

EDITO

Les élections, les formations de nos nouveaux représentants dans les instances paritaires, ainsi que les réorganisations en cours, nous ont beaucoup mobilisés ces derniers temps...Résultat, beaucoup de retard dans nos compte rendus de Comités techniques et de CHSCT que nous avons essayés de faire le plus synthétique possible dans ce nouveau « Grain de Sel ».

L'actualité de ces derniers mois s'est beaucoup focalisée sur le mouvement des gilets jaunes et le Grand Débat. Qu'en ressortira-t-il ?

Pendant ce temps, la casse du service public est engagée par le gouvernement avec de moins en moins de gens pour s'en émuvoir...Paradoxe, contradiction dans les demandes de la population pour davantage de services publics mais avec moins de fonctionnaires !

Le 9 mai dernier l'intersyndicale CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SUD et UNSA a appelé à une mobilisation pour faire reculer ce projet. Les organisations syndicales affirment de nouveau leur attachement aux valeurs du service public et à une fonction publique au service de toutes et tous, porteuse de l'intérêt général. Les débats sont en cours...

La question de la protection de l'enfance, au cœur de l'actualité depuis l'émission « Les oubliés de la République » est aussi une préoccupation majeure au sein de notre département, tant du côté de nos partenaires mis en concurrence (Sauvegarde de l'Enfance, fondation Verdier..) que dans notre collectivité. Depuis plus d'un an déjà, la FSU alerte l'administration sur les problématiques des pôles enfance (ces différents communiqués sont accessibles sur notre espace syndical INTRANET).

L'accès à la CAT A pour les travailleurs sociaux était attendu depuis presque trente ans. C'est fait depuis février 2019 (après un ultime report d'un an) ! La mauvaise surprise est venue du CD 37 qui nous proposait une prime au rabais. La mobilisation des agents mi-mars a fait reculer l'administration qui a finalement décidé d'accorder le montant « de base » des primes pour des CAT A (voir ci-dessous).

La rédaction.

Dans ce numéro :

ÉDITO	Page 1
CT du 14/6/2018	Page 2
CT du 14/9/2018	Page 3
CT du 16/11/2018	Page 4
CT du 1er/03/2019	Page 5
CT du 1/03/2019 suite CHSCT du 12 octobre 2018	Page 6
CHSCT du 23 novembre 2018	Page 7
CHSCT du 8 mars 2019	Page 8



Même sous une pluie battante, nous étions là tous les soirs et notre détermination à payé !

La prime des travailleurs sociaux a été enfin réévaluée à la hauteur de la plus basse prime des A !

Comité Technique du 14/06/2018

Information sur la situation du Laboratoire de Tournai, 18 mois après la signature du protocole d'accord avec Inovalys : recrutements (3), titularisations d'agents (8). Les agents redéployés sur les missions sont majoritairement satisfaits (9 sur 10). Les prévisions budgétaires ont été respectées, la reconduction du marché du suivi de la qualité des eaux, obtenue.

En janvier 2018, le règlement intérieur d'Inovalys et la gestion du temps de travail ainsi que les règles de mise à disposition au sein du GIP ont été présentés afin de préparer les agents à l'intégration. Le directeur du GIP s'est engagé à prendre en compte l'ancienneté des agents qui ne seraient pas titularisés lors de cette intégration.

La FSU demande à avoir des précisions sur ces conditions de mise à dispositions.

Réponse : les agents ne subiront aucune perte de salaire et ils auront toujours la possibilité de revenir au CD 37.

Information sur l'audit sur l'organisation de la transformation numérique du département d'Indre et Loire pour une analyse et des propositions en octobre 2018.

Objectif : simplifier certains services au public et gagner en efficience. La DSI est très accaparée par ses missions de maintenance et devrait avoir des missions stratégiques internes.

La FSU demande quelles missions le CD veut externaliser. Il est répondu qu'il faut étudier si la maintenance peut l'être à coût similaire et qu'en fonction du résultat de l'audit, il pourra être décidé une montée en compétence de la DSI sur les missions stratégiques.

La FSU souligne que la maintenance informatique est réactive et performante et demande si une externalisation proposera une même qualité de service.

La FSU demande un travail en amont avec les utilisateurs des logiciels notamment sur la question de l'éthique professionnelle et s'interroge également sur le droit des usagers à l'oubli en citant l'exemple de bénéficiaires du RSA toujours fichés même après l'extinction de leurs droits. La FSU s'interroge également sur la légalité des fiches familles et des fiches interventions

utilisées dans certaines MDS et fait le constat de l'utilisation toujours plus chronophage de logiciels pour des services externes à l'exemple du logiciel du SIAO.

La FSU questionne sur le choix du prestataire chargé de l'AUDIT. Réponse : plutôt qu'un cabinet spécialisé dans l'informatique, le choix portera un cabinet axé sur l'opérationnel. La FSU fait le lien avec un autre sujet à l'ordre du jour du CT et s'interroge sur la création d'une mission stratégie digitale rattachée au DGS alors que l'audit n'est pas encore réalisé.

