

# A l'instant

## LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE

### E

#### dito

Chers collègues,  
La citoyenneté dans l'entreprise qu'est le syndicalisme, **libère la parole et s'oppose à l'arbitraire**, aux injustices et aux inégalités.

C'est pour ces différentes raisons qu'elle est régulièrement remise en cause. Voilà pourquoi nous

continuerons à la défendre avec **la force de nos convictions** et travailler à **son renforcement**.

Au sein du Département de la Gironde, afin de **permettre l'émancipation individuelle et la construction collective**, notre équipe refuse de se cantonner à dénoncer certains « dysfonctionnements » mais bien à opposer **notre projet collectif** que nous n'avons eu de cesse de co-construire dans le dialogue et dans le respect de nos différences de parcours.

Au-delà de notre engagement syndical, nous considérons en effet que cet idéal de citoyenneté demeure le socle et l'avenir **d'un service public de qualité au service de tous les Girondins**.

Sur le plan national, depuis le début du XXème siècle, **les luttes sociales et l'engagement syndical** ont permis l'amélioration des droits des travailleurs et la mise en place d'un certain nombre de protections.

Ces dernières et ces dispositifs de solidarité sont en régression sous les coups de boutoir des employeurs dans le secteur privé qui n'ont eu de cesse de vouloir remettre en cause les droits sociaux, gagnés chèrement par nos aînés ou dans le secteur public qui préfèrent **privilégier une notation type « standard and poors » au détriment d'une véritable politique des ressources humaines au service du progrès social** et d'une organisation efficiente des services.

Face à cette insécurité sociale qui grandit et la déliquescence de cette société qui va de moins en moins bien, la confiance en l'idéal républicain s'amenuise et avec elles **la conscience du commun, de la solidarité et des combats collectifs**.

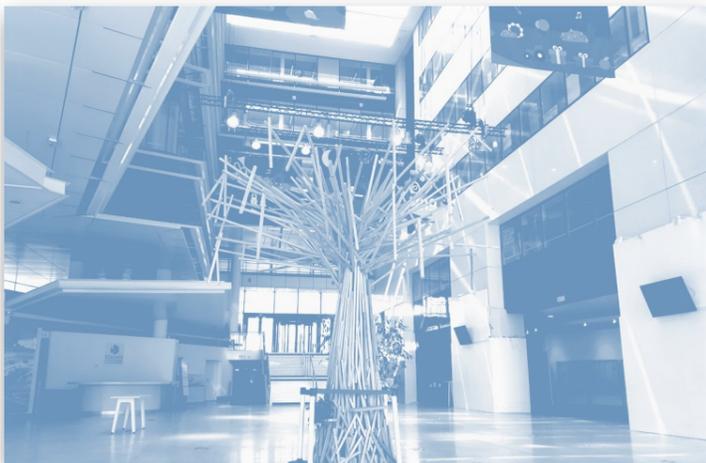
A la FSU 33, nous refusons de nous résigner et privilégions **la rencontre, l'entraide, la formation, l'information le débat, la convivialité et la fraternité**.

C'est une occasion unique de créer des **liens solides** entre les différents collègues et de nous ouvrir davantage sur **vos réalités** de travail.

C'est la meilleure réponse que nous pouvons donner à ceux qui prônent la haine, la violence, le mépris et le chacun pour soi.

Il n'y a pas de fatalité, cet isolement dans lequel certains ont voulu nous enfermer peut-être rompu par la liaison **du combat laïque et du combat social**.

Ce nouveau numéro de « l'Instant T » vient nous rappeler que même **si nous pouvons toujours améliorer notre manière de servir et de vous représenter**, nous ne devons pas nous résigner et/ou nous isoler mais nous



dire qu'à force de convictions **le plus beau reste à venir !**

**Bonne lecture,  
Votre Secrétaire,  
Yannick SEGURA**

#### Contenu de ce numéro :

- ♦ IGS
- ♦ Histoire de vie
- ♦ Le COS
- ♦ Accompagnements
- ♦ Dialogue social

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **le cadre de gestion des ressources humaines dans la sphère publique a été bouleversé**, dans la gouvernance des carrières, en matière disciplinaire, dans l'ouverture du recours aux contractuels...

