

## En direct

CHS/CT du 13 octobre 2016 : les représentants du personnel FSU n'ont pas siégé !

Depuis le mois de juillet, les représentants du personnel sollicitaient une réunion de cette instance avec pour ordre du jour :

- \* l'impact de la réorganisation des services sur les conditions de travail des agents ;
- \* les incidences de la fermeture du service hydrologie sur la situation de ces personnels.

**Le décret n°85-565 détermine les règles de fonctionnement de cette instance et prévoit notamment que toutes les pièces et documents doivent être donnés aux représentants du personnel.**

Non seulement le Président n'a pas respecté les délais pour convoquer les représentants du personnel et réunir le CHS/CT, mais, en plus, pour 7 des 11 points mis à l'ordre du jour, aucun document n'était fourni aux représentants du personnel. D'après le dossier transmis : « Ces points feront l'objet d'une intervention orale ». Il nous semble que les dites interventions ont dû être préparées par les services concernés, pourquoi ne peuvent-elles pas être écrites et communiquées aux membres du CHS/CT ?

**Comment se positionner en séance sur une**

**information donnée oralement et sans possibilité de voter « pour » ou « contre » ? Sachant que le Président ne nous accorde pas le temps nécessaire pour développer nos argumentaires.**

**C'est inadmissible.**

C'est pourquoi les représentants du personnel ont refusé de se rendre à cette réunion signifiant ainsi au Président et aux autres élus, leur profond désaccord sur ces méthodes.

**Nous ne pratiquons pas la chaise vide par plaisir, mais seulement parce que nous y sommes contraints.**

**Nous avons été élus à une large majorité et nous devons faire entendre votre voix.**

Les instances paritaires, telles que les conçoit le Président ne sont qu'un simulacre de concertation. Elles ne servent qu'à recueillir un avis consultatif, nécessaire avant toute délibération de l'Assemblée départementale.

**Les décisions que prend seul le Président, en toute souveraineté, ne sont en aucun cas le reflet d'une concertation ou d'échanges constructifs avec tous les acteurs du CHS/CT.**

## NI au comité technique !

Le président a convoqué les représentants du personnel pour le vendredi 14 octobre à 15h sur un ordre du jour comportant **11 points**.

**En voici quelques exemples :**

- \* **Projet de réorganisation du laboratoire départemental (c'est-à-dire la fermeture d'un des services et le changement complet de métier de 17 agents)**
- \* **Organisation des temps de travail des agents des musées (obligation d'un temps de travail à 35h pour certains agents de C)**
- \* **Dispositif de remplacement des personnels des collèges**
- \* **Médecine préventive : partenariat avec le centre de gestion de la FPT (c'est-à-dire plus de médecin interne à la collectivité)**
- \* **Application de la loi Sauvadet (résorption de la précarité)**
- \* **Transfert de compétences.**

**Les dossiers présentés ont un impact important sur les conditions de travail, la santé des agents et également sur les missions de service public.**

Pour remplir au mieux leurs mandats, les représentants du personnel souhaitent avoir du temps pour appréhender ces dossiers, pour aller à la rencontre des agents afin de recueillir leurs remarques et avis. Ils souhaitent remplir leur rôle en portant la parole des agents en commission. Le délai de 11 jours qui est imposé ne le permet pas.

L'expérience nous a montré ces derniers mois que le Président avait une approche très restrictive du débat : **il enjoint systématiquement les représentants du personnel à se taire considérant que nos interventions sont trop techniques, trop longues.**

*Imaginons le sort réservé à 11 dossiers un vendredi à 15 heures !*

## des instances paritaires

### Retour sur les CAP de juin et septembre : comment se passent les CAP promo et avancements ?

En amont de la CAP, la DRH adresse aux directeurs les listes des agents remplissant les conditions statutaires pour un éventuel avancement ou une promotion leur demandant de faire remonter par l'intermédiaire de leurs DGA leurs propositions.

Les représentants du personnel reçoivent les listes des agents ayant vocation à une promotion ou un avancement. Le règlement intérieur des CAP prévoit que l'administration reçoit les représentants du personnel 15 jours avant la CAP afin de leur transmettre les listes des agents qu'elle entend promouvoir. Ces listes sont souvent complètes laissant peu de place à la discussion en CAP.