Bilan social 2017 La FSU fait le constat et s'inquiète des pertes de postes en majorité en Cat C et d'une augmentation des maladies professionnelles ainsi que des situations d'inaptitude définitive en lien avec la démographie et les situations d'épuisement professionnel.

Vote FSU abstention

Règlement de formation

Question sur les bilans de compétences réalisés par la CNFPT. Réponse : cette orientation sera privilégiée car le CNFPT est plus adapté aux métiers de la fonction publique. **Vote FSU : pour**



Présentation de la dématérialisation de la chaîne comptable afin de répondre aux obligations réglementaires au 1^{er}/01/2019. Ceci amène la collectivité à repenser les circuits et l'organisation de la fonction comptable en recentrant les missions sur un nombre plus réduit d'agents (de 108 agents pour 44,5 ETP à 69 agents pour 42,5 ETP).

La FSU demande le nombre d'agents concernés dans chaque direction car les agents s'inquiètent d'un éventuel transfert au siège : réponse un travail d'évaluation est en cours.

La FSU demande si les agents des STA assurant ces missions seront impactés et contraints à une mobilité : réponse pas de modification d'organisation pour les STA.

Vote FSU : abstention

L'organisation des missions des agents ATTEE. Ce projet a été mené par plusieurs groupes de travail pour une amélioration des conditions de travail des agents : mise en place d'un référentiel prenant en compte la surface à nettoyer, la nature de la cuisine (satellite ou autonome), achat de nouveau matériel et mobiliers adaptés, reprise de la gestion des équipements individuels, révision des protocoles de nettoyage, accompagnement des ATTEE sur la professionnalisation de leur pratique et révision des règles de remplacement.

L'un des impacts attendus : rééquilibrage des moyens humains entre les collèges sous dotés et sur dotés, La FSU demande le nombre d'agents concernés par ce rééquilibrage suite aux départs en retraite.

Réponse : 60 à 80 départs, le but étant de faire des échanges pertinents.

La FSU s'interroge sur le non remplacement dans les collèges « sur dotés » et souligne la nécessité de la prise en compte de nombreuses restrictions médicales lors de ces rééquilibrages. Réponse : une pondération particulière sera appliquée sur ce point.

Vote FSU : pour

Changements d'organisation :

Service documentation, concertation avec les agents du service au 1^{er} semestre 2018. Mission recentrée sur les besoins internes et plus de fonction d'accueil au public. Ce service maintiendra ses missions de veille d'actualité, de diffusion sélective d'information et la réponse personnalisée aux demandes relevant de son champ de compétences.

Le service documentation déménage au 12 rue Etienne Pallu en septembre 2018 et sera composé de 4 personnes.

La FSU s'interroge sur la situation des autres agents contraints à une mobilité. Réponse : ce sujet a fait l'objet d'une véritable réflexion avec les agents et que ceux qui doivent changer de service en sont d'accord.

Réorganisation de la Direction de la Prévention et Protection de l'enfant Création de deux directions déléguées : une direction déléguée à la coordination de la prévention de la petite enfance (remplace la direction adjointe de la prévention de la petite enfance) et une direction déléguée à l'Aide sociale à l'enfance (en remplacement du service de l'aide sociale à l'enfance et de l'accueil familial) ;

La FSU fait le constat d'un retour à une organisation antérieure et s'interroge sur l'absence de réponse aux difficultés des équipes des services de l'enfance qui auraient dû être présentées à ce CT, la seule réponse présentée relevant de l'organisationnel (suite page 3).

Création de 2 nouvelles missions à la DGS : 1/ Mission stratégie digitale avec pour objectifs, intégrer les nouvelles technologies à la dématérialisation des procédures et des échanges en conformité avec les obligations réglementaires, coordonner les projets numériques, supervision des projets transversaux. Le poste de correspondant informatique et liberté devient délégué à la protection des données. **2/Mission Contrôle de gestion et Contrôle interne du fonds social européen**

Vote FSU : abstention

Questions de la FSU :

Les remplacements des personnels absents sont de plus en plus problématiques : vacances de postes tardives, remplacements différés, systématisme du remplacement à temps partiel. Les compensations de temps partiels servent de variable d'ajustement à ces absences. Inacceptable !

Les personnels s'épuisent à pallier toutes les absences non remplacées.

Quelle est la politique actuelle du Conseil Départemental en la matière ?

Le Président du Comité technique a déclaré qu'il serait vigilant quant à la santé des agents, en prévention des burn-out.

Aussi, dans ce contexte, la FSU demande que les budgets nécessaires soient alloués au plus vite pour assurer le remplacement des personnels.

Réponse les vacances de poste font l'objet d'un arbitrage tous les 2 mois, les remplacements sont

adaptés à l'enveloppe budgétaire allouée (200000 euros puis 150000 euros supplémentaires). Des groupes de travail sont en cours à la DGAS pour rééquilibrer les postes et les territoires, simplifier les tâches administratives et optimiser les pratiques professionnelles.

