



FSU
37, rue Bernard Palissy
Tel 02 47 61 86 47 (mercredi
matin et vendredi)

Le

GRAIN de Sel

N° 40 MOIS DE JANVIER 2016

L'équipe FSU vous souhaite une bonne année 2016 !

ÉDITO

Ponctuée par les attentats de janvier et de novembre, 2015 a été une année terrible pour la France et pour la démocratie.

Encore aujourd'hui on a du mal à réaliser : c'est arrivé et c'est inscrit dans notre histoire, la Grande Histoire... et la vie politique continue...

Les élections cantonales de mars ont vu la plupart des départements changer de majorité.

Ce fut le cas pour notre département. Nouvelle majorité, nouvelles marques à prendre.

Nos nouveaux élus dans les instances paritaires ont siégé en CAP, CHSCT et CT : premières expériences de part et d'autre sur fond d'austérité et d'économies à tout va.: le personnel est devenu une variable d'ajustement. Dialogue social biaisé..

Les grandes décisions et orientations sont annoncées dans la presse locale : devenir du laboratoire de Touraine, mise en vente de monuments (c'était une blague), suppression de postes pour des agents, fusion des collèges de Saint Cyr Sur Loire..

A nouvelle majorité, nouveaux organigrammes ! Ce qui devait simplifier l'organisation et limiter le nombre de postes d'encadrement apparaît comme un leitmotiv mais dans la réalité : de nouvelles directions dont une avec 3 agents, et 6 postes de directeurs de territoires créés dans le social ...

La FSU s'est mobilisée pour éviter les suppressions de postes (archéologie, autres services) et dénoncé les temps partiels imposés à certains agents contractuels..

Nos statuts sont en ligne de mire, pas un mois sans une attaque de la Cour des Comptes, un article ou un reportage « sur les fonctionnaires ces nantis », alors que plus que jamais on a besoin de service public pour garantir l'égalité des droits, l'accès à l'éducation, l'accès à la santé des plus jeunes aux plus âgés... Des pays européens nous envie notre service public. Nos services départementaux prennent tout leur sens dans ce service que l'on rend à la population.

Chacun de nous dans sa direction, à sa place et à sa mesure contribue à cela.

Alors soyons « fiers du service public » et de nos métiers.

Toujours très mobilisés pour cette nouvelle année.

Restons solidaires en 2016 !

La rédaction

Dans ce numéro :

ÉDITO	Page 1
Comité Technique	2 et 3
Élections MDPH	3
Zoom sur métier	4
SADIL	4
Stupeur & tremblements	4



CT du 9 octobre 2015 Le compte rendu de la FSU

Réorganisation des services départementaux

L'organigramme semble certes simplifié (2 DGA seulement), les directions adjointes n'apparaissent pas et nous demandons des informations sur la dénomination des services.

Concernant la création de postes de Directeurs de territoire à la tête de chaque MDS à la DGA 1, nous demandons les précisions suivantes :

La fiche de poste de ces directeurs, les objectifs exigés par la collectivité

Le grade souhaité pour le recrutement, quid des agents conseillers sociaux éducatifs de la filière sociale ?

Le contour des compétences en matière de RH ? Le recrutement des agents des MDS sera-t-il fait au niveau de ces directions ?

Nous rappelons que les responsables de pôles doivent avant tout veiller à la mise en œuvre des missions obligatoires (protection de l'enfance, insertion, accès aux droits...) et qu'ils ne refusent pas de coopérer avec la ou le délégué(e) en poste, malgré le manque de personnel sur les postes vacants...

Nous soulignons notre inquiétude pour le personnel, quant au nouveau « cap » annoncé avec l'arrivée de ces Directeurs.

Nous demandons si il est judicieux de créer une Direction, pour le pilotage, la stratégie et le contrôle de gestion alors qu'il n'y a pas de service et très peu d'agents.

Fin d'exercice des missions de dépistage du VIH et des IST par le centre départemental des actions de santé.

