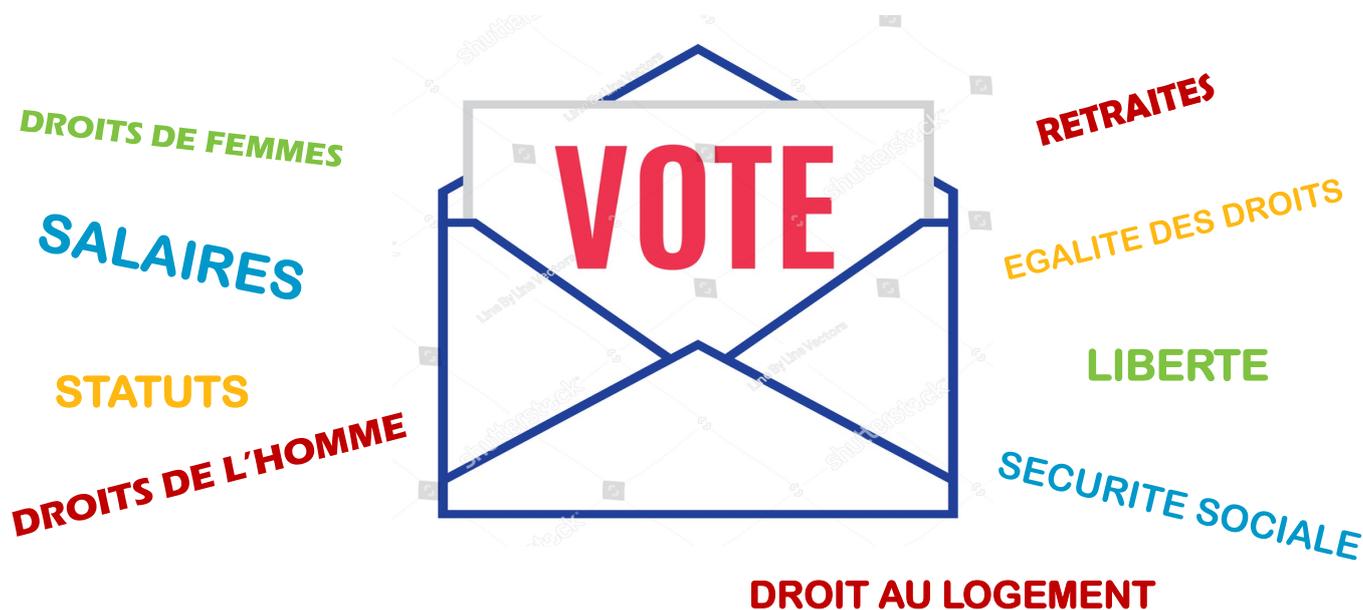


ÉLECTIONS LEGISLATIVES LE 30 JUIN ET LE 7 JUILLET : on vote contre l'extrême droite et pour le service public !



SOMMAIRE

Page 2 et 3 : Édito et Zoom sur les registres	Page 8 : Congé menstruel
Pages 4 et 5 : Retour sur les instances paritaires	Page 9 : Stupeurs et Tremblements
Page 6 et 7 : Avancements 2024, notre analyse	Page 10 : Résultats des élections européennes

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Annie THUNET, Philippe HUNAUT
et Jean François THINON

CST Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr
F3SCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr
COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr
CAP A Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CAP B Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr
CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr
CCP Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr
CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

Inscrivez-vous à la Newsletter de notre syndicat dans l'intranet à la rubrique syndicat FSU

ÉDITO

Nous avons prévu de vous parler du délétaire projet de loi Fonction Publique porté par Stanislas Guérini, ministre de la transformation et de la fonction publique, nous allions vous dire combien ce projet constituait une nouvelle attaque de notre statut mais l'actualité brûlante nous a rattrapée : lors des élections européennes, les électeurs ont décidé de mettre en tête des suffrages, un parti d'extrême droite. Par ce vote, c'est la peur de l'autre, le repli sur soi, la violence envers les femmes, le soutien au patronat, la régression sociale qui ont été choisis.