La FSU rappelle les conditions de travail des contractuels à temps partiel imposé sur des temps plein et demande comment il est possible de vivre avec 900,00 euros par mois et entretenir un véhicule pour travailler

FSL et élections professionnelles 2018 :

délégation de compétence et transfert des personnels. Quelles échéances ? Qu'est-il prévu pour les collègues du FSL qui seront amenés à se présenter ou à élire leurs représentants dans les différentes instances paritaires en décembre prochain ?

Réponse : une réflexion est en cours sur le transfert à la Métropole au 1^{er} janvier 2020. Si tel était le cas, les agents voteraient dans leur collectivité d'appartenance soit le CD 37.

Lettre ouverte au Président sur la situation des Pôles enfance : quelles suites et quelles dispositions ont été prises depuis la rencontre avec les organisations syndicales le 16 mars ?

Réponse : un séminaire de l'encadrement prévu à la rentrée, puis groupes de travail. Comité de pilotage en juillet 2018 avec le projet de réorganiser le service placement familial : centralisation des places, constitution d'une équipe dédiée RH accompagnement des AS

FAM, recentralisation des référents ASE sur leurs missions et pesage des postes de référent. Une proposition est faite de rencontrer les représentants du personnel à la rentrée.

Passage en catégorie A des ASE et EJE : quelles modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle prévoit le Conseil Départemental ? Peut-il y avoir un débat sur le sujet ?

Réponse : rappel des textes sur les modalités de reclassement mais le débat est reporté à fin 2018 au moment de la détermination des ratios d'avancement.

Comité Technique du 14 septembre 2018

Protection sociale complémentaire « prévoyance » en faveur du personnel

Au moment du renouvellement du prestataire de la protection sociale complémentaire en faveur du personnel, le comité technique a été consulté sur le choix du type de garantie, le choix de la procédure, la méthodologie employée pour sélectionner les prestataires concurrents et l'accord sur le maintien du versement d'une participation financière du CD 37.

La FSU demande si le montant de la participation des agents sera la même en particulier pour les agents de Cat C dont le reste à charge est très faible.

Le président assure que les tarifs proposés resteront quasiment identiques.

Vote FSU : pour

Information sur la démarche d'efficience stratégique des Ressources Humaines

Concernant « la gestion prévisionnelle des effectifs » (224 départs potentiels à la retraite entre 2018 et 2020) et la « stratégie financière d'optimisation des dépenses départementales », la collectivité mobilise une fois de plus, un cabinet d'expertise. Nous avons demandé quel personnel va être associé à cette démarche ?

Quid du travail sur la GPEC effectué par un agent qui a quitté le département ?

Information sur la réflexion collective sur les réalités et la redéfinition du travail social et réponse à la question FSU : Suite à notre démarche concernant les référents enfants confiés, quelles propositions sont faites pour décharger ces collègues des tâches RH et administratives ?

La FSU ne pouvait qu'être d'accord sur les constats avancés par nos collègues du Territoire Grand Ouest rencontrés par Mme ARNAULT et Mr GELFI le 13 novembre 2017 :

La charge de travail et les moyens humains pour y répondre, l'environnement professionnel et le sentiment d'une insuffisante adéquation des moyens avec les besoins de la population, l'évolution des procédures et leur impact sur la charge de travail, le manque de communication, de transversalité et le sentiment d'isolement professionnel (suite page 4).

STUPEUR & TREMBLEMENTS



Sais tu qu'il y a des agents invisibles même au sein de leur institution ?

Sais tu que le département agit pour toi au quotidien.. C'est ainsi que dans les premières pages du dictionnaire offert par le Conseil Départemental, sont présentés les

différents domaines dans lequel il agit : santé, déplacements, loisirs etdans les collèges.

Dans les collèges sont cités des actions et les chefs cuisiniers mais rien sur les missions au combien essentielles des autres ATTEE qui assurent l'entretien des bâtiments et des locaux, la préparation et le service à la restauration !

Ce ne sont pourtant pas des « Elfes de Maison. ».

Mais depuis qu'a fait l'administration pour contrer ces difficultés rencontrées par d'autres équipes également ? Rien.

Sur la question « d'engager une réflexion sur les nouveaux enjeux du travail social » nous avons affirmé qu'il fallait partir des besoins actuels de la population pour construire des réponses adaptées, voire avec de nouveaux moyens et demandé quelle articulation il y avait entre les MSAP et les services du CD 37. Nous avons rappelé qu'il était urgent de former tous les assistant sociaux concernés par la prévention et la protection de l'enfance. La plupart des jeunes diplômés n'a jamais fait de stage en polyvalence.

Améliorer la performance du dispositif départemental **d'insertion** : mise en place d'une nouvelle application informatique.

