

Engagé.es !

#2

Mars 2023

Comprendre & agir

E ditto

DANS CE
NUMÉRO :



Vous avez entre les mains le deuxième numéro « Engagé.es ! », notre bulletin d'information. Il a pour double ambition à la fois d'être un repère et une référence de l'actualité sociale pour les agent.es du conseil départemental de l'Hérault (technique, juridique, rémunérations, carrières, éthique et déontologie, etc.) mais aussi de donner à voir,

en toute transparence, des avis et des actions du syndicat FSU de la collectivité. Malgré une activité syndicale très soutenue elle semble pourtant parfois invisible chez de nombreux agent.es.

En matière d'activité, la plus évidente est notre bataille contre la réforme des retraites, qui en est à sa 11ème semaine de lutte. Pourtant le Gouvernement reste sourd à la nécessité du geste démocratique réclamé par plus de 7 français sur 10 et 93% des salariés. Le déni de démocratie va encore plus loin lorsque ce projet est imposé aux français dans le cadre d'un 49.3 qui est le coup de force de trop provoquant colère et incompréhension. Pourtant le Président Macron sait que même avec le renfort de l'autoritarisme policier « le citoyen n'est pas quelqu'un à qui on va imposer des décisions » (Emmanuel Macron, discours du 29 septembre 2022). Ce 6 avril où la FSU, avec vous toutes et tous mobilisé.es, a tenu toute sa place, en a été une des expressions.

Malgré le chaos social provoqué par le Gouvernement, la FSU reste présente pour les autres sujets qui touchent de près les agent.es de la collectivité : RIFSEEP, Ségur, protection sociale, etc. Vous trouverez donc dans les pages suivantes un petit tour de l'actualité sociale au département pour ce mois de mars.

Bonne lecture ! ■

- 1 - E ditto
- 2 - RIFSEEP
- Concours d'accès
- Perm avocate
- 3 - Rencontre avec le Président
- Ségur
- 4 - Dans les instances
- Droit de grève
- 5 - Contrat Santé et
prévoyance
- 6 - Rencontre PMO
- 7 - La DGA-SD en chantier
- Assistants Familiaux
- Pénibilité à la DGA-SD
- 8 - Assurance chômage des
contractuels
- Comité de suivi temps de
travail
- Congés menstruels
- 9 - La FSU à la Worldpride
2023
- Bonne route Philippe !

RIFSEEP : RETOUR VERS LE FUTUR...

De l'aveu de tous, syndicats, administration comme exécutif, il faut apporter des modifications au RIFSEEP. L'idée d'adosser le régime indemnitaire uniquement à la fonction et ainsi reléguer le grade au second plan, sème la zizanie au point que plus personne n'y voit vraiment clair. Chacun mesure alors sa rémunération indemnitaire à l'aune du collègue, du supérieur hiérarchique, du subordonné ou de l'idée subjective des fonctions qu'il occupe. Rajoutez à cela un Ségur venu semer le trouble à la DGA-SD comme au PPI (DGA-DETIE) et vous obtenez de l'insatisfaction malgré les 18 millions d'€ votés par l'exécutif... Si nous avons déjà questionné l'accompagnement du « cabinet conseil » qui a amené la collectivité dans ce « chaos », il n'est plus envisageable de tout modifier à nouveau.

Quelques retouches restent cependant nécessaires, notamment pour répondre à l'attractivité des métiers, sur le versant technique mais aussi de certaines fonctions, la FSU accompagnant, à leur demande, certains services et fonctions de la collectivité. A suivre donc !

Attention aux recours !

La tentation des recours gracieux comme contentieux est grande chez beaucoup d'agent.es. Plutôt que d'inviter chacun.e au risque individuel (pouvant générer



des frais juridiques non négligeables), nous avons sollicité notre conseil pour obtenir un avis juridique sur le cadre légal des dispositions liées au RIFSEEP et sur les possibilités d'une issue positive dans le choix de recours concernant la contestation d'un classement en groupe de fonction. Le moins que l'on puisse dire c'est que si les éléments avancés par notre avocate rendent possible les recours, le risque d'échec reste très important. Deux éléments ont notamment retenu notre attention : celui de groupe de fonction qui ne collent pas toujours aux grades (pour les faisant fonction) comme le suggère pourtant le cadre légal. A contrario les comparaisons entre le statut particulier pour chaque grade et son groupe de fonction présentent un risque de jurisprudence négative, c'est à dire à une potentielle obligation de rétro-pédalage pour les groupes de fonctions notamment pour les catégories C. Alors plutôt que de se débarrasser du problème porté par les agent.es nous préférons recenser, comprendre, pour ensuite avec eux réfléchir, argumenter et proposer à l'administration des solutions opérationnelles. ■