Les votes de l'extrême droite à l'assemblée nationale sont très loin de notre vision du progrès et de la justice sociale : vote contre l'augmentation du SMIC, le rétablissement de l'ISF, les moyens pour la lutte contre les violences faites aux femmes, des moyens humains pour la justice, le gel des loyers...

Avec la dissolution de l'assemblée nationale et de nouvelles élections législatives dans des temps très contraints, l'enjeu n'est plus seulement européen et c'est désormais notre politique intérieure mais aussi notre projet de société et notre démocratie qui sont en jeu.

Si l'extrême droite gagne ces élections, le Service Public et les valeurs que nous portons en tant qu'agent-es des services publics seront percutés.

Syndiqué-es à la FSU, nous sommes profondément attaché-es à nos missions de service public, notre engagement syndical porte à la fois sur la défense des droits des travailleuses et travailleurs et sur la lutte contre toutes les discriminations. Nous persistons à dire que l'extrême droite est un danger pour notre démocratie .

Face à la colère et la désespérance ce vote ne sera jamais la solution. Face aux risques pour notre démocratie, l'abstention n'est plus une option.

Alors le 30 juin et le 7 juillet , allez aux urnes et faites le bon choix !

La rédaction

LES REGISTRES : POURQUOI ET COMMENT LES UTILISER?

Il en existe deux : le registre santé, sécurité au travail et le registre des faits de violence. Les registres sont accessibles à toutes et tous dans chaque service et ont pour but de répertorier les problématiques liées aux conditions de travail ou à la sécurité des agents. Ils peuvent être utilisés, qu'il y ait ou pas une déclaration d'accident du travail. Remplir ces registres permet de rendre visible des problématiques, ce qui oblige la collectivité à concevoir des mesures pour les corriger ou les atténuer.

Le registre santé et sécurité au travail dit S.S.T

Celui-ci est ouvert pour recueillir toutes les difficultés, remarques, questions, observations et suggestions en matière d'hygiène et de sécurité (sécurité incendie, aménagement des locaux, conditions d'accès, conditions de travail.)

Les informations remontent via le service formation-prévention aux services compétents. Des actions correctives sont décidées par les différents services concernés par le signalement et selon l'urgence, peuvent être diligentées immédiatement.

Par ailleurs, le comité de suivi des accidents de service et des registres, émanation de la F3SCT se réunit deux fois dans l'année pour étudier les remontées émanant des dits registres.

De plus, les représentants du personnel, ont la possibilité via Teams de consulter à tout moment le tableau « actions-prévention-priorisation » où sont consignés les feuillets et le traitement de ces derniers.

Le registre des faits de violence.

C'est un dispositif de signalement pour tout agent s'estimant victime ou témoin d'actes de violences verbales ou physiques de la part d'un usager, d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique.

Il est important de remplir ce registre. Il ne remplace cependant pas une déclaration d'accident de service et ne remplace pas non plus le signalement à la Cellule de Recueil des actes de violence sexiste, sexuelle ou de toute forme de discrimination lorsque la situation relève de discrimination mais peut le compléter.

Nous conseillons cependant à l'agent victime ou témoin d'un fait de violence de garder une copie de la déclaration.

Registre  **Remplir une fiche nominative** 

Le responsable du site propose des solutions, signe le registre et envoie l'original au Service Formation Prévention. 

Le Service Formation Prévention qui récupère le feuillet se met à la disposition des agents (envoi d'un mail ou contact téléphonique). Ces feuillets sont adressés « au fil de l'eau ». D'où l'intérêt lorsque l'on signale un événement de s'assurer que le feuillet a bien été transmis en temps et en heure. En effet, si l'encadrant est mis en cause, l'agent a la possibilité de scanner et d'envoyer le feuillet lui-même au service Formation Prévention.

Comme pour les registres SST « le comité de suivi des accidents de service et des registres » est informé. Ses membres sont tenus à la confidentialité et s'ils le jugent nécessaires sur des faits récurrents peuvent demander qu'une analyse soit faite et que des actions correctives soient proposées.

La violence ne doit pas être banalisée ni minimisée. Elle peut être exercée de visu ou par téléphone.

Après déclaration, un soutien psychologique peut être proposé à l'agent.

Les fiches sont remplies par les victimes ou les témoins comme on l'a dit.