Faute d'éléments sur les conséquences de ce nouveau logiciel qui va impacter non seulement le public concerné mais aussi les agents des « pôles insertion » et des « pôles action sociale », la FSU refuse de voter ce dossier en l'état. L'administration insiste sur cet avis « indispensable » alors que nous comprenons que l'achat de ce logiciel a déjà été effectué en juin dernier sans passage préalable en CT sur la démarche.

Service hivernal 2018-2019

Nous avons demandé si les plans prenaient en compte les circuits des bus scolaires. Nous avons rappelé que les patrouilleurs ont besoin de nouvelles tablettes-sondes plus modernes pour remplacer les thermomètres anciens et peu fiables.

Questions FSU : mobilité interne des agents et modalités de recrutement dans les MDS et système de RH décentralisé **Equité pour la mobilité interne ?**

Réponse la procédure appliquée de manière strictement identique dans tous les services;

Les critères d'ancienneté de grade n'ont jamais été prioritaires contrairement aux compétences professionnelles et aux capacités d'adaptation. Une attention particulière est apportée au critère de rapprochement géographique. Néanmoins sur cette question de mobilité, la DRH et la DGAS ont prévu de retravailler pour une meilleure coordination et harmonisation des pratiques.

Monuments et châteaux: constat récurrent du manque de personnel ? Comment assurer la gestion des sites de façon pérenne. Conditions de travail et d'accueil du public.

Réponse : les effectifs ont globalement été maintenus sur cette année 2018, voire légèrement augmentés du fait du recrutement de 4 contractuels pour la surveillance de l'exposition Leperlier à l'hôtel Gouin. Tous les départs en retraite ou pour convenances personnelles ont été remplacés. Le remplacement pérenne de ces agents devait être étudié fin 2018. Un travail avec la DRH doit être engagé afin d'anticiper au mieux les départs en retraite;

Sur l'accueil du public, la DGAT indique que le taux de satisfaction des visiteurs est supérieur à 90%.

Médailles du travail : une études des attributions de médailles devait être faite. Pour rattraper le retard, où est on ?

Réponse : le président annonce l'augmentation du budget alloué aux médailles; 60000 euros en 2019 au lieu des 20000 euros alloués, 40000 euros en 2020.

Comité technique du 16 novembre 2018

A l'ordre du jour de ce CT et parmi les dossiers présentés, **le rapport de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Sur la question du temps partiel, La FSU fait remarquer que cela concerne majoritairement des femmes et qu'il serait important que soit mentionné dans ce rapport les temps incomplets imposés et le temps de travail fractionné.

Sur les orientations proposées et sur la création d'une ligne budgétaire ayant le droit des femmes et l'égalité pour objet principal, la FSU a souligné l'intérêt de développer des actions collectives à destination des femmes dans les MDS mais déploré que certains projets d'accompagnement à la parentalité n'aient pas été soutenus ou ne soient pas financés alors qu'ils constituent un support d'information et de prévention sur l'égalité des femmes et des hommes. **La FSU vote pour.**



Réorganisation de la Direction des Ressources humaines. A effectifs constants, la DRH passe de 4 services à trois : **service organisation du travail prestations budget** (qui inclue le pôle comptable et pôle déplacement temps de travail) **service recrutement-carrière paye** (qui fusionne en partie l'ancien service paie, temps de travail, déplacement et recrutement) et **le service formation prévention** (service formation et accompagnement professionnel avec le service prévention). Le pôle médico-social (médecin, infirmière, ASE et secrétaire) est désormais rattaché à la DRH.

La FSU a fait part de ses inquiétudes de voir le service santé au travail éclaté, souligné l'intérêt que présentait la pluridisciplinarité et les compétences transversales dans la même entité.

La FSU a également fait part de ses inquiétudes quant au recrutement d'un médecin de prévention et l'opportunité de réorganiser avant son arrivée. **Vote pour** la réorganisation de la DRH pour service organisation du travail prestations budget service recrutement-carrière paye et **vote contre** la réorganisation du pôle médico-social et service formation prévention).

Ratios d'avancement de grade pour les nouveaux cadres d'emploi réformés en 2019. La FSU a fait part de sa déception face aux ratios proposés par l'administration sur la nouvelle grille des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants : 15% pour l'accès à la 1^{ère} classe, 9% pour la classe exceptionnelle et demande un ratio à 25% : refus de l'administration.

La FSU vote contre.

Mise à jour du tableau des effectifs : suppression de 6 postes des services supports transférés à la Métropole, 5 postes supprimés dans le cadre du GIP Inovalys, non remplacements de 9 agents mis à disposition de services extérieurs.. Au total 34 postes supprimés. La Direction annonce avoir créé 20 postes et évoque un volant de 63 postes non pourvus « pour une plus grande fluidité dans la gestion des mouvements et des recrutements ».