UN NOUVEAU SITE INTERNET

Le site internet de la FSU Territoriale de l'Hérault, créé début 2018 alors que nous n'étions pas représentatifs, a fait peau neuve. Il a été complètement repensé pour le rendre plus fonctionnel, dynamique et qu'il reste une boîte à outils et une référence pour les agent.es de la collectivité. L'espace adhérent y est aussi amélioré pour être un véritable lieu ressource. ■



Concours d'accès à la Fonction Publique

Le décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifie les modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux. Ce décret a pour objet

de supprimer les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. L'accès à ces cadres d'emplois nécessite la détention par le candidat d'un diplôme ou titre qui permet de s'assurer des compétences techniques adaptées au métier concerné. Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux, afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

(NOR: JOMB2231143D) - JO, n°5, 6 janvier 2023, texte n°10

PERMANENCES GRATUITES D'ACCÈS AU DROIT

Depuis maintenant trois ans la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles gratuites et sur rendez-vous à destination des agent-es des collectivités territoriales de l'Hérault.

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, disciplinaire, déontologie, commission de réforme, etc.), en garantissant le respect de la confidentialité, du secret professionnel et en disposant de l'expertise d'un professionnel du droit public. Ces permanences, **sur rendez-vous**, sont assurées par Maître Chloé PION RICCIO Avocate spécialiste en droit public. **Les prochaines permanences se dérouleront sur Montpellier le mercredi 12 avril 2023 matin et mercredi 17 mai après-midi.**



Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

DIALOGUE SOCIAL :

RENCONTRE AVEC LE PRÉSIDENT MESQUIDA



Le Président nous a convié à une rencontre portant sur le dialogue social le lundi 6 mars en fin d'après-midi, en salle de l'Hémicycle. Au-delà des politesses et remerciements d'usages, la FSU a tenu à porter un contenu revendicatif dans cette rencontre.

En effet nous avons pu évoquer le sujet de la protection sociale (voir par ailleurs) et insister sur l'objectif d'une prise en charge au moins

identique au secteur privé avec un panier de soins de qualité. Nous avons aussi évoqué le RIFSEEP et les réajustements nécessaires aux premières décisions ou encore l'évocation d'un travail sur les métiers en tension. Nous avons repris nos revendications portées aux élections professionnelles par exemple en faveur d'un vrai déroulement de carrière pour le secteur très féminisé des administratifs ou encore la création d'IFSE majorées

équivalentes aux NBI pour les contractuels (voir encadré). Nous avons aussi rappelé et retenue l'attention du Président, sur la nécessaire déforfaitisation du télétravail compte tenu de l'iniquité générée pour les agent.es travaillant à temps partiel.

Nous sommes revenus sur le nécessaire travail prioritaire autour de la pénibilité des métiers, tout comme les questions liées à la Qualité de Vie au Travail (Comité d'œuvre Sociale, restauration, etc.).

Enfin, s'agissant du dialogue social nous avons rappelé qu'il avait été chaotique ou inexistant sur le premier mandat pour s'améliorer par la suite. Alors que l'application légitime du RGPD, garantissant les libertés individuelles, modifiera sensiblement la communication des organisations syndicales en direction des agent.es, nous avons demandé au moment où sont discutés les règlements intérieurs des instances et les périmètres des droits supplémentaires des représentants du personnel, à ce que la collectivité soit attentive à favoriser l'engagement syndical des agent.es. La situation de la section SUD et sa décision de ne pas présenter de liste aux dernières élections professionnelles doit nous alerter sur les difficultés à faire vivre la représentation du

personnel. ■

IFSE 3.2

La FSU revendiquait la création d'une IFSE majorée compensant l'absence de NBI pour les personnels contractuels (voir les revendications FSU pour les élections professionnelles de décembre 2022). Nicole Morère, vice-Présidente, nous a annoncé lors de cette rencontre que la collectivité créerait cette IFSE mais uniquement pour les contrats 3.2. Même si le chemin n'est qu'à moitié fait, nous saluons cette nouvelle avancée.

DROITS SYNDICAUX & RGPD

Le Président nous a informé qu'en respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) les organisations syndicales perdraient leur faculté de s'adresser à tous les agents par messagerie. Ces derniers auront la possibilité technique de refuser les communications de telle ou telle organisation syndicale.