Suite à une agression, l'agent peut souffrir de stress post traumatique. Les symptômes liés au stress post traumatique n'apparaissent pas toujours de suite. Cela peut être le résultat d'un cumul d'agressions qui entraîne un épuisement professionnel. Les registres seront une preuve si vous devez faire par la suite une démarche pour une maladie imputable au service par exemple.

Nous rencontrons des collègues travaillant dans le secteur social victimes régulièrement de menaces. Ceux-ci ne remplissent pas encore assez le registre voire, banalisent l'évènement en disant que « c'est lié à leur métier ».

Nous rencontrons des collègues des routes ayant eu des altercations verbales ou physiques de la part d'usagers en colère qui ont consulté un médecin car atteint psychologiquement mais qui n'ont pas fait de déclaration. C'est également le cas des ATTEE, des agents en lien avec le public...

Que nous soyons victimes ou témoins, osons utiliser le registre des faits de violence. Ils sont présents sur tous les sites : STA, MDS, Collège, Monuments...etc.

La FSU demande qu'au même titre que dans les collèges, l'ensemble des registres soit envoyé une fois par an au service prévention, santé au travail car nous avons constaté des manquements dans l'envoi des fiches.

Nous conseillons aux agents de scanner la feuille remplie de l'envoyer au service prévention santé au travail et de nous envoyer une copie afin que nous soyons vigilant quant au traitement des suites à donner.

Nous rappelons que même si la déclaration est nominative, elle remonte au service Formation Prévention et ne se retrouvera **JAMAIS** dans votre dossier individuel.

INSTANCES PARITAIRES

CST du 19 mars 2024

Le Rapport Social Unique (RSU) 2022 nous a été présenté (la collectivité rattrape son retard). Pas de scoop à son étude, la moyenne d'âge des fonctionnaires et contractuels permanents reste à 48 ans ce qui ne va pas diminuer le pourcentage des arrêts maladies. En moyenne il y a eu 31.9 journées d'absence pour tout motif médical (maladie, maternité, accident du travail...) en 2022.

Dans notre collectivité 54% des agents sont de catégorie C, 15% de catégorie B et 31% de catégorie A.



Enfin ! La collectivité réévalue le montant du **ticket restaurant**, celui-ci passe à 6€/jour soit 1,50 € de plus Nous avons bien sûr **voté POUR** cependant. Il nous a semblé important de signaler que pour les personnes bénéficiant de la prime d'activité, cela ne sera pas un gain de 1,50€ supplémentaire par jour car depuis l'apparition du net social, tout avantage est pris en compte pour le calcul de cette prime et en diminue le montant .

La rémunération des formateurs occasionnels assurant des formations internes va doubler et passer à 20€ / H afin de pouvoir continuer à former les agents (ex :sécurité au travail...). **VOTE POUR**

Un petit point sur l'évolution obligatoire de la Protection Sociale Complémentaire qui couvrira le risque **incapacité de travail** mais aussi l'**invalidité** actuellement en option. Nous avons voté sur le choix du mode de contractualisation qui était soit la labellisation soit la convention de participation. La FSU a voté **POUR cette 2ème option** déjà en place sur le risque prévoyance. Un contrat groupe offre des tarifs plus avantageux et permet un suivi des dossiers plus simple pour les agents car la DRH peut intervenir en cas de difficulté avec la mutuelle.

Concernant le montant de sa participation, la collectivité s'est positionnée sur 17,50 € par agent.

La FSU a demandé que les organisations syndicales soient associées à la démarche comme le texte le prévoit sur ce projet de contractualisation.

Nous avons voté **CONTRE** la proposition d'accorder le RIFSEEP (primes) aux contractuels exerçant des emplois fonctionnels (DGS, DGA,...) La collectivité a annoncé dans ce même dossier la faculté (permise par la loi) de recruter un DGS ou DGA un agent fonctionnaire en tant que contractuel-le, .

La FSU dit que l'ouverture du RIFSEEP aux contractuels est soit pour tout le monde, soit pour personne !

On nous a présenté la création d'une équipe itinérante pour faciliter le remplacement des agents absents en MDS Avec la constitution d'une équipe composée de 3 assistantes sociales, 3 agents d'accueil, 2 référents enfants confiés et 1 puéricultrice. Cette expérimentation durera 1 an avant d'être pérennisée ou pas, en fonction du bilan.