La FSU vote contre

Fonds Social Européen : une nouvelle organisation s'impose pour faire suite à la demande de la DIRECCTE sur la nécessité d'assurer les moyens humains à la gestion de la subvention globale par 2 ETP à minima hors chefs de services et personnels en charge du contrôle interne, des paiements et autres fonctions annexes. La Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) exige au minimum 3 ETP compte tenu du montant des subventions allouées au titre du FSE.

Vote FSU abstention

Création d'une équipe pluridisciplinaire dédiée à la gestion des assistants familiaux visant à valoriser le métier d'assistante familiale, l'allègement de la charge administrative des référents et des responsables des pôles enfances, une meilleure lisibilité et coordination des actions de chacun. Cette équipe pluridisciplinaire, placée sous l'autorité de la responsable du pôle accueil familial sera composée d'un gestionnaire administratif (filiale administrative) et de 2 référents techniques (filiales médico-social et administrative) soit au total 3 ETP qui seront des redéploiements (non issus des MDS).

La FSU s'interroge sur l'effectivité de ce service en terme de développement du nombre de places d'accueil et sur le profil des référents techniques. Au regard des nouvelles missions répertoriées, la FSU demande si le nombre de 3 ETP n'est pas sous-estimé.

La FSU interroge également l'administration sur la création d'un guide qui listerait les prestations remboursées et éviteraient les litiges entre les professionnels et les pôles enfance et demande où en est le projet de créer un outil numérique qui permettrait de suivre les vacances de places d'accueil.

La FSU souligne que ce projet est une avancée et que d'autres départements, comme la Mayenne ont mis en place des systèmes similaires avec un binôme éducateur/psychologue pour l'accompagnement des assistants familiaux et leur intégration dans les équipes pluridisciplinaires et demande qu'un bilan d'étape soit effectué (**vote pour**)

Questions FSU : question relative aux assurances obligatoires pour les assistantes familiales et demande de précisions sur l'assurance civile professionnelle. Réponse :

Les assistantes familiales doivent obligatoirement assurer leur logement et leur véhicule.

L'employeur est tenu de contracter une assurance garantissant les dommages causés par les enfants gardés et ceux dont ils pourraient être victimes. Cette assurance couvre les assistantes familiales mais aussi les personnes désignées temporairement pour les remplacer. La directrice de la DGA Ressource indique que ce contrat de responsabilité civile est communicable. Ce contrat assure tous les agents et les élus de la collectivité dans la réalisation de ses missions. Elle rappelle que tous les nouveaux assistants familiaux lors de leur formation, ont une présentation sur ces questions d'assurance.

Comité Technique du 1^{er} mars 2019

Les dossiers que nous avons retenus :

Dans le cadre du RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et suite au reclassement des travailleurs sociaux en catégorie A, il est proposé de modifier la délibération prenant en compte le

nouveau cadre d'emploi. Aucune allusion de l'administration sur la prime versée depuis février. Sitôt le sujet abordé, les représentants FSU font savoir leur mécontentement à propos de cette prime mensuelle de 320 euros au lieu des 350 euros perçus par les agents « de base » de la Catégorie A. Serions-nous une « sous-catégorie » de personnel ? Nous informons alors le président du CT que nous allions déposer un préavis de grève sitôt la fin du CT.

L'administration propose que dans le RIFSEEP, soient prises en compte de fonctions particulières

Les postes de travail de certains agents nécessitent la prise en charge d'une mission complémentaire hors fiche de poste : La fonction de formateur interne, l'intérim du N+1 au-delà d'un mois, la prise en charge d'une mission complémentaire hors fiche de poste etc.

Pas de réponse de l'administration sur le montant alloué et les postes concernés et si cela concerne des missions ponctuelle ou permanentes.

Modification du règlement RIFSSEP Le temps de présence sur une année pour prétendre à percevoir le CIA (complément indemnitaire annuel) en fin d'année après évaluation, a été ramené à 40 jours au lieu de 62 actuellement, seul point positif de ce dossier.

La FSU a voté contre

Sur la réorganisation de la Direction des systèmes d'information (DSI)

Les conclusions de l'audit portant sur la transformation numérique du Département nous ont été rendues. Nous avons rappelé qu'il y avait une attente forte du côté du personnel et qu'il était nécessaire que le CT soit informé dans quelques mois des suites de la mise en place des préconisations de cet audit. Nous avons dit de nouveau qu'une organisation du travail inadaptée pouvait engendrer de la souffrance et une perte de sens du travail. Quand le personnel n'a pas de réponse à ses questions, pas de décision pour avancer, cela génère beaucoup de stress...

Fonds de solidarité logement et Fond d'aide aux jeunes transférés à Tours Métropole Val de Loire

Concernant les mesures ASLL (Accompagnement Social lié au Logement), environ 80% sont exercées sur le territoire de la Métropole. Qui assurera les mesures du milieu rural ? Nous savons qu'actuellement Tours Métropole ne dispose pas de locaux pour accueillir le personnel. Beaucoup de questions et d'inquiétudes des personnels. Nous portons le constat que les 2 travailleurs sociaux qui seront transférés la Métropole seront isolés en tant que professionnels du social et qu'enfin le logiciel GENESIS est difficilement transposable dans cette nouvelle collectivité... Nous rappelons que nos collègues travailleurs sociaux déplorent avoir trop de situations à accompagner, une trentaine avec des déplacements importants, c'est trop lourd !