**Cette année encore nos représentants du personnel ont souhaité connaître les critères retenus par la collectivité pour nous soumettre les listes des agents qu'elle souhaitait voir promus : le critère principal et incontournable**

**c'est : « proposé par sa hiérarchie » !**

**Et selon les grades, les critères ne sont pas les mêmes, sans d'autre explication que :**

**« c'est comme ça » !**

Ah bon ! Donc ceux qui n'ont pas eu la chance d'avoir une promotion ou un avancement n'auraient pas été proposés par leur hiérarchie ? Pourtant l'examen des comptes rendus d'entretien professionnel par les représentants du personnel permet de constater que certains agents non retenus par l'administration départementale avaient bien reçu un avis favorable et qu'à contrario pour des agents retenus le chef de service ne se positionnait pas.

Alors qui croire et que penser?

**D'autant qu'au cours de la CAP, le président ne se place pas dans le cadre d'une discussion, mais souhaite plutôt « expédier » les débats !!!**



A l'approche de la campagne d'évaluation 2016, notre syndicat encourage vivement les agents qui souhaitent une amélioration de leur carrière à interpellier leur chef de service afin qu'il se positionne clairement. Les comptes rendus d'entretien peuvent être contestés par les agents. Mais nous sommes maintenant éclairés : pour notre administration départementale dès lors que les propos tenus par la hiérarchie ne sont pas injurieux ou péjoratifs, il n'y a pas lieu de contester ! Ce n'est pas ce que dit la circulaire ministérielle relative à l'évaluation des agents : « la contestation peut porter tant sur la procédure et le déroulement de l'entretien professionnel que sur le compte rendu de l'entretien. La révision ou l'annulation du compte rendu peuvent conduire soit à la modification de ce dernier soit, en cas d'annulation totale, à l'établissement d'un nouveau compte rendu précédé, le cas échéant, d'un nouvel entretien ».

**Nous continuerons à demander plus de transparence et nous positionnerons contre l'arbitraire.**

### Nous réclamons :

- des réunions de travail thématiques, en amont des instances avec tous les services concernés par les dossiers prévus à l'ordre du jour, afin que nos arguments, recueillis auprès des agents que nous défendons, puissent peser dans la décision finale ;
- des dossiers complets sur chaque point à l'ordre du jour, afin de disposer d'éléments d'éclairage et des conclusions issues des réflexions des groupes de travail ;
- un temps suffisant lors des instances, pour débattre sur chaque point à l'ordre du jour et permettre à tous les représentants du personnel d'avoir le même niveau d'information ;
- la mise au vote de tous les points à l'ordre du jour, afin que chaque représentant puisse exprimer sa voix démocratiquement.





## TEMPS PARTIEL

Le temps partiel peut être : de droit :

- soit pour des raisons familiales : lorsque l'on a un enfant de - de 3 ans ou pour donner des soins à un ascendant, un enfant ou un conjoint malade,
- soit pour les travailleurs handicapés,

sur autorisation de l'autorité territoriale

### Références réglementaires :

**Décret 2004-777 : dans le Vaucluse les règles ont été arrêtées aux comités techniques de 2002 et 2004.**

Le supérieur hiérarchique émet un avis sur la demande établie par l'agent. **C'est au Président du Conseil départemental qu'il appartient de décider d'accorder ou de refuser le temps partiel.**

Le refus à une demande de temps partiel doit être précédé d'un entretien. Il doit être notifié à l'agent par écrit et motivé de façon précise donc non stéréotypée.

Nous avons été alertés par plusieurs agents demandant un temps partiel soit sur autorisation soit de droit, informés que leur temps partiel ne recevrait un avis favorable que sur une base de 35 h/semaine.

**A ce jour de nombreux personnels n'ont pas été destinataires de la décision du Président suite à leurs demandes de temps partiel faites pourtant il y a plusieurs semaines ou mois. Ils sont donc dans l'impossibilité de saisir la CAP.**

**Cette situation est génératrice de stress alors qu'en cette période de réorganisation chacun a besoin de sérénité.**

Les agents souhaitant travailler à temps partiel le font pour des raisons familiales, de santé, par souci d'épanouissement de leurs enfants, pour s'occuper de parents vieillissants, pour une meilleure qualité de vie donc de travail, pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ils perdent une partie de leurs rémunérations, plus tard du montant de leurs pensions de retraite. C'est donc que c'est un vrai besoin.

**Notre syndicat a saisi le Président pour savoir s'il a donné des consignes en matière de modalités de l'ARTT pour les agents à temps partiel.**

Nous proposons aux agents de maintenir leur demande de temps partiel et de modalités d'ARTT, de saisir la C.A.P. en introduisant un recours (courrier à adresser au Président au moins 8 jours avant la date de la CAP), de contacter les représentants du personnel afin qu'ils soient en mesure d'intervenir en C.A.P.