La FSU a voté POUR

Face à l'augmentation des situations d'alerte concernant des personnes vulnérables et pour mieux structurer la politiques envers ce public. Une CRIV (Centre Ressource Information Vulnérabilité) calquée sur le modèle de la CRIP (Centre de Ressources des Informations Préoccupantes) nous a été présentée . **La FSU a voté POUR.**

Un dossier concernant le changement de lieu de travail pour 2 agents entre le STA de Cheillé et le STA de Bourgueil a été reporté car les agents n'avaient pas été prévenus du projet de mobilité.

F3SCT du 16 avril 2024

La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) qui pour mémoire remplace en lieu et place le CHSCT était consultée et informée sur de nombreux dossiers.

La FSU très au fait du dossier des assistants familiaux salue l'intégration des risques de cette profession dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) suite à un groupe de travail avec les professionnel·les concerné·es. Le SFP (service formation prévention) devra traduire ces risques par des actions de prévention concrètes.

A la demande des représentants du personnel, **des visites de sites sont prévues pour 2024** comme le Centre d'Exploitation et le Collège de Château Renault ainsi que le Prieuré St Cosme et l'hôtel du Département. Par ailleurs, le 30 avril prochain nous nous rendrons sur un chantier d'archéologie.

Le travail d'analyse des résultats du questionnaire QVT se poursuit avec une réunion prévue le 6 juin.

Lors de la présentation du RASSCT (rapport annuel sur la santé, la sécurité, les conditions de travail.), la FSU a pointé la diminution du nombre d'agents reconnus en situation de maladie professionnelle. La collectivité a mis en avant pour l'expliquer, l'absence de médecin de prévention. Cette impossibilité de recrutement touche de nombreuses collectivités et n'est pas sans conséquence dans le suivi de la santé des agents et la prévention des risques.

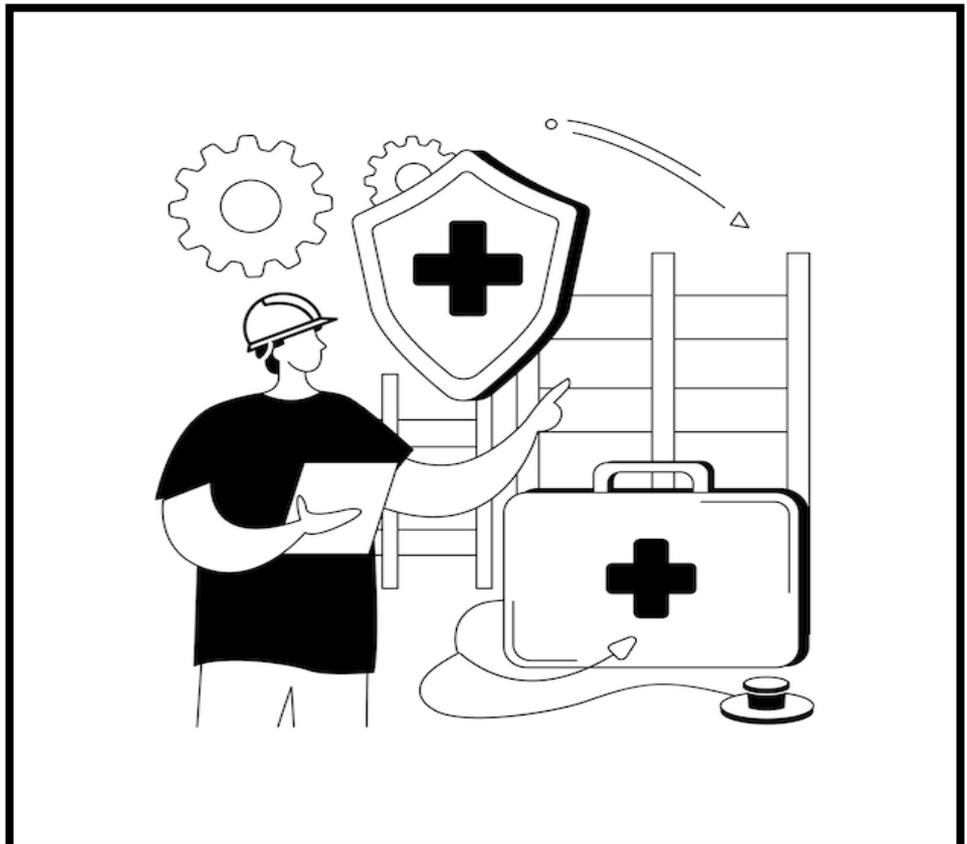
La FSU met la collectivité en garde sur les risques d'augmentation d'accidents de trajet des travailleurs sociaux des pôles ASIA (action sociale, insertion et autonomie) du fait de la désectorisation de l'action sociale.