Rattachement du pôle action sociale de Cheillé à la responsable du pôle action sociale de Neuillé pont Pierre.

Nous rappelons que l'étendue du territoire « Grand Ouest » est telle que cela produit certaines incohérences organisationnelles. Pourquoi avoir laissé de côté l'idée de rattacher Neuillé Pont Pierre à la MDS de Monconseil ? Cette modification d'organigramme ne résout pas le problème de fond de cette organisation territoriale.

Quelles conséquences pour le public de Cheillé, notamment pour les allocataires du RSA aujourd'hui convoqués par l'équipe de Chinon ? Il ne faudrait pas non plus qu'il y ait des « loupés » dans la circulation des rapports sociaux avec les sous couverts. Nous rappelons que les secrétariats s'inquiètent du remplacement des 3 agents partant à la retraite cet été (Neuillé Pont Pierre et Lançais).

Ingénierie départementale – évolution des missions

Nous avons validé une organisation qui nous semblait plus rationnelle et qui correspond à la réalité du travail de ces différentes équipes.

Questions FSU

Du fait de départ à la retraite de collègues, pourquoi les procédures de recrutement ne sont-elles pas lancées dès que nous avons connaissance de ces départs ?

Réponse : délais parfois longs sur quelques postes car nécessité d'arbitrage des postes par le DGS et commissions de recrutement infructueuses

Nous avons soulevé la question de l'externalisation des missions d'exploitation des routes

Il n'a jamais été envisagé d'externaliser les missions d'entretien ou d'exploitation des routes. Au contraire, les services routiers sont économiquement comparables voire moins cher que le privé...

Nous avons réitéré la question de la **rémunération des contractuels** qui n'a cessé de baisser au fil des années, n'incluant plus le régime indemnitaire, rémunération qui est quasiment au plancher des grilles indiciaires. Le plus souvent ces collègues sont employés à temps incomplet, soit : adjoint technique : 1060,00 euros, assistant socio-éducatif : 1171,00 euros...

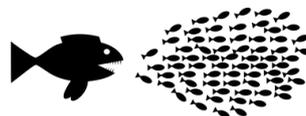
La collectivité va reclasser nos collègues dans le cadre du PPCR mais n'octroie toujours pas la prime mensuelle versée aux titulaires comme par le passé...

Concours des assistants socio-éducatifs : Nous explorons que le département d'Indre et Loire n'organise pas de concours.

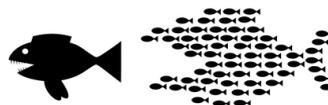
La DRH nous informe qu'en octobre 2020 le concours d'assistant socio-éducatif sera organisé ainsi :

CDG 28 pour les éducateurs et CESF

CDG 37 pour les assistants de service social



ORGANIZE!



Compte rendu du CHSCT du 12 octobre 2018

Ce CHSCT était initialement prévu en juin mais a été repoussé à 2 reprises. L'ordre du jour était par conséquent très chargé et n'a pu être totalement apuré, une partie a donc été reportée au CHSCT suivant, le 23 novembre 2018

Organisation des missions des ATTEE

Ce sujet a occupé l'essentiel du CHSCT. Il s'agissait de valider le nouveau mode d'entretien des locaux des collèges qui se traduit par l'instauration d'un protocole de nettoyage des locaux. Le constat avait été fait d'une disparité importante de l'exercice de cette mission selon les établissements. Le département a donc décidé de cadrer l'exercice de la mission et de doter les établissements de matériels de nettoyage plus performant. Le dépoilement du livret initialement prévu pour la rentrée scolaire a été repoussé du fait de l'annulation du CHSCT de juin. A la suite de ce déploiement, un rééquilibrage des postes par établissement devrait avoir lieu. Selon l'administration certains établissements sont sur-dotés en personnel d'autres sous-dotés. Au fil des changements de postes et des départs en retraite, des glissements de postes auront lieu d'un établissement à un autre.

La FSU a demandé comment allait être accompagné la mise en place du protocole auprès des agents mais également auprès des usagers des collèges entre autre les élèves et les professeurs. L'administration a indiqué que l'information était faite auprès des principaux et des gestionnaires des établissements et qu'une campagne d'affichettes serait faite en direction des usagers des locaux. La FSU a demandé que l'accompagnement se fasse sur le long terme avec des visites régulières des établissements pour soutenir les équipes. Nous avons également interrogé les conséquences d'entretien moins fréquents sur l'encrassement des locaux à long terme. L'administration affirme que l'utilisation de machines performantes permettra d'éviter cet écueil.