L'un des agents concerné par cette suppression de service est venu témoigner de l'importance du service rendu à la population par ce centre situé rue Jehan Fouquet et expliquer les nombreuses tâches effectuées par les 3 infirmières et la secrétaire (au passage qui est rédacteur depuis 2007 et non adjoint administratif !) 10000 personnes reçues par an, 8500 appels téléphoniques, des missions telles que le planning familial, les vaccinations...

Le Conseil Départemental va mettre à disposition du CHU qui reprend l'activité, 0,5 ETP pour le secrétariat et 1 ETP d'infirmière répartis à hauteur de 50 % sur 2 agents.

Nous précisons que les 4 agents travaillent en complémentarité, que la secrétaire est remplacée par les infirmières quand elle doit s'absenter et que ce « quatuor » ne devrait pas être éclaté au regard de ces nouvelles modalités.

Des éléments importants ne nous sont pas communiqués, tels que la future organisation de travail imposée par le CHU, les agents seront-ils amenés à travailler le samedi ? Devront-ils assurer la permanence de Chinon ? Leur remplacement seront-ils assurés par le CHU ?

Nous rappelons qu'il n'est pas question que les collègues s'engagent dans cette mise à disposition sans qu'elles aient communication de l'intégralité des éléments concernant ce changement d'organisation.

Questions FSU

Outre cette question sur le devenir du CDASP et l'inquiétude de nos collègues concernés par une éventuelle mise à disposition, nous avons abordé la question du **Laboratoire de Touraine** suite à l'article paru dans la NR en août 2015 « *Laboratoire d'analyses de Touraine en danger* ».

La réponse de l'administration : un cabinet a été mandaté (mission de 6 mois) pour aider le laboratoire à trouver des pistes innovantes afin de résorber le déficit et trouver des solutions pérennes.

Organisation de l'accueil généraliste au Champ Girault : en prévision de l'arrivée de la MDPH au Champ Girault et du fait des travaux de rénovation du rez de chaussée, la FSU s'est interrogée sur l'organisation de l'accueil généraliste du public

Service des moyens internes la FSU dénonce la prise de photos des locaux entretenus par nos collègues agents d'entretien pour évaluer le travail fait. Au-delà des questions de légalité, que pensez de telles méthodes pour le personnel ?

Inquiétude sur **la baisse des emplois d'été** : réduits au fil des années compte tenu des contraintes budgétaires. Dommage pour les étudiants qui trouvaient là un moyen de financer leurs études et pour les personnels qui étaient remplacés à ces périodes par exemple : femmes de ménage, personnel administratif..

Généralisation du pointage et surcharge de travail pour les agents de la DRH. Selon l'administration, les renforts de personnels ont permis de résorber les retards y compris pour le paiement des frais de déplacement ... et aujourd'hui on en est où ?

Question concernant le régime indemnitaire

Dans une perspective de demander une revalorisation et dans un souci de transparence et d'équité de traitement entre les agents de même grade, de même catégorie et de même fonction ou exerçant les mêmes responsabilités, la FSU a demandé la communication de toutes les variantes des primes mensuelles payées aux agents y compris la prime départementale pour tous les grades, toutes les filières et les postes d'encadrement **car jusqu'alors la seule information accessible au personnel, sur Intranet était le tableau suivant :**

Les montants de prime mensuelle

CAT C	Famille 1 Grades dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal à 388 : 220 €
	Famille 2 Grades dont l'indice brut terminal est supérieur à 388 : 241 €
CAT B	Famille 1 Grades dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal 568 : 259 €
	Famille 2 Grades dont l'indice brut terminal est supérieur à 568 : 282 €
CAT A	Famille 1 Grades dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal à 821 : 350 €
	Famille 2 Grades dont l'indice brut terminal est supérieur à 821 : 488 €

Une majoration est appliquée pour les agents ayant des responsabilités d'encadrement.

