

# A l'instant

## LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE

**E** dito

*Chers collègues,*

Dans le cadre de mes fonctions de Co Secrétaire de la Coordination Régionale des Syndicats Locaux de Nouvelle Aquitaine et/ou auprès de Myriam Bonnin au Conseil National de la FSU Territoriale, **je suis amené à rencontrer de nombreux militants œuvrant pour la défense des intérêts des agent(e)s de la fonction publique et des services publics**. Le constat est souvent le même. **Les employeurs départementaux**, avant tout des élus de la république, **se sont souvent coupés du terrain**. Certains d'entre eux appliquent **des mesures** n'allant pas dans le sens du progrès social. D'autres, se revendiquant de **l'héritage de la gauche et du progrès, se coupent de la base**. Je ne reviendrai pas sur ceux carrément **sortis de la république en surfant sur un communautarisme exacerbé** et clivant. Ces renoncements et autres manquements participent à **cette crise de la représentativité et font le lit des extrêmes**. Cette crise ne repose pas uniquement sur **les préoccupations financières** en mode « Standard and Poors » d'une collectivité. Elle **signe le recul d'un dialogue social de qualité** visant à garantir un certain nombre de droits aux agents servant ces institutions au service des administrés. Elle est, aussi, **la conséquence d'avoir trop voulu déléguer la gestion interne de ces grandes collectivités** à des « tops managers ». « **On ne fait plus de politique mais de la gestion** » reconnaissent certains élus avec lesquels nous sommes amenés à échanger.

**Et bien il est grand temps de sortir de ces pratiques mortifères, de faire tomber certains dogmes et autres postures éculées afin de redonner du sens et de la perspective à de nombreux acteurs publics.**

**Les représentants du personnel ne doivent pas être considérés comme des adversaires** mais comme des **partenaires sociaux**. Ils sont **porteurs de revendications** coconstruites avec de nombreux collègues, pour ce qui relève en particulier de celles et ceux issus de la FSU Territoriale. **Les Conseillers Départementaux doivent reprendre leurs places**. Ils doivent **respecter la représentation du personnel** et mettre **un terme au verrou administratif** fragilisant un certain nombre de cadres intermédiaires et d'agents se retrouvant « **empêchés** » dans leurs engagements professionnels. **La FSU Territoriale va œuvrer dans les mois qui viennent à faire sauter ce verrou**. Elle tentera de sensibiliser notre employeur, les

emplois fonctionnels que sont les DGA et/ou le/ la future DGSD sur **la nécessité de redonner au dialogue social ses lettres de noblesses. D'autres voies existent.**

La FSU Territoriale **peut se targuer de rassembler des agent(e)s issues de toutes les filières et catégories**, du central et des territoires. Nous sommes fiers également de compter dans nos rangs de plus en plus de **jeunes professionnels**. Ainsi, notre collègue Marine Lalanne (histoire de vie de cet Instant T 24) au côté de Méryl Cardon (autre jeune professionnelle) **représentent leurs collègues de la MDPH au sein de la Commission Locale de Concertation du Personnel de la MDPH pour la FSU**. Leur engagement est non seulement un **signe encourageant** pour l'avenir mais vient tordre le coup à cette idée que nous serions condamnés à l'individualisme et au repli sur soi, maux de notre société de consommation.

**Il est plus que temps de valoriser et privilégier des principes participatifs et collectifs.**

**Je vous souhaite une bonne lecture,**

**A très vite**

**Votre Secrétaire,  
Yannick SEGURA**



### Contenu de ce numéro :

**Dialogue social et ressources humaines**

**A l'adresse des managers : mot de passe**

**Histoire de vie**

**Titre restaurant : le compte n'y est pas**

**Rencontre annuelle avec J.L Gleyze**

**COS : état des lieux**

**Pendant ce temps du côté du Gouvernement**

**Maladie professionnelle et accident du travail**

**Mascaret**

# Dialogue social et Ressources Humaines : Une obligation de résultats face à ce « verrou administratif »

L'Agenda et le dialogue Social, les groupes de travail avec l'administration sont aux ralentis depuis maintenant plusieurs mois. Pour autant, les besoins émanant du terrain se font de plus en plus sentir.