Nous avons interrogé les conditions des rééquilibrages des postes entre les établissements L'administration va rencontrer les équipes lorsqu'il y aura des suppressions de postes. La FSU a souligné le fait qu'il fallait prendre en compte les restrictions médicales qui impactent le service dans de nombreux établissements et peut justifier un nombre d'agents plus importants. Par ailleurs nous avons souligné qu'il était important de mettre en place le livret dans les établissements qui ont actuellement des arrêts maladie non remplacés.

Par ailleurs La FSU a interpellé l'administration sur la question de la gestion des EPI (Equipement de Protection Individuelle). Le CD a repris et centralisé l'achat des équipements. Cependant, l'approvisionnement est parfois difficile car les demandes ne sont pas toujours faites par les gestionnaires. L'administration nous demande de faire remonter toutes les situations qui posent problème.

La FSU a demandé qu'un bilan du déploiement des livrets soit fait au bout d'un an sur les conditions de travail des agents et le niveau d'entretien des locaux.

Rapport prévention et risques professionnels année 2017

L'administration indique une augmentation des remplacements dans les collèges.

Nous interrogeons l'augmentation du nombre de jours d'arrêts suite à des accidents de services. L'administration indique qu'il est lié à des arrêts plus longs et/ou de gravité plus importantes.

Le FSU s'étonne sur l'absence de maladie liées au RPS. Le médecin précise que les RPS ne sont pas comptabilisés comme maladie professionnelle dans ce document.

La FSU interpelle sur le fait que les chiffres augmentent globalement et que du fait d'une charge de travail importante et de nombreux dossiers en cours, le service santé au travail a peu de temps pour mener des actions de prévention. Nous réitérons notre demande de renforcer ce service.

La FSU a voté pour ce bilan

Evolution de la procédure gestion des faits de violences

Le CD souhaite que les registres de faits de violences présents dans chaque lieu de travail soient remplacés par un procédure informatique.

La FSU a pointé que le registre permettait d'avoir un historique des faits de violences dans chaque site ce qui permettait de ne pas oublier et que tous les agents aient accès à cet historique.

La FSU s'est abstenue sur ce sujet

Compte rendu du CHSCT du 23 novembre 2018

Le CHSCT a repris des sujets non traités au CHSCT précédent. Il s'est donc déroulé sur toute la journée. Nous avons fait le bilan des visites de sites et des analyses d'accident de services. Nous évoquons ici quelques points abordés lors du comité

Mise à jour de la lettre de mission des CSP

Dans le cadre du projet Qualité de vie au travail, il est proposé que les CSP aient un rôle d'alerte des situations de Risques Psycho-sociaux et que des agents soient formés à cette mission dans tous les sites et services du CD. Les CSP actuellement en poste vont-être formés à cette nouvelle mission et pourront décider s'ils souhaitent continuer à assurer cette fonction ou pas. Une campagne de recrutement sera lancée pour former de nouveaux CSP. Il est proposé que les agents soient nommés pour un an renouvelé par tacite reconduction pendant 3 ans. Plusieurs CSP pourront être présents sur les gros sites.

La FSU a demandé que cette fonction spécifique soit reconnue financièrement. L'administration a répondu qu'elle ne pouvait répondre favorablement à cette demande du fait de dépense contrainte.

Nous avons également demandé si une nouvelle campagne de formation pouvait être organisée à leur intention.

La FSU a voté pour ce dossier.

Rapport 2017 du médecin de prévention et de l'infirmière du travail.

Le médecin du travail note une augmentation des situations de Risques Psycho-Sociaux dans la collectivité et plus particulièrement au sein de la DGAS.

La référente handicap a quitté ses fonctions et les tâches afférentes à cette mission ont été réparties entre les agents du SST.

La dotation du Fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est de 600 000€ sur 3 ans.

Bilan à un an de la réorganisation de la DLI Service Propreté Habillement Professionnel

Depuis le 1^{er} janvier 2018 une externalisation de l'entretien de plusieurs sites a été effective. La FSU avait demandé qu'un bilan soit fait à un an. Des visites inopinées ont eu lieu le 4 septembre. Les résultats sont satisfaisants et les agents travaillant sur les sites concernés n'ont pas fait remonté de difficultés.

Nous avons demandé si d'autres sites étaient appelés à être externalisés. L'administration a confirmé que le projet n'était pas d'externaliser systématiquement quand les agents partent à la retraite. A ce jour aucun projet d'externalisation du ménage n'est à venir.

Présentation de la réorganisation du service santé au travail.

Les syndicats ont une intervention commune pour faire part de leur désaccord concernant la réorganisation du SST. Nous déplorons la séparation de ce service en deux entités et nous mettons en avant le fait que cette nouvelle organisation met en péril le travail construit ces dernières années ; basé entre autre sur la complémentarité des services santé/social et prévention.