SEGUR

Epilogue (provisoire)

Le Ségur a entériné un premier verdict et verra ses premier.es bénéficiaires percevoir le Ségur ou la prime Ségur fin mai.

Avant d'évoquer les manques, nous devons nous féliciter d'un premier résultat envié par de nombreuses collectivités en France. A l'annonce des 650 bénéficiaires indiqués par le décret initial, l'action au long cours de la FSU (avec le syndicat SUD) a permis mois après mois, échanges après échanges, courriers après courriers, d'étendre le nombre de bénéficiaire du Ségur et de la prime Ségur à plus de 2000 agent.es. Si d'autres organisations de la collectivité n'hésitent pas à s'en féliciter, ce sont bien, avec le syndicat SUD, nos mobilisations et notre action répétée, comme chacun de nos écrits depuis un an, qui ont notamment permis de faire entrer les personnels de secrétariat STS et RTS, les personnels de la crèche, les personnels de l'insertion et les assistants familiaux dans le giron des bénéficiaires.

Il ne faut ni banaliser ni minorer ce travail de concertation (et parfois de négociation) et bien entendu cet aboutissement.

En effet le Ségur et la prime Ségur sont la première reconnaissance de particularités professionnelles pour les métiers très féminisés. Jusqu'ici, seuls les métiers techniques bénéficiaient de reconnaissances (NBI et/ou primes) aux spécificités de leurs métiers. C'est ce qui a guidé la FSU, porteuse du mandat national, d'aller vers toujours plus d'égalité professionnelle. Pour autant, en ce qui nous concerne, le Ségur ne s'arrête pas à ce premier « train » de bénéficiaires. Ici et là il y a encore un certain nombre d'oublié.es de la prime

Ségur qu'il faudra défendre, accompagner et pour lesquels, il faudra argumenter pour tenter de convaincre l'administration de la

nécessité de ne pas laisser un sentiment d'injustice. C'est le cas par exemple dans les services centraux, à la DASL, à la MDA, ou encore au PPI. Par ailleurs le SNUTer34 a participé le 10 mars à une réunion nationale sur ce sujet spécifique. Après un premier état des lieux de la dizaine de départements présents détaillant à

chaque fois une application singulière du Ségur dans leur collectivité, un travail de recensement national va être mené par la FSU Territoriale pour permettre à chacun.e une visibilité sur ce qui a été fait sur certaines collectivités ... ■



DANS LES INSTANCES

Depuis le début de l'année, l'administration a déjà réuni à plusieurs reprises les représentants du personnel afin de travailler sur le règlement intérieur de l'ensemble des instances (CST, FSSST, CAP et CCP). Si le travail effectué en amont du vote peut paraître invisible, il n'a pourtant rien d'anodin car vient décider de la forme des instances et par répercussion parfois du fond.

C'est ainsi que les élu.es de notre syndicat ont pu insister pour allonger le délai de transmissions des documents, solliciter un planning des instances sur l'année, obtenir le remboursement des frais de déplacements aux élu.es suppléants ou bien encore éviter que les CAP soient soumises, comme le sont



les autres instances, à un enregistrement audio alors qu'elles traitent de situations individuelles. La place des suppléant.e.s a longuement été débattue face à une frilosité de l'administration de leur laisser une prise de parole pleine et entière. Et pourtant notre syndicat n'a de cesse de dire que ce

tuilage est essentiel pour permettre aussi à nos élu.es de se former et à terme de pouvoir à leur tour transmettre. Aucun des représentants FSU n'est un.e « professionnel.le » du syndicat et nous revendiquons le droit pour chaque agent.e de pouvoir conjuguer un métier et un engagement syndical, et la nécessité que la collectivité leur en donne les moyens.

Fidèle à nos revendications portées aux dernières élections professionnelles, nous avons également demandé à ce que le règlement intérieur du Comité Social Territorial indique, pour chaque dossier présenté, les conséquences éventuelles sur l'environnement pour la collectivité et, le cas échéant, les impacts en matière d'égalité professionnelle pour les agent.es. Un échange avec la vice-présidente nous a fait craindre que cela soit facultatif mais c'était sans compter la dernière version qui laisse apparaître que l'exécutif et l'administration ont été sensibles à notre demande puisqu'il apparaît que « *les dossiers relatifs aux projets de réorganisation présentés au CST comporteront, dans la mesure du possible, des éléments permettant de prendre en considération les impacts écologiques et les impacts sur l'égalité professionnelle femmes / hommes* ».

Ces points pourraient sembler du détail, alors qu'ils nous garantissent la possibilité de travailler au mieux dans l'intérêt des agent.es avec toujours la même perspective : tendre vers un exercice syndical toujours plus qualitatif et conforme à nos engagements.