Le renouvellement des responsables de la DRH et le « turnover » d'un bon nombre de cadres intermédiaires, le départ du DGSD n'ont pas, pour le moment, eu le résultat escompté. Au contraire, au travers de nos différentes interventions, nous sentons un inflexionnement et une prise de distance de la part de nos nouveaux interlocuteurs. Alors que vous êtes de plus en plus nombreux à nous solliciter car vous attendez des réponses légitimes à vos différentes interrogations, le besoin de renforcer le dialogue social se fait de plus en plus sentir.

Que devient l'amorce d'une réflexion pour se doter d'un vrai dispositif de la mobilité et d'une instance de régulation visant à compenser l'affaiblissement des prérogatives de la CAP suite à la loi Dussopt

Les signalements SIREN n'aboutissent pas sur des enquêtes internes (cf les propos du consultant de l'Afnor). La prise en charge des situations individuelles complexes de plus en plus nombreuses ne permet pas aujourd'hui aux agents d'entrevoir un peu de ciel bleu.

Les attentes sont fortes en matière :

d'amélioration du pouvoir d'achat et de régime indemnitaire, de valorisation des cadres d'emplois et des missions, d'une meilleure qualité de vie au travail,

d'un règlement intérieur des collègues,

d'un projet de création d'un pôle technique départemental,

d'ouverture des négociations sur la Protection Sociale Complémentaire,

d'extension du forfait aux télétravailleurs,

de lutte contre les discriminations, etc, etc...

Il ne s'agit pas de remettre en cause le travail de nombreux professionnels engagés de la DRH mais de rappeler aux nouveaux responsables leurs obligations de résultats. Certes une collectivité comme le département, avec la diversité de ses missions, la pluridisciplinarité de ses équipes, son maillage territorial et partenarial oblige à une gestion complexe.

Cette volonté de sortir de ce « verrou administratif » a amené la FSU Territoriale à interpeller l'équipe du cabinet du président du

En parallèle, l'équipe de la FSU Territoriale a démultiplié des temps de rencontre avec le personnel qu'il soit au central ou sur les territoires. Nous faisons le constat de la perte de sens, d'un sentiment d'arbitraire dans les décisions et d'une certaine défiance à l'endroit des responsables de l'institution départementale.

cd33. Suite à des échanges constructifs, nous avons convenu qu'il appartient au Cabinet du Président de veiller avec les OS au bien être des agents. Il nous faut veiller au respect des bonnes conditions de travail des collègues, de signaler à la hiérarchie, à la DRH et aux instances dévolues les situations humaines qui le nécessitent

Nous souhaitons, dans le respect de notre éthique

et indépendance syndicale poursuivre nos interventions afin de garantir le droit et la sécurité des collègues qui nous sollicitent.

N'en déplaise à nos détracteurs : Le respect et l'humain avant tout !

## A l'adresse des managers : Les mots de passe sont confidentiels !

Une des règles essentielles de bonne gestion de la sécurité informatique est que chaque utilisateur doit avoir son login et son mot de passe.

Les règles de renouvellement des logins et des mots de passe doivent être définies.

Il faut changer impérativement

Dans le monde informatique, le mot de passe est l'équivalent d'une clef donnant accès à des informations, des logiciels, des matériels ou des réseaux. Il peut permettre : de restreindre les accès à une base de données, de verrouiller l'accès à un document, d'interdire l'usage à un logiciel applicatif, de limiter l'accès à un système d'exploitation et aux fichiers le constituant, de masquer les fichiers ou informations confidentielles, de contourner les droits d'utilisation d'un système, de contrôler les utilisateurs accédant à un disque partagé via le réseau, d'authentifier la personne qui accède à une boîte de courrier électronique, etc

les mots de passe attribués d'office lors de la première connexion. Si pour une raison quelconque, vous devez confier un mot de passe, cela doit être temporaire. Il devra être changé aussi vite que possible.

Un mot de passe ne doit être utilisé qu'une seule fois.

On ne doit pas se servir d'un mot de passe utilisé 6 mois auparavant par manque d'imagination.

Pour chaque système qui nécessite un mot de passe, il est conseillé d'utiliser un mot de passe différent.

Un mot de passe doit avoir une durée limitée. Il doit donc être modifié régulièrement. Cette modification ne doit pas être une simple variante, mais une réécriture complète

Un mot de passe est strictement personnel et confidentiel et ne doit être ni partagé, ni confié à autrui.

## Une histoire de vie

Je suis arrivée en février **2017 à la MDPH.**

Tout d'abord en tant que contractuelle, puis j'ai été titularisée en 2019.