La FSU demande une nouvelle fois que le service formation prévention bénéficie de renfort et constate que l'aspect organisationnel ne peut pas masquer la forte charge de travail de ce service.

Dans le cadre des rapports de visites de la F3SCT, **la FSU a demandé que les registres de santé, sécurité et faits de violence soient facilement accessibles à tous les agents** en parti-

culier dans les collèges. Pour ce faire, nous avons proposé que des porte documents muraux soient installés afin que les registres ne soient plus dans les bureaux de l'encadrement ou des secrétariats.

La collectivité nous a informé qu'un diagnostic sur les RPS (risques psychosociaux) serait diligenté sur le STA Nord-Ouest suite à des difficultés managériales. De même un accompagnement est en cours au STA Sud-Ouest pour des raisons similaires. Par ailleurs, suite à **une alerte RPS de notre syndicat, une réunion a eu lieu au collège Jules Romain**. La FSU sera vigilante quant aux suites données pour sécuriser les agents concernés.



Enfin, **un point a été fait sur la cellule de recueil des violences sexistes et sexuelles et des discriminations**. Depuis janvier 2024, 8 signalements ont été recueillis dont 5 relevaient de VSS et/ou de discriminations. La FSU demandait depuis 2021 la mise en place de cette cellule qui semble répondre à une réalité des conditions de travail des agents.

AVANCEMENTS 2024: NOTRE ANALYSE

Les avancements et les promotions ont été décidés à la commission d'harmonisation du 20 mars 2024. Ils sont publiés dans l'INTRANET :

https://intranet.cg37.fr/portail/c_6494610/avancements-de-grades-et-promotions-internes-2024

ATTENTION pour être promu ou, bénéficier d'un avancement de grade, il faut que le poste occupé soit sur le grade cible requis.

Les grades cibles sont précisés dans les Lignes Directrices de Gestion et accessibles sur l'INTRANET à :

https://intranet.cg37.fr/portail/c_113715/les-lignes-directrices-de-gestion-la-transparence-dans-la-gestion-des-ressources-humaines

Bonne nouvelle !

Un décret a permis d'assouplir dès janvier 2024 les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale (décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023). Il réduit le nombre de recrutement nécessaire pour permettre une promotion (1 nomination possible pour 2 recrutements au lieu de 3) ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement en nombre insuffisant de fonctionnaires (desserrement possible au bout de 2 ans et non plus au bout de 4 ans).

Un dispositif qui a permis d'élargir les possibilités d'avancement et de promotion impossibles dans certains grades, notamment en B.

Ce que nous avons relevé dans ces nominations.



Dans la filière ADMINISTRATIVE,

Avancement au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe :

3 possibilités sur 10 promouvables. Ont été nommés par ordre d'ancienneté, les collègues n°2, n°7 et n°10

Avancement au grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe :

11 possibilités sur 31 promouvables : 1^{er}, 2^{ème}, 4^{ème}, 6^{ème}, 8^{ème}, 9^{ème}, 13^{ème}, 15^{ème}, 17^{ème}, 19^{ème} et 24^{ème}

Promotion interne au grade de rédacteur :

6 possibilités pour 72. Les agents nommés : 8^{ème}, 22^{ème}, 29^{ème}, 35^{ème}, 37^{ème} et 70^{ème} sont des faisant fonctions ou exercent des fonctions particulières relevant de la CAT B

Avancement au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe : 4 possibilités sur 72 : 2^{ème}, 4^{ème}, 30^{ème} et 33^{ème} dont 1 lauréat à l'examen professionnel.

