÉFENDRE LES COTISATIONS SOCIALES

Pour ne pas dépendre de l'impôt et des décisions politiques de l'Etat, la Sécurité sociale, dès son origine, est financée par des ressources propres adossées au salaire sous forme de cotisation sociale, salaire socialisé. La cotisation, tout comme la retraite, ce n'est pas de l'épargne individuelle, c'est de la solidarité.

La cotisation est une contribution obligatoire prélevée sur une partie de la richesse créée par le travail pour financer exclusivement les risques pris en charge par la sécurité sociale (dont le risque vieillesse) et l'assurance chômage.

Pour la FSU, les ressources de la Sécurité sociale et donc des retraites doivent être sanctuarisées et ne doivent pas être consacrées à d'autres dépenses de l'Etat.

FINANCER NOS RETRAITES. UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

Financer ces améliorations de pension, c'est possible! Et le recul de l'âge de la retraite n'est pas la seule solution. C'est même en contradiction avec le sens de l'histoire. Depuis plus d'un siècle, on vit de plus en plus longtemps et le temps passer à travailler sur l'année et sur la vie entière a reculé grâce notamment au progrès technique et à l'augmentation de la productivité (la durée annuelle du travail dans les principaux pays développés a baissé de plus de 25% depuis 1950).

Augmenter les ressources et donc les cotisations passe par :

- une augmentation générale des salaires pour rééquilibrer la répartition des richesses en faveur du travail,
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- la réduction massive du chômage.

Parallèlement, il est indispensable d'abandonner toutes les exonérations et les diminutions de cotisations dites patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi. Il faut aussi taxer les revenus financiers tout en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.

La FSU s'oppose à tout plafonnement du financement global des retraites en % du PIB. Cela entraine en effet et inévitablement, du fait de l'augmentation de la proportion de retraité-es dans la population, une baisse du niveau des pensions et l'impossibilité des droits nouveaux.

Cette limitation voulue par le gouvernement est dogmatique et vise à la privatisation du système. L'histoire a montré qu'on peut assurer des retraites décentes et fondée sur la solidarité entre générations : entre 1960 et 2020, l'augmentation de la part du PIB consacrée aux retraites de 5 à 14% a permis de réduire la pauvreté des retraité-es sans dégrader le niveau de vie des actives et actifs, bien au contraire ! Il est donc possible d'augmenter la part du PIB consacrée aux retraites.

Bien entendu, au regard de la volonté du chef de l'Etat d'aller vite et de passer en force s'I le faut, votre syndicat FSU au conseil départemental de l'I'Hérault reviendra rapidement vers vous mobiliser sur cet enjeu crucial qu'est le droit à la retraite.

Voter pour la FSU aux élections professionnelles s'est aussi lui donner les moyens de continuer de vous informer, de retranscrire les enjeux d'une telle réforme pour vous et ceux qui vous entourent. Voter FSU s'est marquer un engagement pour des retraites dignes et solidaires, c'est marquer un attachement fort au service public et pour celles et ceux qui le servent.