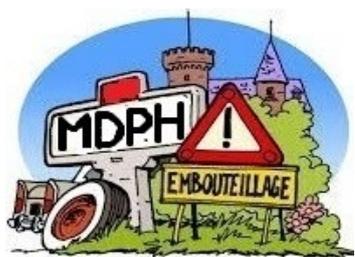
C'est lors de ce CT que nous avons pris connaissance du régime indemnitaire appliquée selon les modalités suivantes :

ANNEXE 1 - RÉGIME INDEMNITAIRE

PRIME HARMONISÉE				
CATÉGORIE A	Agent sans fonction hiérarchique	Chef de service	de Directeur Adjoint	Directeur
1 ^{ère} famille de grade (IB < 821)	350 €	503 €	534 €	610 €
2 ^{ème} famille de grade (IB > 821)	488 €	640 €	747 €	854 €
COMPLÈMENT DE PRIME DE FIN D'ANNEE				
CATÉGORIE A	780 € à 1 580 €			
<i>Ces montants sont majorés pour les fonctions d'encadrement</i>				
PRIME HARMONISÉE				
CATÉGORIE B	Agent sans fonction hiérarchique	Agent assurant des fonctions de cadre A	Chef de service	
	282 €	316 €	423 €	
COMPLÈMENT DE PRIME DE FIN D'ANNEE				
CATÉGORIE B	370 € à 620 €			
<i>Ces montants sont majorés pour les fonctions d'encadrement</i>				
PRIME HARMONISÉE				
CATÉGORIE C	Agent			
1 ^{ère} famille de grade (IB < 388)	220 €			
2 ^{ème} famille de grade (IB > 388)	241 €			
COMPLÈMENT DE PRIME DE FIN D'ANNEE				
CATÉGORIE C	290 € à 520 €			

Nous savions qu'il y avait une marge entre les montants annoncés et les montants réellement payés. Un début de transparence. Mais l'administration ne nous a pas donné les éléments de réponse que nous attendions sur les différentes primes attribués aux agents dans toutes filières. La FSU a demandé que la prime soit majorée pour les agents de CAT C qui exercent des fonctions d'encadrement comme en A et B.

A suivre.....



Pour la première fois des élections pour un Comité Technique à la MDPH, se sont tenues le 13 octobre dernier. Avec 77% de taux de participation, la FSU a obtenu 2 sièges et devient ainsi le 1^{er} syndicat de la MDPH.

Le manque de personnel est criant ! Entre 80 et 100 personnes sont accueillies chaque jour, entre 4 et 6 mois de retard pour le traitement des dossiers, soit 20 % d'augmentation des dossiers depuis 2 ans disent les référents ! Par ailleurs on constate un turn over important du personnel : 11 départs entre 2014 et 2015...

Les propositions de la FSU :

- Une prise en compte des besoins du personnel, davantage d'écoute.
- Des recrutements pour assurer le secrétariat (aujourd'hui inexistant) au pôle évaluation
- Un 4^{ème} poste affecté à l'accueil
- Favoriser le travail en équipe

- Du temps pour la formation et l'information des agents
- Organiser des conditions d'accueil plus sécurisantes, en tenant compte des besoins des personnels concernés
- Mettre en place un portail de consultation des dossiers sur internet en direction du public de façon à alléger la charge de travail des agents.

- Faire une analyse des motifs des départs des personnels et prévenir ainsi le burn-out

« Du pain sur la planche », comme on dit, pour nos nouveaux élus !

CHSCT du 16 octobre 2016

Le second CHSCT depuis les élections s'est tenu le 16 octobre dernier. Comme lors du précédent comité les échanges se sont fait dans un climat propice aux échanges. L'administration nous a présenté le nouvel Agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI). Ce professionnel rattaché au centre de gestion est chargé de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité. Il peut proposer à l'administration les mesures pour améliorer leur application. Le précédent ACFI devait faire un bilan de son action, Il a quitté ses fonctions avant de pouvoir le présenter aux élus. Nous avons donc à nouveau demandé à avoir une présentation de ce bilan.

À compter de 2016, le service santé au travail délivrera aux **nouveaux arrivants** dans la collectivité une **formation Sécurité**. La FSU s'est félicitée de cette initiative et a proposé que les représentants du personnel y soient associés. L'administration a refusé mais a évoqué la création d'un trombinoscope afin que les agents sachent qui sont les représentants du personnel au CHSCT.