Avec deux réunions ayant réuni les élu.es CAP, ce ne sera pas moins de 14 rencontres donnant lieu à 6 votes qui ont permis la validation de ces règlements pour lesquels nous avons voté favorablement et qui seront support aux quatre années de mandat que nous investissons. ■

Droit de grève

Nous venons de passer le 10ème temps de mobilisation contre la réforme des retraites et l'accès à la grève pour les agent.es semble différent selon les services... Donc quelques conseils :

► **Se déclarer en grève** : Vous devez savoir que vous pouvez vous déclarer en grève à posteriori de la journée de grève et donc décider au dernier moment d'être en grève. Même si cela permet de mieux organiser les services, éventuellement décider de leurs fermetures et d'en informer le public, vous n'êtes pas dans l'obligation de signaler préalablement votre choix de faire grève ou non.

► **Combien de temps ?** : Les agent.es de la fonction publique territoriale ont le droit de déposer une heure, deux heures, une demi-journée ou une journée de grève. Dans le cadre d'une mobilisation qui risque de durer et demander à chacun.e de se mettre en grève à plusieurs reprises, cela peut être utile. Cela concerne tous les agent.es de la collectivité, y compris celles et ceux qui travaillent en établissement scolaire ou à la crèche départementale.

► **Comment faire ?** La direction gestion expertise RH demande aux agents qui souhaitent faire grève 1h ou 2h de « pointer sur les terminaux dès leur départ du service et repointer à leur retour ».

Une interprétation abusive a amené certains services à comptabiliser en grève la totalité d'une absence qui couvrirait le temps de grève (1 heure) et le temps pris personnellement en méridienne sur son débit/crédit chronos. Pourtant le service des Ressources Humaines rappelle bien que l'agent qui souhaite prendre une heure de grève, par exemple de 10h30 à 11h30, et ce sans revenir sur site pour sa pause méridienne doit pointer à son arrivée au travail, dépointer lors de son départ en grève et repointer lorsqu'il revient sur site après sa pause méridienne. Il dépointera le soir à son départ ce qui fera 4 pointages. Il indique à son gestionnaire chronos son temps de grève (1h) le reste devant obligatoirement être déduit de son débit/crédit. Si vous rencontrez des difficultés pour faire appliquer cette règle, n'hésitez pas à nous contacter sur fsu@herault.fr. ■

CONTRAT SANTÉ ET PRÉVOYANCE : on en est où ?

Engagé.es! #2

Les deux contrats de groupe négociés il y a plusieurs années pour la couverture santé et prévoyance devraient prendre fin au 31 décembre de cette année. Dans ce contexte l'administration et les représentants du personnel doivent d'ores et déjà travailler à un cahier des charges mais aussi les conditions d'adhésion (facultatives, obligatoires, différents niveaux de cotisations) et de participation. Deux réunions ont déjà eu lieu et une prochaine est programmée pour fin mars / début avril.

Or le contexte actuel permet difficilement de mettre en œuvre ces dossiers notamment en raison d'un débat national sur la question d'un nouveau cadre réglementaire qui devrait aboutir à un décret publié à la fin du premier semestre 2023 et qui pourrait donc remettre en cause les axes que nous travaillerions dès maintenant.

En effet, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de la protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales a été publié au JO du 21 avril 2022. Ce texte qui avait été adopté le 16 février 2022 au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) à la suite d'une négociation difficile, sera vraisemblablement modifié. L'administration est donc en attente de connaître ses obligations et nous le sommes tout autant afin de prendre connaissance des nouvelles orientations support et d'affiner nos revendications.



Pour autant il n'est pas envisageable que les agent.es se retrouvent sans couverture à compter du 1^{er} janvier prochain et plusieurs solutions ont donc été envisagées :

- Demander à Harmonie mutuelle (contrat complémentaire santé) et Collecteam (prévoyance) de prolonger les contrats d'un an sur les mêmes conditions que celles existantes.
- Travailler la production de nouveaux cahiers des charges pour lancer un appel d'offre rapidement et tenter une nouvelle négociation de contrat avec le risque de devoir bouger les lignes en fonction des termes du décret à paraître.

Si la première solution paraît la plus simple et qu'Harmonie Mutuelle comme Collecteam y ont répondu favorablement, elle n'est pas sans condition. Ainsi :

- Collecteam accepte la prolongation supplémentaire d'un an sous condition d'une augmentation de 25% de la cotisation
- Harmonie mutuelle accepte également mais sous réserve également d'une augmentation de la cotisation qui nous sera annoncée après présentation de comptes de résultats définitifs présentés fin mars pour l'année 2022.