#15



CAP-C

LA FSU: DES FEMMES ET DES HOMMES QUI S'ENGAGENT

Emilie CALABUIG

Assistante Administrative STS

Eric ANCEY

Chef de groupe - Espaces Verts

Caroline QUILLEVERE

Assistante Administrative STS

Ahmed AHMIA

Conseiller RSA

Peggy MANZANARES

Agente de gestion comptable

Rachida MLIH

Gestionnaire administrative – service financier

Caroline DORDAING

Secrétaire Cellule animation sécurité routière

DUPONT Mickael

OP bâtiment - Service remplacement collège

Fatiha HAMDAOUI

Assistante Administrative STS

Clémentine MAGNANT

Gestionnaire comptable

Joël ROCOPLO

Agent technique des collèges

Carmen FOLCH

Gestionnaire de cuisine collège

Christian BLANC

Gestionnaire des bâtiments

Julie BOYER

Assistante administrative STS

Naceur AZIZI

Contrôleur RSA

Mikaela HIDALGO

Agente technique des collèges

Christian GENIEYS

Agent d'accueil STS

Olivier MIZZI

Agent technique des collèges

LIZON Karine

Secrétaire de direction

Nathalie MANENO

ALLENNE Jean-Pierre

Gestionnaire administratif en SDI

Assistant administratif en STS

Sonia YAKLO

Sylvie DESHAYES

Auxiliaire de puériculture – Pôle Petite Enfance

Conseillère artistique – Chargée de mission Théâtre

Patrick TRUBNER

Agent de gestion comptable

Madeleine Magbé TOURE

Agent de gestion administrative MDA

Sylvie SALINES

Intervenante familiale - STS

Amandine AIGOIN

Auxiliaire de puériculture - Pôle Petite Enfance

Guillaume MARZA

Bibliothécaire

Stéphanie FONTAN

Assistante administrative STEF

Bernadette SINISCALCHI

Assistante administrative - SDAF

Nathan WAILLY

Conseiller Bâtiment

Maguelone REDON

Assistante de direction MDS

Les candidat.es FSU à la Commission Administrativ Paritaire Catégorie R

Sommission Administrative

es candidat.es FSU





CAP.R





#15

CAP-A



HIERAMENTE Tamaya Assistante de service social

AIGOIN Léonard Conseiller RSA

URBIN Sylvie Educatrice spécialisée **FOURDRIGNIER Olivier** Educateur Spécialisé **VLAMINCK Charlotte** Responsable d'unité **DE PONTUAL Bertrand** Médecin de PMI

MARCELLIN Eléonore Assistante de service social **CLARIANA Lionel** Directeur adjoint MDS

COUPIN Julie Sage-femme Lénaïk QUITTARD Conseiller RSA **DERIGNY Estelle** Chef de service

ACHABOUNI Faouzia Conseillère en économie et familiale

BOUYER Laure Conseillère RSA

Directrice de l'accueil occasionnel collectif pôle petite enfance **Christine VACQUES**

HENRY Catherine Puéricultrice PMI

Sonia DELAFORGE Assistante de service social

Fatiha BOUNOUA Intervenante social en commissariat

VIDAL Sandra Assistante de service social

EL HAJJI Sylvie Médecin de PMI

MAURIN Fabienne Assistante de service social

FRANCFORT Gabrielle Conseillère RSA **DEMANGE Valerie** RTEF en intérim

Isabelle GIRAUD Assistante de service social

Nathalie ALIMI Puéricultrice SAT **BLOCH Christophe** Chef de projet **CUISINIER Joelle** Infirmière

Anne-Laure PEREZ Conseillère en économie social et familial

BAUDRAN Valérie Assistante de service social

Mohamed IMZOURH Chef de service

SIMON Valérie Assistante de service social **Elisabeth TACCOEN** Assistante de service social **Corinne MOURAILLE** Assistante de service social











#15



Les candidat.es FSU à la Commission Consultative Paritaire

CCP

Assistante familiale Edwige MAILLE Mireille **PAYAN - PLAQUET** Assistante familiale Lydie Assistante familiale **VACHIER** Nadia **TOUZINI** Assistante familiale Marie-Claude **DELLA-GIUSTINA** Assistante familiale **Florence TERME** Assistante familiale

Marie-Cécile COLOMER Rédacteur - Conseillère RSA

CynthiaJEAN-PIERREAssistante familialeNaciraBOUHASSANEAssistante familialeMalikMAHDJOUBAAssistant familial

Mathilde SILVA-CARVALHO Assistant socio-éducatif/Conseillère en Economie Sociale et familiale

Bruno ARVIEUX Assistant familial

Julie FREYCHET Assistant socio-éducatif/assistante de service social

PatriciaCATHALAAssistante familialeRosarioLAZAARAssistante familialeStéphaneSPINELLAAssistante familiale

Mélanie CARDOT Assistant socio-éducatif/assistante de service social

NadiaBERKOUKAssistante familialeCatherineARVIEUXAssistante familialeJean-FrançoisRAPPELLEAssistante familiale











#15



Les candidat.es FSU au Comité Social Territorial

1/2

CST

Maïllis LAB Assistante de service social

Philippe URBIN Educateur spécialisé

Tamaya HIERAMENTE Assistante de service social **Emmanuel SAMSON** Assistant de service social Sylvie URBIN Educatrice spécialisée