Nous avons ensuite eu une présentation de l'avancée du **Document Unique** (décret de 2001). Cet outil a pour but de répertorier les risques liés aux différents postes de la collectivité et de préciser les actions de prévention mises en place pour y remédier. Il nécessite que les conseillers prévention fassent un état des lieux sur de chaque site des postes existants et des missions ainsi que des mesures mises en place en termes d'hygiène et de sécurité. À ce jour l'état d'avancement du **DU** est de 19%. L'administration reconnaît avoir pris du retard. Elle le justifie par la complexité de la méthodologie choisie. La méthode va être simplifiée ce qui devrait permettre d'accélérer la création du **DU**.

Nous avons demandé lors des précédents CHSCT, un bilan des **actions préconisées** suite à des événements survenus dans les services (accidents...). Le SST nous a fourni un tableau récapitulant les besoins repérés et les actions mises en place. La FSU s'étonne que certaines d'entre elles datant de 2011 ou 2012 n'aient pas encore été réalisées. L'administration met en avant la charge importante des agents du SST pour expliquer ces retards.

Le médecin du travail nous a également présenté un **bilan** de son intervention auprès des personnels. Elle précise qu'en l'absence de logiciel elle ne peut fournir une analyse affinée des statistiques. Nous demandons qu'une réflexion soit amorcée pour trouver comment extraire des données exploitables. Nous apprenons enfin que suite au départ du médecin responsable du service, **Le SST sera dorénavant sous la responsabilité d'un cadre administratif et que le prochain médecin recruté sera à mi-temps.**

Des groupes de travail sur les risques psychosociaux et l'analyse des accidents vont se réunir dans les prochains mois et amorcer un travail de fonds sur ces problématiques particulières.





Assistante sociale

Vocation ou sacerdoce ?

« Sacerdoce fonction qui présente un caractère particulièrement respectable en raison du dévouement à l'égard d'autrui qu'elle exige ».

Il fut une époque où au département on définissait le métier d'assistante sociale de secteur en creux (tout ce que les autres partenaires ne veulent pas faire). C'était au temps de la DPAS, avant la DVSS et la DGA 1 et bien après la DASS.

Depuis, des décennies sont passées et des réorganisations aussi. Le creux est devenu « un gap » que l'assistante sociale de secteur toute chargée de son sacerdoce, essaie de remplir comme elle peut

Secrétaire, confesseur, pompier, comptable, elle sait tout faire « la polyvalente ».

Les urgences, les astreintes, les urgences sur les secteurs non remplacés

Elle reçoit tout, les plaintes surtout et les insultes, parfois.

Son temps est chronométré, une course contre la montre, perpétuelle : rendez-vous, temps de permanence, visites à domicile, commissions d'aide éducative et bilans au pôle enfance, équipes éducatives dans les écoles, réunions de services, bilans RSA, bilans prévention. 2 mois pour une effectuer une enquête d'agrément assistante maternelle, 1 mois pour une enquête déménagement, 1 mois pour une enquête information préoccupante, 1 à 3 mois pour les enquêtes diverses demandées dans le cadre des expulsions locatives, 1 jour à plusieurs semaines pour trouver des solutions d'aide quand il faut suppléer à des besoins alimentaires, des fermetures de compteur électrique ou de gaz, quelques heures à quelques jours quand il faut trouver une solution d'accueil ou de protection dans une situation à risque ou de danger pour des enfants, de femmes victimes de violence ou de personnes âgées ou handicapées en situation de vulnérabilité.

Là où les services de police se déplacent à 2 ou 3, elle assure seule.

Son emploi du temps est une circonvolution entre les différents pôles dont elle assure la mission : pôle action sociale pôle enfance, pôle PMI, pôle RSA.

Multicarte, et face à la pénurie de personnel, elle assure le remplacement de la secrétaire, de l'éducateur, de la conseillère en économie sociale et familiale...