L'administration a d'office refusé l'augmentation de Collecteam et fait une contre-proposition à 10% avec l'espoir d'avoir une nouvelle offre entre 15 et 17%. Pour Harmonie Mutuelle, l'augmentation attendue n'est pas prévisible mais l'offre de marché actuelle pour 2023 montre de façon globale des augmentations allant entre 5 et 15%.

Il est donc convenu d'attendre le retour de ces deux organismes pour voir si on tend vers un maintien des contrats actuels avec une augmentation maîtrisée. Le cas échéant se posera la question de la participation de l'administration qui pour la dernière augmentation est venue en grande partie compensée le surplus demandé aux agent.es.

Si les lignes ne bougent pas pour la prévoyance et que l'offre de la mutuelle n'est pas plus raisonnable, nous entamerons avec l'administration la rédaction d'un nouveau cahier des charges avec des réunions prévues toutes les trois semaines et devrons attendre la publication du nouveau décret pour ajuster le contenu.

Lors des premières rencontres la FSU s'est attachée à rappeler qu'au-delà d'une participation employeur attendue plus importante que sur les dernières années, nous serons également vigilants à la qualité des contrats :

- Nous demanderons plusieurs appels d'offre sur des couvertures allant de 100, 95 à 90% pour la prévoyance afin de comparer les propositions et de tendre évidemment à une assiette à 100% d'autant plus à l'heure où une partie de nos rémunérations reposent sur de la prime.
- Nous étudierons le contenu des frais couverts par le contrat de la complémentaire santé à l'heure où les déremboursements de la sécurité sociale sont de plus en plus importants et où la nécessité de soins n'en est pas moindre.

.../...

CONTRAT SANTÉ ET PRÉVOYANCE : on en est où ? (suite)

Si l'administration a pu dire qu'elle portait un grand intérêt à la question du soin et de la protection des agent.es, la FSU a conscience de l'importance de ces deux dossiers qui auront un impact direct sur le quotidien des agent.es et de leur famille pour les prochaines années. Nous travaillons donc déjà nos revendications : la nécessité d'y inclure les contractuel.es dont le nombre est grandissant au département, la maîtrise des augmentations annuelles et bien d'autres points sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir. A ce jour l'administration tend à rester sur du contrat de groupe plutôt que de la labélisation (c'est-à-dire négocier un contrat défini en tendant à faire baisser les prix au lieu de donner une participation forfaitaire pour que chacun choisisse sa mutuelle ou son assureur). Cette orientation viendra aussi questionner l'adhésion obligatoire ou facultative, l'administration n'ayant pas le même poids dans les négociations en fonction du nombre d'agent.es pouvant souscrire.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés et pourrons faire appel à vous. En effet les détails qui se cachent dans ces contrats et qui offrent du confort au quotidien sont bien souvent à l'origine d'une personne et seront pourtant profitables à plusieurs centaines d'agent.es. ■

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si vous êtes adhérent au contrat de groupe Harmonie mutuelle, vous pouvez prétendre à un forfait d'une centaine d'euros par an de prescriptions sur ordonnance non remboursées par la sécurité sociale mais prises en charge par votre mutuelle : il suffit pour cela de faire suivre l'ordonnance et la facture qui correspond. Cela vous laisse une marge qui ne révolutionne pas la question du soin mais vous laisse un peu plus de pouvoir d'achat tout en offrant un remboursement de soins aujourd'hui non pris en charge et pourtant souvent essentiel ! ■



RENCONTRE AVEC LE PMO

L'administration organise des rencontres semestrielles entre le Pôle des Moyens Opérationnels de la DGA AT et les

organisations syndicales. La dernière en date du 9 mars a ainsi pu réunir les directeurs du PMO, de la protection et valorisation des espaces naturels, du matériel et des travaux et la directrice adjointe des achats moyens administratifs moyens support avec les trois organisations syndicales ayant répondu à l'invitation (FSU / CFDT / FO).

Lors de cette réunion nous avons abordé les questions en lien avec la gestion de l'habillement (expérimentations, adaptation des vêtements féminins, usure, entretien, nettoyage, économie circulaire, etc...), trousseaux de secours (en centres et dans les véhicules) et Equipements de Protection individuels (EPI), les questions en lien avec l'hygiène et la sécurité, la santé au travail. Un règlement est en cours de rédaction (intégrant la logique de dotation à l'usure). Des commissions vêtements (analyse des offres) et matériels (verdissement du parc) seront prochainement programmées.