Ahmed AHMIA Conseiller RSA

Stéphanie FAYOLLE Assistante de service social **Patrick TRUBNER** Gestionnaire comptable Mireille PLAQUET Assistante familiale

Eric ANCEY Chef de groupe - Service travaux espaces verts

Laetitia BROQUEDIZ Assistante de service social

Claudia BELDAME Intervenante social en commissariat et gendarmerie

Lionel CLARIANA Adjoint au directeur de la Maison des solidarités départemental

Eléonore MARCELIN Assistante de service social

Malik MADJOUHBA Assistant familial

Sonia YAKLO Auxillaire de puériculture pôle petite enfance

Valérie DEMANGE RTEF en intérim

Romain PACAUD Infirmier

Karine LIZON Secrétaire de direction

Mickael DUPONT Agent polyvalent spécialité bâtiments

Emilie CALABUIG Assistante administrative STS

Guillaume MARZA Bibliothécaire

Charlotte VLAMINCK Responsable Unité **Bruno ARVIEU** Assistant familial

Severine DUPIN Intervenante social en commissariat et gendarmerie

Sylvie EL HAJJI Médecin de PMI

Joel ROCOPLO Agent technique des collèges

Nathalie ALIMI Puéricultrice SAT

Magbé-Madeleine TOURE Gestionnaire administrative

Véronique BONNEFOY Assistante familiale

LA SUITE DE LA LISTE CST PAGE SUIVANTE









#15



Les candidat.es FSU au Comité **Social Territorial**

CST

SUITE DE LA LISTE 2/2

Sophie AUGUSTE Assistante de service social

Myriam COSTE Educatrice

Amandine AIGOIN Axillaire de puériculture pôle petite enfance

Thierry BASSOT Assistant de service social

Assistante familiale **Edwige MAILLE**

Fatiha HAMDAOUI Assistante administrative STS

Cédric VERET Educateur spécialisé **Sylvie DESHAYES** Conseillère artistique **Catherine HENRY** Puéricultrice PMI

Carmen FOLCH Gestionnaire de cuisine collège

Christine VACQUES Directrice de l'accueil occasionnel collectif pôle petite enfance

Sandra MOLIERE Conseillère RSA Julie COUPIN Sage-femme

Assistant administratif STS Jean-Pierre ALLENNE Sandra VIDAL Assistante de service social **Peggy Manzanares** Gestionnaire comptable Intervenante familiale STS **Sylvie SALINES**

Nadia BERKOUK Assistante familiale

Bertrand DE PONTUAL Médecin PMI

Faouzia ACHAHBOUNI Conseillère en économie social et familial

Stéphanie FONTAN Assistante administrative STEF

Sophie CAUQUIL Intervenante sociale en commissariat et Gendarmerie **Aude BECHARD-RUETTER** Chargé de développement de projets jeunesse et sports

Christophe BLOCH Chef de projet

Caroline QUILLEVERRE Assistante administrative STS

Estelle DERIGNY Cheffe de service

Silvio CARLINI Gestionnaire des données informatiques

Isabelle GIRAUD Assistante de service social Jérôme BONNAFY-DEROGS Gestionnaire de cuisine collège

Jérémy GARCIA Assistant de service social





a FSU Territoriale est une organisation syndicale regroupant des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics quel que soit leur métier, leur statut, leur employeur. La FSU Territoriale est indépendante mais pas neutre. Elle a déjà fait la preuve de sa détermination dans la défense des salaires, des services publics et des retraites, tout en participant activement aux mobilisations sur les grandes questions de société portant sur la justice sociale, l'égalité d'accès aux droits, les libertés et en prenant régulièrement des initiatives pour réaliser l'unité syndicale. Fort de plusieurs milliers d'adhérents-es, notre syndicat est implanté et parfois majoritaire dans de nombreuses collectivités territoriales. La FSU territoriale est sur le terrain pour vous défendre aussi bien individuellement que collectivement.

Parce que les agents de la Fonction Publique Territoriale sont indispensables tous les jours, notre engagement est de leur être utile au quotidien.