L'administration répond que l'éloignement géographique des deux pôles ne les empêchera pas de travailler ensemble. Elle explique que le service rencontrait des difficultés depuis plusieurs mois et que plusieurs agents avaient demandé à changer de poste. Elle explique qu'il était urgent d'agir et de ne pas laisser pourrir la situation comme cela a été le cas dans certains services (DGAS, MDS Amboise).

La FSU fait part de son inquiétude concernant la liberté d'action du SST et met en avant le sous dimensionnement du service.

L'administration explique que la liberté d'action des agents ne sera pas remise en cause.





Compte rendu du CHSCT du 8 mars 2019

Le CHSCT avait pour ordre du jour entre autre, la désignation du secrétaire du CHSCT et des représentants du personnel dans les groupes de travail émanant du CHSCT, la programmation des visites de site pour l'année 2019, un point sur le document unique des risques professionnels, un bilan sur les travaux du groupe Risque Psychosociaux, la démarches d'Eco-RPS au sein de la Direction des projets transversaux et migrants et l'organisation du service suite au départ à la retraite du médecin.

Désignation du secrétaire du CHSCT et des représentants du personnel dans les groupes de travail émanant du CHSCT

Suite aux élections, les représentants du personnel du CHSCT devait élire en leur sein un représentant chargé d'assurer le secrétariat et de porter les propositions des représentants du personnel lors des réunions fixant l'ordre du jour. Un élu FSU a été désigné comme secrétaire, la suppléance est assurée par un représentant de la CGT. D'autre part chaque syndicat a désigné un représentant pour participer aux deux groupes de travail émanant du CHSCT : groupe Accidents du travail et groupe Risques psychosociaux.

Visite de sites 2019

Comme chaque année, les représentants du personnel ont proposé 4 sites à visiter : Château de Candé, Collège de Savigné sur Lathan, Hôtel du département, MDS de Loches. L'administration précise que le collège de Savigné sur Lathan va bénéficier d'une complète transformation d'ici 2 ans et que d'autre part, la MDS de Loches ne sera pas déménagée avant janvier 2020.

Comité de suivi Risques Psychosociaux

Une information et une formation des Correspondants Sécurité Prévention a eu lieu en mars et avril concernant leur nouvelle mission qui consiste à faire remonter aux assistants et au conseiller de prévention les situations de RPS repérés dans les services. En parallèle, une campagne d'information sera lancée

vers les agents des directions qui n'ont actuellement pas de CSP (DGAR et DGAS).

D'autre part, le comité va poursuivre les travaux commencés avant les élections en mettant en place plusieurs groupes de travail sur les questions de la mobilité interne, de favoriser la découverte ou la reconnaissance des métiers exercés au sein du département, mise en œuvre du droit à la déconnexion, intégration de la culture du CD37 et formation des pairs, prévention de l'absentéisme de longue durée. Un questionnaire Qualité de Vie au Travail est en cours d'élaboration en lien avec un cabinet spécialisé. Il devrait être envoyé aux agents au cours du second semestre. Les réponses seront envoyées au cabinet spécialisé et anonymisées par ce biais.

Démarche Eco-RPS au service de DPTM (mineurs isolés)

L'ECO RPS est un outil créé par CATEIS utilisé par les équipes du service santé au travail pour évaluer les conditions de travail dans les services.

L'analyse auprès de ce personnel a mis en avant la nécessité de revoir l'organisation et les outils informatiques, de renforcer l'équipe, améliorer la communication la communication transversale dans l'équipe. L'administration précise que des actions sont en cours avec le renfort par le recrutement d'agents et l'arrivée de personnels de l'IDEF. Le chantier informatique est en cours afin de créer un outil adapté. La FSU a demandé que les agents majoritairement contractuels puissent être stagiaires quand le grade le permet et que les agents bénéficient de formation pour assurer au mieux leur mission.

Remplacement du médecin prévention

Le médecin du travail parti à la retraite et n'est plus en poste depuis le 1^{er} avril. Il n'est pas remplacé faute de candidat. Bien que la question ait été abordée régulièrement en comité, l'administration reconnaît qu'elle n'a à ce jour aucune solution construite pour concrètement pallier à l'absence de médecin. Des contacts ont été pris auprès d'entreprises et d'associations de médecin du travail. Le coût serait le double de l'emploi direct d'un médecin.



Contacts : 02 47 61 86 47 (le lundi, mercredi matin et vendredi)

mail : fsu@departement-touraine.fr

Comité Technique Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CHSCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A Chantal DOUADY cdouady@departement-touraine.fr

CAP B Marilyne MAILLET mmaillet@departement-touraine.fr

CAP C E BOUCHENARD ebouchenard@departement-touraine.fr

CCP A S RENAULT DUSSIAU sdussiau@departement-touraine.fr

CCP B Romane BOISSAY rboissay@departement-touraine.fr

CCP C Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr

CCPD Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

Je souhaite : être informé (e)

rencontrer un militant FSU La Territoriale 37

adhérer au syndicat FSU L& Territoriale 37

NOM - Prénom :

Service :

Adresse personnelle :

.....

Tél.

Date et signature :