L'avancement au grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe :

4 possibilités sur 30 promouvables ont été nommés le 5^{ème}, 11^{ème}, 22^{ème} et 30^{ème}.

Promotion au grade d'attaché :

(120 promouvables), 4 nominations pour des agents exerçant des responsabilités : 25^{ème}, 45^{ème}, 60^{ème} et 116^{ème}.

Avancement au grade d'attaché principal :

5 possibilités, 4 nominations pour 18 promouvables : 12^{ème}, 14^{ème}, 16^{ème} et 17^{ème}

Dans la filière CULTURELLE,

L'avancement au grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe :

2 possibilités pour 5 promouvables : 1^{er} et 5^{ème}

1 seule nomination pour la promotion interne au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^{ème} classe (avec examen professionnel).

Une seule nomination à l'avancement de grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 1^{ère} classe.

AVANCEMENTS 2024: NOTRE ANALYSE

Dans la filière TECHNIQUE

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement :

42 promouvables, 13 possibilités. 2 agents nommés sur les 13 plus anciens. Cette désignation avantage les hommes qui représentent 70% des nommés (9 hommes sur les 13 dans la liste à l'ancienneté alors qu'ils représentent 31% de l'effectif des promouvables).

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement :

60 promouvables : 19 possibilités. 11 nominations sur les 19 premiers plus anciens. Les nominations avantagent les femmes 90% à être nommées (alors qu'elles représentent 78% des promouvables).

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe :

16 agents promouvables : 5 possibilités d'avancement, 3 hommes et 2 femmes. 4 sur les 5 premiers dans l'ordre de l'ancienneté.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe :

35 promouvables (80% d'hommes qui représentent 77% des hommes promouvables dans le grade), 11 possibilités : 8 hommes et 1 femme. 7 nominations d'agents sur les 11 plus anciens.

Promotion au grade d'agent de maîtrise : pas de quota

21 nominations sur 314 promouvables : 100 % d'hommes alors qu'ils représentent 83% des effectifs promouvables.

Les agents de la Régie Bâtiments sont désormais éligibles au grade.



A quand une plus grande ouverture aux femmes car là avantage aux hommes. Assurément !

Avancement au grade d'agent de maîtrise principal :

80% des promouvables, ratio fixé par la loi. 10 nommés sur 16. Toutes les femmes promouvables ont été nommées (2)

Promotion interne au grade de technicien :

3 possibilités pour 294 promouvables. 2 femmes nommées.

Avancement au grade de technicien principal 2^{ème} classe :

4 possibilités pour 22 promouvables. 3 femmes et 1 homme. 75% des nommées sont des femmes alors qu'elles représentent 32% des effectifs des promouvables sur ce grade.



Avancement au grade de technicien principal 1^{ère} classe :

1 possibilité pour 15 promouvables

Promotion interne au grade d'ingénieur :

1 nommé (desserrement)

Avancement au grade d'ingénieur principal :

2 nommés sur 10 promouvables

Avancements aux grades d'ingénieur hors classe (1 possibilité pour 2 promouvables) et ingénieur général (1 possibilité, 1 promouvable) : aucune nomination.

Dans la filière MÉDICO-SOCIALE

Avancement au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle :

128 agents promouvables, 20 possibilités.

5 agents ne pouvant pas être nommés car, ou en détachement, en arrêt, ou d'autres fonctions ou poste non éligible au grade (lignes directrices de gestion)

12 nominations sur les 25 plus anciens.

Ont été promus à l'avancement le 108^{ème}, 48^{ème}, 35^{ème}, 31^{ème}, 30^{ème} et 26^{ème} dont 1 chef de service.

AVANCEMENTS 2024 NOTRE ANALYSE (suite et fin)

Sur ces 8 nominés, 1 agent est chef de service, et 4 exercent « dans de petits services ».



Constat récurrent, les agents qui sont sur des missions particulières ou dans des petits services bénéficient d'un avancement plus rapide que les agents des pôles action sociale (ASIA désormais) qui représentent pourtant la plus grosse cohorte des promouvables.

Sur ce grade nous avons un vrai problème et nous le dénonçons chaque année. Les nominations ne respectent pas les règles des LDG.