Un point plus particulier a été fait sur les Documents Uniques, leurs enjeux et, leur appropriation par les équipes (réunions territorialisées). Une relance de causeries (moments d'échanges) devrait s'opérer en 2023. Les problématiques récurrentes en lien avec les visites médicales ont également été soulevées.

Concernant les parcs et ateliers, le turn-over des agents mécaniciens, chauffeurs et conducteurs d'engin (remplacement par des ouvriers qualifiés, expérimentés et en possession de tous leurs permis et habilitation / CACES et ACES) semble poser un réel problème, ce qui rend particulièrement ce secteur en tension et pour lequel des solutions doivent être trouvées dans le cadre du RIFSEEP (Voir par ailleurs en page ?)

De grands enjeux (institutionnels et nationaux) apportent leur lot de conduite du changement (évolutions réglementaires, évolutions des matériels, changement climatiques, intégrations de valeurs écologiques et environnementales, développement durable, etc...) et sont porteuses de fortes contraintes (coût, freins, moyens). Le nouveau schéma stratégique DFCI, en cours de finalisation avec plan de charge pour 2024, en est un exemple concret (interaction avec tous les partenaires, opérateurs, institutions). En effet, le risque de déforestation (châtaigniers), des feux et destructions de paysages complets, même à l'intérieur des terres, impose une redéfinition de l'action des agents au cœur des massifs (réadaptation des process).

Pour finir, un point sur l'ambiance générale a permis de questionner l'impact de la mise en place du RIFSEEP et temps de travail (pénibilité et garanties minimales) au sein des différentes équipes (et métiers). La question est loin d'être soldée, le PMO disant chercher des leviers d'amélioration de dialogue social avec les équipes. Nous ne pouvons que les y encourager d'autant plus que si certains secteurs ont été les grands oubliés de la pénibilité (Espaces verts, rando-pisteurs) cette question devra être remise sur la table ces prochains mois. ■

La DGS-SD en chantiers



Suite à la mobilisation des agent.es de la DGA SD à l'été 2022, le PASEF s'est depuis saisi des problématiques pour la énième fois dénoncées. Dernier courrier en date du 23 mars, celui du STS Arènes à Béziers dont la priorisation lacunaire des tâches a été l'occasion de rappeler au PASEF la nécessité d'accompagner les cadres à ce niveau comme dans la prévention des heures supplémentaires. Il est indispensable de garantir aux équipes l'équilibre le plus juste et harmonieux d'un service à un autre, entre continuité du service public et protection des agents.

Depuis septembre dernier, certaines dispositions immédiates ou à court terme ont été prises (fermetures

hebdomadaires de site, kit d'hygiène d'urgence, ...), mais un grand nombre de besoins relèvent de dispositions à moyen voir long terme. Pour ce faire, le PASEF impulse une dynamique de co-construction avec les agents qui ont été rencontrés sur leur lieu de travail, parfois furtivement, certes. La tournée des sites se poursuit avec des journées « vie ma vie » de la direction avec les agent.es.

Un premier retour sur les ateliers menés avec ceux-ci a été fait aux organisations syndicales ce mois de mars et prochainement aux agent.es, autrement que par simple mail nous l'espérons. 450 propositions ont été recueillies en vue de remédier aux problématiques de terrain, améliorer les conditions de travail et l'exercice des missions. 4 comités vont se mettre en place et un plan d'action sera mis en œuvre. Plusieurs projets concrets sont en cours pour poursuivre la création de places d'accueil, fluidifier les procédures internes, et favoriser l'attractivité des métiers du social notamment sur le territoire biterrois en partenariat avec l'IRTS et le service des Ressources Humaines.

C'est un chantier colossal dont l'enjeu est qu'il soit mené, cette fois, à son terme. La FSU veillera à ce que le dialogue social avec la DGA SD se poursuive avec constance et sérieux, avec aussi toute la lisibilité donnée aux agent.es sur les axes de travail en cours. Leur participation est indispensable bien que nous mesurons toute la difficulté de s'extraire de son quotidien professionnel et la confiance à retrouver dans ce nouvel espace de travail. Merci à celles et ceux qui y contribuent ! ■

En date du 16 janvier dernier la FSU a adressé un courrier au Monsieur le Président de la collectivité et à Mme la Vice-Présidente Nicole Morère concernant les assistant-e-s familiaux et familiales.

La FSU a obtenu quelques satisfactions dans ses revendications notamment concernant l'intégration de cette profession dans les bénéficiaires du SEGUR.