Nous avons vécu **la disparition des compétences des Commissions Administratives Paritaires** sur leurs versants promotions internes et avancements de grade, mais aussi dans leurs fonctions de conduite des mobilités. Il ne subsiste plus que **des fonctions d'accompagnements individuels des agents** contestant des décisions faisant grief (refus de temps partiel ou de télétravail, par exemple

Il est aujourd'hui nécessaire **d'anticiper la « judiciarisation » du domaine des décisions individuelles.**

Les CAP, bien que consultatives, **constituaient un sas** permettant en théorie de discuter de l'ensemble des décisions impactant les agents, notamment lors **des recours** contre les évaluations professionnelles, traduisant souvent des difficultés liées à l'encadrement et à l'organisation du travail.

**En matière disciplinaire, les conseils de recours disciplinaires, instances « d'appel » permettant de « dépayser » les dossiers ont été supprimés.** C'est donc directement devant le juge administratif, avec des frais d'avocat importants, des délais d'instruction à rallonge, que les agents mis en cause devront se défendre avec leurs propres moyens pour « faire dire le droit ».

**Les instances représentatives du personnel et l'exercice de la démocratie sociale se trouvent réduites à un comité social territorial à la place des CT, CHSCT et CAP préexistants, le nombre d'élus du personnel subissant une décroissance en proportion.**

Dans ce contexte, **la FSU insiste pour que la collectivité se donne les moyens de sécuriser ses pratiques de gestion des ressources humaines** pour elle-même et pour les agents, à l'image des moyens déployés par des ministères, des établissements et des collectivités de taille comparable, à savoir une **« inspection générale des services » (IGS).**

De façon non exhaustive, selon l'Institut Français de l'audit et du contrôle interne (IFACI), **l'IGS a pour fonction de « contrôler la conformité des pratiques des personnels à la réglementation et aux règles de bonne gestion en vigueur dans le cadre de leur activité. »** Cela vise des investigations, dénommées également « **enquêtes administra-**

**tives** » ou « enquêtes disciplinaires » sur des opérations ou des personnes, soit dans le cadre d'un plan annuel de contrôle, soit à la suite d'un dysfonctionnement, d'un incident ou d'un événement significatif.

Certaines collectivités ont ajouté d'autres **missions à l'IGS (par exemple, les fonctions de conseil déontologique, de référent procédure lancement d'alerte)**, ont **rattaché** fonctionnellement cette mission directement à **l'autorité territoriale**, ont nommé **des fonctionnaires qualifiés** pour effectuer le contrôle de gestion des collectivités ou dans la gestion des ressources humaines et le dialogue social.

**S'il ne s'agit pas de se substituer aux services de la collectivité, l'IGS met en place un contrôle indépendant, impartial et objectif, un outil d'aide à la décision pour l'autorité territoriale, en complément du travail effectué par les services sous la responsabilité du DGS.**

Cet outil a fait ses preuves et a évité des conflits et des dépenses inutiles à la collectivité.

L'IGS peut permettre **d'éclairer et d'objectiver les décisions de l'autorité territoriale**, par exemple en suspendant systématiquement les poursuites disciplinaires lorsqu'une procédure pénale est engagée contre un agent, de manière à être informé par les résultats de l'enquête judiciaire.

Elle peut également **établir un rapport impartial à destination de l'autorité territoriale lorsque des dysfonctionnements graves de l'encadrement sont signalés** de façon récurrente et aider à trouver une solution qui ne repose pas uniquement sur l'exfiltration des agents maltraités par l'encadrement.