Plus, elle est jeune, plus ses capacités sont surdimensionnées : 2 secteurs pour le prix d'un. Deux secteurs géographiquement très éloignés (frais déplacements et fourniture du véhicule à sa charge), contractuelle avec des temps partiels imposés, affectée sur des quartiers difficiles.

La profession souffrirait d'un manque de vocation ?

Personnel de catégorie B, le nouvel espace statutaire des assistants socio-éducatifs a été calqué sur celui des rédacteurs. Peu

incitateur ! Les vocations vont voir ailleurs.

Et pourtant, qu'il est gratifiant ce métier !

L'assistante sociale en voit du pays et des histoires de vie.

Son métier a du sens et elle en mesure les résultats : petits effets, grands effets ! Elle est d'utilité publique et savoure ses petites victoires sur les problèmes multiples, la misère et l'injustice.

ARCHÉOLOGIE

Depuis plusieurs années, la FSU est aux côtés des archéologues contractuels du SADIL dont les emplois sont menacés.

Après plusieurs rendez-vous avec l'administration, la grève et la manifestation du 10 décembre (des militants FSU Culture de l'INRAP de la région centre, sont venus soutenir leurs collègues du 37 avec lesquels ils travaillent en complémentarité depuis toujours) et une rencontre avec le cabinet du Préfet (qui a bien mesuré l'impact économique des fouilles archéologiques pour le département) le couperet est tombé fin décembre : **3 archéologues remerciés !**

Le Conseil Départemental fait donc le choix de réduire ce service public pour le limiter aux fouilles dans ses monuments.

Le CD fait le choix de payer 3 jeunes femmes au chômage et contribue ainsi à augmenter les effectifs des chômeurs tout en freinant la réalisation de certains chantiers.

STUPEUR & TREMBLEMENTS



Aujourd'hui...mais demain ?

Les craintes justifiées sur des changements organisationnels récurrents génèrent des interrogations légitimes et des inquiétudes ...mais il n'est plus question d'entendre que les personnels ont peur du changement, qu'ils y sont réfractaires...les collègues de la DGA1 ont connu 5 ans de réorganisation à marche forcée tout en continuant à exercer sereinement leurs missions... Tous les jours, ici et là nous entendons que la réduction des dotations de l'état oblige les collectivités à réduire « la voilure » : Rationaliser, mutualiser ... pas pour tout le monde ... 37 conseillers généraux hier pour 38 conseillers départementaux aujourd'hui curieuse façon de réduire là les dépenses départementales !

Pourtant c'est bien le levier de la réduction de la masse salariale qui est actionné aujourd'hui et qui se traduit par le non remplacement de départs à la retraite, la baisse imposée du temps de travail de certains contractuels, des remplacements à minima des congés maternité, arrêts maladies et par conséquence une détérioration du service rendu au public. D'ailleurs parlons en du service public ! C'est bien quand les sociétés sont fragilisées (chômage des jeunes, précarité économique et énergétique, exclusion de certaines population, décrochage scolaire, montée de l'extrême droite, du terrorisme...) que les populations prennent conscience de son incontournable utilité .

Contacts : 02 47 61 86 47 (PERMANENCES LE MERCREDI MATIN ET LE VENDREDI)
mail : fsuclias@departement-touraine.fr

Comité Technique Evelyne SERINET tél. 02.47.37.74.24

CHSCT Jean François THINON tél. 02.47.54.74.02

COS Michèle ANGÉ tél. 02.47.31.49.01

CAP A Chantal DOUADY tél. 02.47.20.21.31

CAP B Marilyne MAILLET tél. 02.47.37.74.24

CAP B J. François THINON tél. 02.47.54.74.02

CAP C Alain DENIAU tél. 02 47 31 49 38

CAP C Catherine GUIDAULT tel. 02 47 26 86 50

CCPD Marielle BARANGER tél. 06 31 66 90 76

COS correspondante assistants familiaux Marielle BARANGER

tél. 06 31 66 90 76

Je souhaite : être informé (e)

rencontrer un militant FSU 37

adhérer au syndicat FSU 37

NOM - Prénom :

Service :

Adresse personnelle :

.....

Tél.

Date et signature :