Aujourd'hui et afin de ne pas nous faire oublier, nous ré interpellons la Directrice de la DEF et la chef de service du SDAF (avec copie à Mme Morère et la directrice du PASEF) concernant les points suivants :

► Nous sollicitons une rencontre avec la DEF et le SDAF avant la fin du premier trimestre concernant la question de l'accueil relais ; point qui n'avait pu être traité lors de nos rencontres de septembre et octobre 2022.

► Nous demandons le respect de l'engagement de la collectivité quant à l'ajustement de l'indemnité d'entretien sur l'inflation et qu'une réflexion soit menée sur la problématique du coût du carburant *. A ce stade, nous souhaitons savoir si ces demandes ont été portées au niveau du DGA SD afin que l'exécutif départemental puisse s'en emparer lors des sessions de l'Assemblée Départementale du printemps.

Par ailleurs, la FSU est sollicitée individuellement et collectivement par des assistantes familiales concernant le compte pénibilité. Nous demandons à la DEF d'étudier la faisabilité d'une telle mesure en faveur des assistantes familiales du Conseil Départemental de l'Hérault à l'instar d'autres collectivités qui auraient pu retenir un ou plusieurs critères afin d'activer ce compte pénibilité pour ces professionnelles.

*L'allocation d'entretien est une indemnité liée aux besoins quotidiens de l'enfant accueilli. Les assistantes familiales utilisent leur véhicule personnel pour le transport des enfants qui leurs sont confiés ; certaines atteignent ou même dépassent les 10 000 kms/an.



Pénibilité à la DGA-SD : déjà des ratés !



Incluse dans l'accord temps de travail la pénibilité en faveur des personnels travailleurs sociaux, médico-sociaux et administratifs en relation au public précaire ne s'est pas mise en place en janvier dernier. Nous aurions apprécié, en tant que signataire de l'accord, être prévenus du retard technique qui a suscité de nombreuses interrogations de la part des collègues. Nous sommes intervenus en urgence sur l'intention initiale de l'administration d'en rigidifier l'octroi sur un temps déterminé à prendre chaque semaine sous peine de le perdre. En effet, la FSU a défendu l'inadaptation totale d'un tel système qui aurait privé de nombreux agent.es de son bénéfice compte tenu d'une organisation de service et de missions à la DGA SD qui laissent une place généreuse à l'imprévisible.

Nous avons pu obtenir que ce temps soit soustrait de la journée type en question et le cas échéant crédité sur chronos.

Les agent.es les plus attentifs s'apercevront par ailleurs que les 30 minutes sont accordées pour les temps pleins et que ce temps pénibilité est réduit à proportion pour les agent.es à temps partiel... Clairement cela n'est pas acceptable, et notamment dans une direction où les travailleurs sociaux et médico-sociaux à temps partiels, de droit comme sur autorisation, doivent pour autant assumer une charge de travail à 100% ! Cette question sera portée par notre organisation syndicale lors du prochain comité de suivi temps de travail. ■

RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DES CONTRACTUELS



La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, prévoit des mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et un ensemble des mesures portant règlement d'assurance chômage. Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail. Cette modulation s'appliquera aux droits ouverts au titre des fins de contrat de travail intervenues à compter du 1er février 2023. Le texte prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage (bonus-malus) qui a débuté le 1er septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

Il fait cependant exception pour celles et ceux des départements et collectivités d'outre-mer, ou relevant des régimes spécifiques (intermittents du spectacle, marins pêcheurs, ouvriers dockers occasionnels et expatriés) pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues.

Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

COMITÉ DE SUIVI TEMPS DE TRAVAIL : LA CGT DÉBOUTÉE



Le Tribunal administratif de Montpellier a rejeté, le 10 novembre 2022, la requête du syndicat CGT du conseil départemental de l'Hérault qui exigeait d'être informé « des réunions concernant le

comité de suivi et leur ordre du jour, et d'être convoqué aux réunions concernant la révision du protocole d'accord du 23 mai 2022 ». Rappelons que la CGT est non signataire du protocole d'accord temps de travail dont le Comité de suivi est un corolaire légal réservé aux organisations syndicales signataires des accords collectifs. Le tribunal a estimé que « de tels échanges peuvent donc être régulièrement organisés au sein de ce seul comité de suivi, alors même que, en raison de sa composition limitée aux seuls signataires de l'accord, certains syndicats représentatifs des fonctionnaires concernés ne seraient pas appelés à y participer ». Pour le juge, « en l'état de l'instruction, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, il n'apparaît pas que le comité de suivi ait méconnu l'étendue de sa compétence portant sur le suivi de l'exécution du protocole d'accord signé le 23 mai 2022 ».