**Son avis peut être sollicité afin d'organiser la protection des agents de la collectivité dans l'exercice de leurs missions**, par exemple en développant la politique de **protection fonctionnelle des agents** accueillant du public, plus particulièrement lors des mises en cause pénales de nos collègues assistants familiaux, agents du Département, confrontés à des activités d'accueil de l'enfance en danger toujours plus difficiles et exigeantes.

Face à **l'affaiblissement du dialogue social**, il est essentiel de proposer des solutions afin de garantir **le bon déroulement de carrière des agents, des conditions de travail et d'exercice sécurisées de façon à redonner du sens à nos missions, à notre statut d'agents publics, à défaut d'un traitement décent financièrement parlant.**

## Une histoire de vie

**J**e suis titulaire de trois Certificats d'Aptitude Professionnelle : électricité générale, installation sanitaire et installation thermique.

J'ai été amené à travailler dans différentes entreprises, puis dans un magasin de bricolage. Je me suis engagé dans l'armée de l'air durant 6 ans ½. J'avais intégré la compagnie infrastructure en opération. J'ai participé à différentes missions OPEX extérieures.

Je suis revenu dans le secteur privé à la suite d'une reconversion professionnelle en tant que technico-commercial en froid industriel.

J'ai travaillé pour de grands groupes comme AIR FROID comme monteur climatiseur et GDF SUEZ ELYIO pour de la remise en conformité de sites.

**Cela fait maintenant 12 ans et demi que j'ai intégré le Département.**

J'ai commencé par le collège de Carbon Blanc, puis j'ai intégré la cellule de volants. J'ai été en poste 2 ans sur Bordeaux et le Médoc, 2 ans sur le Libournais en tant que maintenance des installations du bâtiment. Ensuite, j'ai effectué l'ouverture du collège de Lacanau 2013 et je suis en poste au collège Nelson Mandela depuis 2017.

J'ai aimé participer à la campagne électorale qui m'a permis d'être élu représentant du personnel en CHSCT du département et par la suite élu en CAP C par remontée de liste.

Pour moi, **l'engagement syndical est concret.** Il n'y a pas d'ambition carriériste. Toutes les idées sont bonnes à prendre pour faire progresser le débat et le collectif. **A la FSU, c'est la différence qui fait notre richesse.**

Les syndicats sont souvent brocardés et pourtant ils sont là pour aider les collègues perdus dans les méandres administratifs. **Il est primordial de**



Frédéric GAL

**ramener de l'humain, là où le sens de l'écoute** s'est perdu. Lors de la décentralisation des collèges en 2006, nous sommes passés d'état à la territoriale ce qui a engendré une triple hiérarchie fonctionnelle. Cela a créé une complexité et une cacophonie hiérarchique au niveau de la gestion des agents.

C'est pourquoi **j'ai accepté de coanimer, avec BOULOC Bertrand, la commission départementale de mon syndicat en charge de l'Éducation.** Nous faisons sommes un relais de terrain. **Nous travaillons**

**« à l'ancienne » en nous déplaçant,** en allant à la rencontre des agents pour recréer un lien avec l'administration. **Nous interpellons l'administration** sur les problématiques rencontrées. Ainsi, lors du déconfinement, nos collègues se sont retrouvés en nombre insuffisant. Depuis quelques années **l'administration a mis en place de**

**l'insertion par le biais d'associations de personnels du privé.** Ces personnels sont utilisés comme bouche-trous, créant par là-même des situations inévitables avec les autres personnels. Il serait préférable de faire de l'insertion par la contractualisation (formation, plan de carrière sécurité de l'emploi). **La fonction publique est source de cohésion sociale et doit le rester.**

De même, il serait nécessaire que notre administration se dote d'une **« inspection générale des services ».** Cela permettrait de renforcer les différentes directions, **d'avoir une gouvernance plus éclairée** pour un travail en commun, d'éviter les postes doublons dans la gestion des agents, **d'avoir une organisation mieux structurée pour relever les problématiques de demain.**

## Le COS

**N**ous avons décidé de vous faire bénéficier d'un **crédit billetterie supplémentaire de 60€** qui a été victime de son succès. 4 jours avant ce nouveau confinement, nous nous sommes trouvés en rupture de stock de chèques culture. Une nouvelle commande a été faite.