**En 2023**, j'ai décidé de passer un examen professionnel que j'ai obtenu et qui m'a permis de changer de grade.

**Avant ma prise de fonction** à la MDPH, j'ai passé un BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social (SP3S).

Par la suite, je me suis **engagée dans un service civique afin d'effectuer une mission** auprès des demandeurs d'emploi à **France Service** (anciennement Pôle Emploi). J'aidais les usagers à la **rédaction de leur CV**. Je gérais **l'accueil et la réception des rendez-vous**.

Lors de mes études, j'ai eu l'occasion de faire du **babysitting**, d'être **animatrice** en centre de loisirs, mais également d'être **hôtesse de caisse, agent polyvalent** dans un magasin de proximité et de vendre des vêtements dans un magasin de prêt à porter.

**Malgré mon jeune âge, j'ai toujours souhaité ne pas être inactive.**

J'aime **le sport, le fitness et la musculation**.

J'adore **voyager, découvrir de nouvelles cultures**. J'ai beaucoup **profité des offres de voyages** proposées par le COS. Elles sont **particulièrement intéressantes et abordables** pour les petits revenus d'autant qu'il est



Marine LALANNE

possible également de les payer avec les chèques vacances.

Je suis **syndiquée depuis 2022**. C'est la **grève autour du SEGUR et l'octroi de la prime expertise** qui a été le déclencheur. J'ai souhaité être **un porte-parole pour mes collègues de la MDPH**. Nous avons, avec une autre collègue, engagée, **mis en place une réunion syndicale qui a rassemblé un large panel représentatif de la MDPH en 2023**.

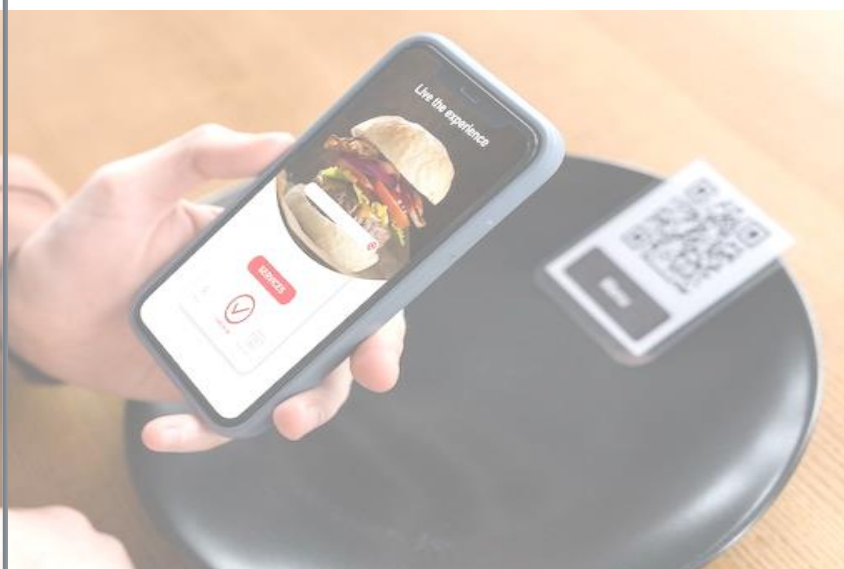
La FSU est une **organisation syndicale ayant des revendications assez justes, modérées et réfléchies**. Elle ne **se plaint pas dans la radicalité et se positionne comme une force constructive génératrice de justice et d'égalité entre les agents**.

Il est possible de s'y exprimer librement. Chacun peut y trouver son compte.

Pour ma part, en tant que **jeune professionnelle et militante**, je ne suis pas, pour l'instant, suffisamment acculturée pour aider ou accompagner des collègues en difficulté, comme le font d'autres camarades. **J'aime les moments** que nous partageons, tous ensemble, lors des Conseils. Ils sont une **source d'information sur notre collectivité et d'inspiration** par le récit des actions menées au sein de notre syndicat.