Nous avons dénoncé au moment de la négociation cette duplicité qui consistait à dénoncer une négociation et ceux qui œuvraient en faveur des agent.es ...tout en y participant. Le Tribunal Administratif a rappelé que l'on ne peut pas être à la fois dedans et dehors...

Tribunal administratif de Montpellier - 10 novembre 2022 / n° 2205783

APRÈS L'ESPAGNE, ST OUEN L'A FAIT !

Engagé.es! #2

La FSU le revendique depuis les dernières élections professionnelles, l'Espagne l'a adopté le 16 février dernier et c'est une grande première en Europe ! En effet le Parlement espagnol a adopté une loi créant notamment un congé menstruel pour les femmes souffrant de règles douloureuses, suivant l'exemple du Japon, de la Zambie ou encore de Taïwan. Si ce texte, adopté dans le cadre d'une loi plus large portant notamment sur l'accès aux hôpitaux publics en cas d'avortement ce congé menstruel sera accordé sur certificat médical d'un médecin et financé par la sécurité sociale.

A compter du 27 mars, la mairie de St Ouen est la première collectivité à octroyer une autorisation spéciale d'absence de 2 jours par mois à ses 1200 agentes après présentation d'un unique certificat médical attestant des douleurs. Alors que plusieurs entreprises françaises du privé développent cette mesure pour leurs salariées ; la fonction publique en est à ses balbutiements.

En la matière, la revendication portée par la FSU du Conseil Départemental de l'Hérault se rapproche davantage de ce qui est mis en place au Japon (depuis 1947...) qui a inscrit dans le code du travail l'arrêt de l'activité pour la femme qui vit des cycles menstruels douloureux. En effet, la FSU a défendu l'idée que même si les députés ont adopté à l'unanimité une proposition reconnaissant l'endométriose comme une Affection Longue Durée (ALD), il existait 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.). Aussi nous revendiquons au Conseil Départemental de l'Hérault un droit annuel de 24 jours d'Autorisation Spéciale d'Absence à disposition de l'agente tout au long de l'année.

Ces jours doivent aussi pouvoir servir à la suite d'une IVG médicamenteuse où un arrêt de travail est peu 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 et de ne pas se trouver dans l'obligation de justifier un arrêt maladie.

Si nous restons persuadés que ce congé existerait déjà si cette affection touchait chaque mois les hommes, nous ne doutons pas que la collectivité et l'exécutif seront sensibles à cette possibilité d'améliorer les conditions de travail des agentes de la collectivité. ■



La FSU à la
WorldPride
Sydney 2023

C'est Julien Poirier qui a représenté la FSU pour la conférence internationale sur les droits LGBTQIA+ qui se tenait à Sydney en Australie début mars. Cette présence est importante pour défendre les droits de toutes et tous. La diversité fait partie de nos engagements et les échanges internationaux à ce sujet sont particulièrement importants dans la période actuelle avec les montées de l'extrême droite telles que nous les connaissons. Ces rencontres servent aussi à enrichir nos idées comme nos réseaux. On vous en dit plus dans le prochain numéro ! ■

Bonne route Philippe !

Personne n'ignore qui est Philippe Capelle. Et si son nom ne vous dit rien, vous connaissez certainement le graphiste et ses dessins qui ont ornés les journaux de la collectivité, tel *Dialogue*. Philippe est aussi un militant comme l'on en croise peu dans une vie d'engagement. Bienveillant en toutes circonstances, il sait tirer le positif de toutes



les situations et inviter constamment à l'unité la plus large. Engagé depuis sa création au syndicat SUD du conseil départemental, il en était le secrétaire de section et le représentant en Comité Technique jusqu'aux dernières élections. Il a pris récemment une retraite bien méritée et c'est avec ce mélange de joie (pour lui) et de regret (de devoir faire sans lui) que nous lui avons souhaité bonne route autour du verre de l'amitié le jeudi 9 mars. Nul doute qu'il manquera à la vie de la section SUD et à toute la collectivité. ■



06 avril 2023

11^{ÈME} JOURNÉE NATIONALE DE MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES



MONTEZ DE LA MINE

DESCENDEZ DES COLLINES

CAMARADES

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE & EN MANIFESTATION

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN



Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault
Hôtel du Département - 1977 avenue des Moulins
Mas d'Alco - 34087 Montpellier Cedex 4
0467677704 - fsu@herault.fr - 0783837765
Alco Bureau 003 - www.snuter34fsu.fr