Au conseil départemental de l'Hérault :

En automne 2015, des salariés venus de tous horizons décident de créer un nouveau syndicat au conseil départemental de l'Hérault. Forts pour certains de leurs expériences passées et pour tous de leurs aspirations progressistes et démocratiques une section FSU est créée en décembre 2015 au sein de la collectivité départementale. La section s'est tout de suite mise au travail et s'est notamment impliquée dans la mobilisation du #jedisnon! sur le transfert des compétences à la Métropole, la réorganisation de la DGA-SD où elle est à l'origine d'un contre-projet de réorganisation, auprès des forestiers-sapeurs, des assistants familiaux tout comme dans les luttes contre la réforme des retraites et la loi de transformation de la Fonction Publique. Connue et reconnue dans la collectivité, la FSU est devenue en 2018 la troisième force syndicale de la collectivité pour sa première participation aux élections professionnelles!

L'éthique et la transparence ce n'est pas que pour les autres!:

La section FSU du conseil départemental de l'Hérault, comme la FSU Territoriale de l'Hérault c'est :

- ▶ Un mandat syndical limité à deux exercices maximum afin de permettre un renouvellement des idées et des dynamiques.
- La possibilité de révoquer à tout moment les instances dirigeantes de la section comme du syndicat.
- L'absence de permanents syndicaux à temps plein, le syndicalisme n'étant pas pour nous un métier notre syndicat est un syndicat de salariés œuvrant pour les salariés.
- ▶ Placer comme prioritaire la question de la parité et de la place des femmes dans l'organisation.
- Permettre à chaque agent d'adhérer sans trop d'impact sur son pouvoir d'achat par une cotisation syndicale peu onéreuse.



Pourquoi se syndiquer aujourd'hui?

Pour s'informer et connaître ses droits. Pour se défendre individuellement et collectivement car nos employeurs, eux, savent s'unir pour agir collectivement (Association des départements de France). Nous avons donc besoin d'une force collective pour défendre nos intérêts de salariés, garder nos droits et en conquérir de nouveaux et ce, quelle que soit la conjoncture politique, économique et sociale.

L'action syndicale c'est d'abord l'information des salariés sur leurs droits dans le cadre professionnel comme à

l'extérieur. C'est aussi la défense de chacun(e) dans le respect du droit de tous au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès des responsables des agents concernés ; la défense collective des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des diverses autorités ; mais l'action syndicale c'est aussi l'organisation de mobilisations les plus massives et les plus unitaires possibles.

Pourquoi la FSU ? Loin d'une fausse neutralité qui ne profite qu'à nos employeurs, La FSU territoriale lutte contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression et promeut une société responsable et citoyenne. Profondément attachée au service public, la FSU territoriale considère qu'il est le seul vecteur démocratique d'une réelle équité entre citoyens et d'une égalité d'accès aux droits.

Une adhésion à la portée de tous!

Le montant de l'adhésion au syndicat FSU des territoriaux de l'Hérault est de 0.6% du salaire net (et d'un minimum mensuel de 3,30€ correspondant au reversement national). Le montant de l'adhésion est fixée à 8€ pour les assistantes familiales. Par exemple si mon salaire net est de 1500€, je calcule ma cotisation comme suit : 1500X0,6= 900/100 = 9€ mensuel avant crédit ou déduction d'impôt soit de 3,06€ mensuel en réalité. En somme pas de quoi s'en priver...

Rejoigness nous !

Rejoigness nous !**

BULLETIN DE CONTACT

Je so	ouhaite en savoir plus sur la se	ction FSU du conseil départemental de l'Hérault	236
NOM :		Prénom :	
Adresse :			F.S.U TERRITORIALIK
Mail:		Tél :	U
Direction/se	ervice :		CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAULT
A renvoyer par courrier interne ou par courriel : Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault			fsu@herault.fr
Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4 0467677704 - <u>fsu@herault.fr</u> / <u>fsucd34@gmail.com</u> - 0783837765			www.snuter34fsu.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT

VOTEZ FSU!

DU 1ER AU 8 DÉCEMBRE 2022







SNUTER-FSU34 - LA FSU TERRITORIALE DE L'HERAULT

07.83.83.77.65 - 04.67.67.77.04 - ALCO 1 - RDC BUREAU 3
WWW.SNUTER34-FSU.FR