**Pour notre syndicat, les refus de temps partiel vont à l'encontre de l'accord cadre national relatif à la prévention des risques psychosociaux.**

**Cet accord prévoit notamment que la notion de qualité de vie au travail doit être intégrée aux objectifs de l'encadrement.**

*Les agents du Département sont invités à contacter nos représentants du personnel en amont des instances paritaires ou après la réunion des commissions.  
Prochaine CAP : le 29 novembre.*



# FSU Territoriale 84 le mag

Journal des agents du Département de Vaucluse  
n° 34 – OCTOBRE 2016

## Quand protection rime avec restriction !

**A**lors que l'heure est aux restrictions budgétaires et que le quotidien des agents des Départements chargés de la protection de l'enfance se retrouve pollué par des injonctions (il faut remplir l'obligation de protection de l'enfance tout en réduisant le nombre de placements ou le nombre de prestations d'aide sociale à l'enfance), il y a de quoi s'interroger sur l'avenir de cette mission de protection.

**A** l'heure où le terme de « dossier » a remplacé celui « d'enfant », à l'heure où le coût de la prise en charge d'un enfant vient supplanter son projet personnel, à l'heure où le salaire de l'agent territorial n'est désormais plus vu que comme une charge salariale, nous ne pouvons que regretter le temps où l'encouragement et la satisfaction brillaient dans les yeux des responsables.

**A**lors que les mineurs isolés étrangers sont mis à la rue par des responsables qui s'abritent derrière le seul résultat d'un test osseux qui ne peut prouver à lui seul l'âge d'un enfant, alors qu'il est plus facile que le doute ne profite pas à un enfant qui a échappé à nos bombes, qui a survécu à la traversée de la Méditerranée, alors que les collectivités s'abritent derrière le souci d'une gestion de l'argent public, alors que l'Etat se désengage de ses missions, sachez qu'il y a toujours des gamins abîmés et en souffrance (qu'ils soient de chez nous ou d'ailleurs), et qu'ils sont en droit d'être protégés !

**A**lors, vous les Présidents, les responsables des services sociaux, les élus départementaux, les responsables de la politique économique et sociale, et vous tous qui cautionnez les politiques d'austérité, ne venez pas parler de protection de l'enfance quand le travail social est disqualifié par vos contraintes économiques, quand le travail de prise en charge et d'accompagnement est sabordé par vos préoccupations budgétaires !



**Quelle est votre préoccupation principale ?  
Les enfants ou l'équilibre de votre budget ?**

**Nostalgie ?  
Non, lassitude et colère  
que nos responsables analysent  
comme une difficulté  
à appréhender le changement.**

## BULLETIN CONTACT

### RESTONS TOUJOURS MOBILISÉS et SOLIDAIRES !

Notre syndicat tient à informer et à défendre tous les collègues, syndiqués ou non. Sachez cependant que le temps et les moyens mis à notre disposition pour fonctionner et pouvoir répondre à toutes les sollicitations sont directement liés au nombre de nos syndiqué-es et à leur cotisation.

**Nous sommes plus forts ENSEMBLE.**

**NOM :** ..... **Prénom :** ..... **Tél :** .....

- Je souhaite :
- rencontrer un représentant du syndicat de la FSU Territoriale
  - adhérer au syndicat de la FSU Territoriale (cotisation : 0.6 % du salaire net)
  - avoir des informations
  - apporter un témoignage

**A renvoyer à : Syndicat local FSU TERRITORIALE 84 - 116 rue Carreterie – 84000 Avignon**

Local : 6, Bd Limbert à Avignon – 04 90 16 18 74 - [sducliasfsu84@gmail.com](mailto:sducliasfsu84@gmail.com)

**Syndicat local  
départemental de la FSU  
territoriale en Vaucluse  
116 rue Carreterie  
84000 AVIGNON**

Local : 6, bd Limbert à  
AVIGNON - 04 90 16 18 74

[sducliasfsu84@gmail.com](mailto:sducliasfsu84@gmail.com)

### Modification des concours de recrutement

**des sages-femmes, des psychologues et des assistants socio-éducatifs**

Dorénavant, le concours sur titres des sages-femmes, des psychologues et des assistants socio-éducatifs spécialité « assistant de service social » ne compte plus qu'une épreuve orale d'admission, à savoir un entretien avec le jury. Le candidat débute son entretien par un exposé portant sur sa formation et son projet professionnel. Il répond ensuite aux questions posées par le jury. Ces dispositions ne sont pas applicables aux recrutements en cours à la date de publication du décret.

**Référence  
réglementaire :  
Décret 2016-976  
du 18 juillet 2016.  
J.O. du 20 juillet  
2016**