Les lignes directrices de gestion précisent les conditions de priorisation des avancements de grade qui sont par ordre d'importance :

- 1/ la manière de servir
- 2/ l'examen professionnel (aucune réussite à l'examen pro sur ce grade)
- 3/ le grade cible
- 4/ les sujétions spécifiques et engagements
- 5 /les formations

Or, les règles ne sont pas respectées : on peut penser que parmi les agents les plus anciens qui n'ont pas été nommés, bon nombre ont de bons états de service, tous sont sur le grade cible et à l'exception des agents exerçant des fonctions d'encadrement (dont nous ne contestons pas la nomination). Force est de constater que les sujétions spécifiques ou d'engagement n'ont pas été prises en compte.

Encore une fois, certaines nominations sont injustes car des agents remplissant les conditions sont laissés de côté.

1 nomination à tous les avancements de grade : **éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle, conseiller supérieur socio-éducatif, conseiller socio-éducatif hors, puéricultrice hors classe et médecin 1^{ère} classe**



Sur les autres nominations de la filière médico-sociale, nous noterons une fois de plus que pour l'avancement au grade **de sage-femme hors**

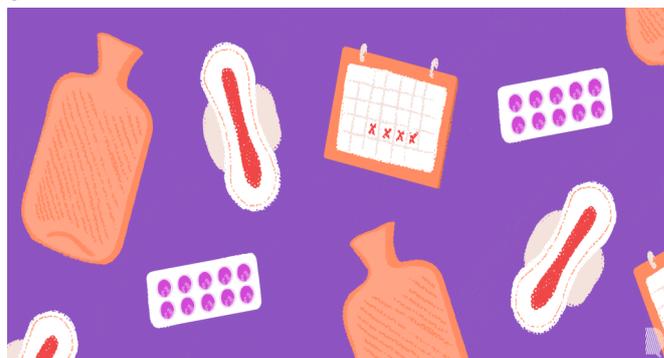
classe, il y a 1 possibilité mais aucune nomination, la collectivité appliquant strictement la législation.

CONGÉS MENTRUELS : AU CD37, ON EN EST OÙ ?

Plus de 2 millions de femmes sont touchées par l'endométriose, maladie chronique très douloureuse voire invalidante soit 1 femme sur 10. La diffusion d'information mais aussi l'action d'associations de malades, a levé le voile sur les problématiques de santé liées aux règles qui touchent de nombreuses femmes : douleurs, fatigues autant de maux non reconnus par l'entourage et l'employeur.

Depuis quelques mois le débat s'est ouvert sur la possibilité de mise en place d'un congé mensuel. L'idée est d'éviter que les agentes concernées par les règles douloureuses soient pénalisées par la pose fréquente de congés ou par le retrait du jour de carence si elles sont en arrêt.

Selon un sondage de l'IFOP paru, en mars 2021, 53% des salariées ont des règles douloureuses, 35% déclarent que leurs règles ont un impact négatif sur leur travail.



Le Japon est le premier pays à avoir mis en place un congé menstruel en 1947. En Europe, l'Espagne a franchi le pas en 2022 : 3 jours par an avec un prolongation de 2 jours sur présentation d'un certificat médical.

En France, aucune loi n'a été votée mais des collectivités territoriales mettent en place des expérimentations en place c'est le cas de la mairie de Saint Ouen, de celle de Bagnolet, de la Métropole de Strasbourg ou encore du CD93, le secteur privé n'est pas en reste et lance aussi des projets.

Nous avons sollicité notre collectivité en CST afin d'envisager la mise en place d'un dispositif mais la collectivité nous a fait part d'une fin de non-recevoir : pas question de mettre en place un dispositif sans cadre juridique ! Le CD37 a pourtant l'habitude de mettre en place des expérimentations (ex la prime au mérite mis en place dès 2003).

LA FSU demande qu'un travail soit engagé pour mettre en place une expérimentation dans notre collectivité !

STUPEURS ET TREMBLEMENTS !

Contrats de travail : vers la fin des 39h ?