## Titres restaurant le compte n'y est pas

La FSU réitère sa demande de **versement de titres restaurant pour les agents en télétravail**, y compris pour ceux se rendant habituellement au **Restaurant Inter administratif de Mériadeck**. Par ailleurs, nous demandons le **déploiement de ces chèques déjeuners chaque jour travaillé pour chaque agent dont la restauration collective est fermée**. Nous pensons en particulier au **personnel des collègues et à leur équipe volante**. Lors des jours de permanence, ils n'ont **pas de restauration collective**. Pour exemple, le **département des Pyrénées atlantiques vient de délibérer dans ce sens-là. Il n'y a plus qu'à...**



# Rencontre annuelle : Les sujets que nous souhaitons évoquer avec Jean Luc Gleyze ne manquent pas

A l'instar des autres organisations syndicales nous allons évoquer les questions relevant de **la valorisation du régime indemnitaire, des conditions de travail, de la défense des services publics.**

Bref, balayer ces différentes thématiques dans un laps de temps restreint (deux heures d'audience maxi) ne nous paraît pas raisonnable et sérieux.

**Nous allons plutôt préconiser une autre**

## Les sujets

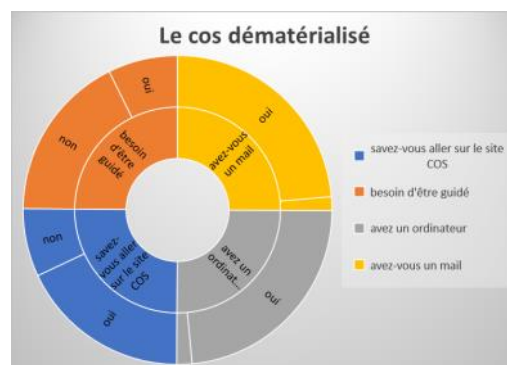
Demandes de valorisation de telle filière et autre fonction, lutte contre les discriminations, l'urgence de doter le département d'un protocole de la mobilité, d'une instance de régulation pour palier l'affaiblissement des prérogatives des CAP, la poursuite de la résorption de l'emploi précaire, le projet d'un pôle technique départemental et d'un règlement intérieur pour les agents des collègues, la valorisation des directions supports, l'augmentation et l'extension des jours de congés en reconnaissance de la pénibilité, la nécessité de créer une Inspection Générale des Services au regard de l'arbitraire qui s'installe et qui est vecteur de souffrance au travail, la prise en charge des situations individuelles complexes, la définition d'une politique des ressources humaines, la perte de sens et de soutien technique dans le travail social, la défense et la valorisation des agents de maintenance, d'exploitation et d'entretien, le COS, l'octroi de la prime pouvoir d'achat, l'amélioration du dialogue social, le fonctionnement des instances, la place de l'encadrement intermédiaire, les conséquences du réchauffement climatique sur nos pratiques, la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire, l'extension du forfait aux télétravailleurs, la territorialisation, les assistants familiaux...

**méthode de concertation qui s'appelle la reprise de l'agenda social, le respect du paritarisme et la nécessité de libérer toutes les bonnes volontés afin de fluidifier le dialogue social...**

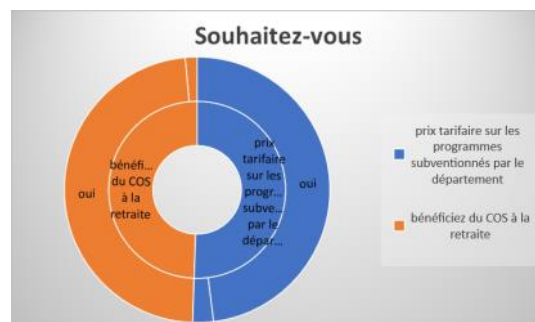
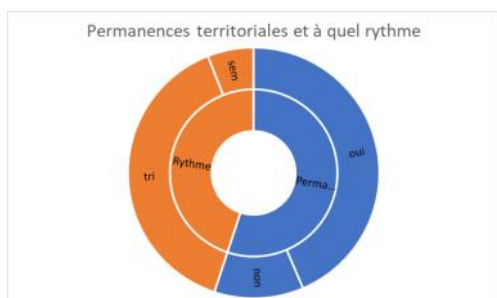
Vous pouvez compter sur notre attachement à notre indépendance, notre liberté et nos convictions pour porter le niveau de nos échanges à la hauteur qu'il se doit. **Nous reviendrons vers vous à l'issue de cette rencontre.**

## Le COS : état des lieux, ce que vous en pensez

Lors de nos heures d'informations mensuelles, nous vous avons soumis un questionnaire sur le COS. Nous souhaitons mesurer votre connaissance des prestations proposées et si vous en profitez. Nous nous sommes également inquiétés de l'accessibilité que vous en aviez.