Si vous n'avez pas déjà retiré votre billetterie, il vous faut, jusqu'au 20 décembre dernier délai, faire votre demande par courrier (document disponible sur le site COS) à transmettre à l'adresse mail suivante : **COS-Gironde@CG33.** Ainsi vos billets vous seront attribués nominativement.

Pour récupérer votre billetterie, deux possibilités. Nous pouvons vous la **transmettre par retour de courrier** si dans votre demande vous nous

avez déchargés de toute responsabilité en cas de perte. Ou vous pouvez **attendre** que la billetterie réouvre (nous dépendons des mesures gouvernementales), et ce jusqu'au 20 janvier 2021.

**A très vite**  
**La Trésorière**



[www.cosgronde.fr](http://www.cosgronde.fr)

## Les accompagnements

La FSU siège en **commission de réforme** puisqu'elle a des représentants du personnel élus en CAP. C'est là que sont examinés les **accidents de travail, les taux d'invalidité, les inaptitudes...**

En CAP, avec la modification du fonctionnement des CAP Mobilité, en 2019, **nous défendons les situations individuelles des collègues**. Il nous faut nous appuyer sur la connaissance de leurs dossiers et nos valeurs syndicales.

**Nos accompagnements vont beaucoup plus loin, s'étendant aux situations sociales**, aux problèmes de santé, aux handicaps pour BOE (Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi), à des problématiques de logement, par exemple. Nous travaillons au-delà **du cadre statutaire, leur situation**

**sociale.**

Nous informons les nouveaux venus sur **leur droit, sur le dispositif légal du statut.**

Mais, plus largement, nous nous engageons à titre personnel et pas seulement au nom de notre syndicat. **C'est une histoire de partage d'information, d'écoute bienveillante.** Nous donnons du sens à notre engagement en remettant l'Humain au cœur de nos préoccupations.

**L'humain vient remettre de la cohérence dans la lourdeur du fonctionnement administratif.**

**« L'Humain avant tout » est la marque de fabrique de la FSU, notre point fort.**

## Dialogue social

Si le **dialogue social** est souvent mentionné comme un des moyens de répondre à **l'amélioration du fonctionnement de l'institution départementale**, la collectivité est encore « frileuse » pour relancer un agenda social. Pourtant les principaux acteurs du Département, que sont **les agents**, ont su démontrer pendant la première période de confinement qu'ils **ont de nombreuses idées pouvant être une plus-value pour l'institution départementale.**

La grande majorité des **agents** au sein du Département de la Gironde ont des idées mais **n'osent pas toujours les partager**, par manque de confiance, par peur que leur idée ne soit pas bonne ou par impression de ne pas être entendus.

C'est pourquoi **notre organisation syndicale reste très attachée à l'évaluation de l'encadre-**

**ment et à une logique de confrontation constructive. Le dialogue social contribue à libérer la parole des salariés.**

Il permettrait aux agents via leurs représentants **d'exprimer leurs idées**, leurs savoirs faire, leur expérience. Il **contribuerait** aux travaux d'amélioration du service public Girondin.

Il permettrait de **créer les conditions d'un climat de confiance** promouvant une capacité à innover et à amender le fonctionnement de l'institution.

La mise en place **d'un véritable dialogue social est le fruit d'une ambition collective, politique et progressiste.** Il est urgent que l'employeur départemental s'approprie toutes ces questions et veille à mettre en place les outils propices au **changement de mentalités que nous appelons de nos vœux.**

Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsusnuter33@girond.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU

Nom .....Prénom.....

Direction .....Service.....

Adresse Mail.....

Téléphone .....



*Crédit photo : Muriel LACAMBRA*