Le temps de travail des agents est prévu dans un règlement négocié en CST et voté lors de l'assemblée délibérante. Il n'est pas parfait, on le reconnaît en particulier pour le remplacement des agents annualisés. Pour les agents ayant un cycle de travail régulier voici comment il s'applique :

Ci-dessous un extrait de la page intranet « gestion du temps de travail » du CD37 :

Les horaires de travail

«La durée du travail :

Le Conseil départemental d'Indre-et-Loire a délibéré pour un dispositif d'horaires variables (hors agents STA, Pôle Enfance, SPHP, ATTEE, monuments, etc.) :

Les agents relevant du dispositif général sont soumis au temps de travail suivant :

- *7h48 / jour de temps de travail,*
- *45 minutes minimum / jour de pause déjeuner,*
- ***39h / semaine de temps de travail ; du lundi au vendredi (pour un temps complet – temps proratisé pour un temps partiel),***

*La présence est **obligatoire** sur les plages **fixes**: 9h00-11h30 et 14h00-16h30.*

Tous les agents, pour se conformer à ce dispositif, doivent être présents sur les plages fixes.

*Les **plages variables** permettent de moduler les horaires en fonction des nécessités du service, des besoins de l'agent.*

Cela permet également de gérer les heures au compteur.

Horaires des plages variables : 7h30-9h00, 11h30-14h00, 16h30-18h30. »

Alors que ce passe t-il pour certains collègues contractuel-les qui auraient **signé des contrats de travail de 39h hebdomadaires et non 39 heures ???**

Ces collègues ne travailleraient plus au même rythme que les autres et n'auraient plus les ARTT.

Comment est-il possible de ne pas respecter les cycles de temps de travail votés par l'assemblée délibérante ?

Comment ne pas penser aux organisations et aux conséquences pour les collectifs de travail qui découvrent que chacun n'a pas les mêmes droits.

Serait-ce les prémices d'une remise en cause plus globale de nos cycles de travail ?

En tous cas pour la FSU, si de tels contrats sont établis, la collectivité ne respecte pas les règles qu'elle a elle-même voté, et ça c'est très inquiétant.



Collègues concerné-e-s, n'hésitez pas à nous contacter !

FACE AU DANGER DE L'EXTRÊME DROITE ET POUR LA BATTRE, LA FSU DÉTERMINÉE A BATIR L'UNITÉ

COMMUNIQUÉ DE PRESSE FSU

Les résultats de l'extrême droite aux élections européennes de dimanche et la décision présidentielle de dissoudre l'Assemblée nationale sonnent comme un coup de tonnerre.

En arrivant en tête du scrutin avec près de 40% et 9,6 millions de bulletins, l'extrême droite atteint un niveau inédit dans ce type d'élection, confirmant la dangereuse progression d'une idéologie politique incompatible avec les valeurs démocratiques et les revendications portées par la FSU et plus largement l'ensemble du mouvement syndical.

Les politiques, les idées et les pratiques de l'extrême droite fragmentent la société et ont des effets délétères sur le débat public. Qu'il s'agisse de l'emploi et du travail, des luttes contre les discriminations, de la vie dans des territoires fortement soumis aux inégalités, dans les services publics, à l'école comme dans les universités... les politiques xénophobes, antisociales et violentes à l'égard des plus démunies n'épargnent aucun secteur de la société.

Refusant la banalisation d'un racisme quotidien mais aussi les conséquences désastreuses des politiques économiques et sociales menées, la FSU, au côté des organisations syndicales et du mouvement social pointe l'urgence d'agir ensemble pour conjurer l'arrivée de l'extrême droite aux plus hautes responsabilités du pays.

La FSU prend toute sa part dans la construction de l'unité au côté de la société civile organisée. Elle y porte ses propositions pour contribuer à bâtir une alternative sociale, féministe et écologiste aux antipodes de ce que porte l'extrême droite ainsi que des politiques néolibérales qui font son terreau depuis des années.

Bagnolet, le 10 juin 2024

ENVIE DE NOUS REJOINDRE, DE PARTICIPER A LA VIE DE TA COLLECTIVITÉ, DE NOUS SOUTENIR ?

CONTACTE - NOUS : fsu@departement-touraine.fr

La FSU Territoriale ne fonctionne que grâce aux cotisations de ces adhérents., ce qui garantie son indépendance