Sur un peu plus de 800 réponses, voici les résultats exploités



# Pendant ce temps du côté du gouvernement

Dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron faisait d'une loi Fonction publique « permettant de mieux prendre en compte le mérite dans les rémunérations des agents » une priorité du tout début de son quinquennat. Il n'en fut rien, la forte contestation de la réforme des retraites lui fermant tout espace politique pour ouvrir un nouveau front social. Lors de son discours de politique générale, Gabriel Attal a encore repoussé les délais en annonçant que la discussion parlementaire aurait lieu non pas tout de suite mais au second semestre de 2024.

Faut-il se réjouir de ce qui semble être une tergiversation ? Certes non. C'est même sans doute le révélateur du rôle de communication que porte ce projet comme beaucoup d'autres. Le gouvernement a bien l'intention de « feuilletter » un discours sur cette réforme avant même de la mettre en place. Il continuera à brandir la notion de mérite pour stigmatiser en creux des agents qui ne seraient pas, en raison du statut, incités à travailler correctement aujourd'hui. Qui se penche sérieusement sur la question voit vite que toutes les mesures allant déjà dans le sens du prétendu « mérite » ont

A l'inverse, le statut n'est pas le problème, il est la solution. Il est garant d'égalité, d'indépendance des fonctionnaires, de qualité et de capacité d'adaptation du service public. L'augmentation des salaires de tous les personnels, l'amélioration des conditions de travail font partie des réponses correspondantes aux besoins. Or, elles ne sont pas à l'ordre du jour. Le gouvernement préfère continuer à détourner le regard par opportunisme, par cynisme, par démagogie.

plutôt renforcé la concurrence entre collègues et entre services. Tout ceci se fait au détriment de la qualité du service public que ces mesures étaient censées améliorer.

La grève du 1<sup>er</sup> février a permis de mettre en avant le profond malaise des professions de l'éducation face à cette absence de reconnaissance et le mépris que lui manifeste le pouvoir. La grève féministe du 8 mars et la journée du 19 mars doivent permettre de monter en puissance pour mobiliser toute la fonction publique et toute la population dans cette perspective.

## Maladies professionnelles et accidents du travail

Si vous êtes confrontés à ces difficultés, les élus de la FSU Territoriale, rassemblés autour de Daniel Martin peuvent vous soutenir au :  
Comité Médical Départemental du Centre de Gestion.

Ces militants sont déjà intervenus de nombreuses fois pour faire respecter vos droits.

N'hésitez pas à nous contacter à la permanence syndicale.

## MASCARET : Non, les collègues ne doivent pas se complaire dans l'isolement !

Profitant du relookage de MASCARET tout en se réfugiant sur les lois RGPD, la DRH a mis un terme à l'envoi des mails du vendredi adressé à l'ensemble des agents du département. Cet envoi avait le mérite de servir de « piqure de rappel » pour attirer l'attention de nos collègues sur la mise en ligne de tracts, comptes rendus et autres informations émanant des différentes organisations syndicales.

Conclusion, même si vous avez été nombreux et nombreuses à vous abonner pour recevoir nos publications, de trop nombreux collègues n'ont pas eu la présence d'esprit de s'abonner.

Au moyen Age, il n'y avait que les moines et quelques nobles qui avaient accès à la lecture et au savoir. Au Conseil Départemental, seuls quelques initiés pourront continuer à s'informer sur leurs droits et la vie interne de l'institution départementale car tout le monde n'a pas le réflexe de

consulter les différents sites.

Pire, il nous a été demandé d'organiser des Heures mensuelles d'information du personnel uniquement l'après-midi alors que le protocole d'exercice des droits syndicaux est beaucoup moins restrictif.

Le Conseil Régional, Nouvelle Aquitaine comme le département des Pyrénées Atlantiques donnent la possibilité aux syndicats de s'adresser directement sur les messageries des agents. Les lois RGPD ne s'appliqueraient donc qu'à notre collectivité ?

Pouvons-nous croire que les agents consultent davantage le bulletin d'information versé sur le coffre-fort numérique ? Sérieusement, il est temps d'inciter nos collègues à s'abonner sur les sites pour les sortir d'une certaine forme d'isolement. Il n'y a rien de dangereux.



Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU  
fsusnuter33@girond.fr - 05 56 99 35 17  
Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale  
Nom .....Prénom.....  
Direction Service.....  
Adresse Mail.....  
Téléphone .....