

INFORMATIONS SYNDICALES FSU TERRITORIALE 72

Journal d'information FSU Territoriaux : Ville du Mans-CCAS-Le Mans Métropole

L'année 2020 a été particulièrement pénible et anxiogène. Nous avons tous été marqués par la pandémie Covid 19. Cela a bousculé nos habitudes de travail, nos repères personnels et professionnels.

Le travail à distance, des horaires décalés de prise et fin de service, des adaptations au jour le jour ont été instaurées dans l'urgence ; ces accumulations de contraintes ont contribué à créer un épuisement physique et moral important. Tout cela constitue un changement d'importance dans nos collectivités.

Quel impact auront tous ces changements sur notre futur professionnel ?

Au niveau social, l'année 2021 s'annonce chargée, en échanges et discussions.

Pour la FSU, ces différentes réflexions doivent se faire avec vous, agents des collectivités.

Premier dossier : L'application de la loi d'août 2019 dite Loi de Transformation de la Fonction Publique va progressivement être appliquée et nous être imposée. Dès son vote en 2019, nous nous sommes opposés à sa mise en place. Au premier trimestre, nous devons négocier les dispositions des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui régissent les avancements et promotions internes. Passage en CTP prévu le 29 mars.

Second dossier : Dans le même temps, le Protocole de 2001 va être revu pour atteindre les 1607 heures annuelles. Le nouveau protocole doit être présenté en CTP le 21 juin 2021. Au second semestre, les schémas de fonctionnement de service seront présentés en CTP.

Malgré ce que vous pouvez entendre ici et là, rien n'est encore acté quand au devenir du futur protocole.

Une seule certitude, la date d'application de la loi concernant les 1607 heures sera effective au plus tard le 1er janvier 2022.

La FSU rappelle que c'est dans un contexte de point d'indice gelé et donc de salaires qui stagnent que se situe cette négociation. Même si l'augmentation journalière des heures s'avère finalement minime, cela reviendra proportionnellement à travailler plus... pour gagner toujours moins.

Deux autres temps forts : Elections en 2021

La CNRACL - Vous devrez vous prononcer sur vos représentants à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Territoriales qui concerne les agents à partir de 28 heures, stagiaires et titulaires. Vous pourrez voter du 1er au 15 mars 2021. N'hésitez pas à soutenir les collègues de la FSU.

Le Comité des Œuvres Sociales (COS) - Après le report d'avril 2020, les élections doivent avoir lieu en 2021. La date des élections sera fixée au vu des conditions sanitaires, en avril, juin ou au dernier trimestre.

La FSU, comme habituellement, continuera à être présente à vos côtés et sera attentive à vos conditions de travail et aux recrutements statutaires dans les collectivités.



Bonne année à vous, ensemble, restons solidaires.

CAP du 15 Octobre 2020



C'était la dernière CAP sous sa forme actuelle. Avec des ratios portés à 50% en 2019 et 2020, nombre de nos collègues ont pu bénéficier d'un avancement de grade.

Suite à cette CAP la FSU déplore :

- le faible nombre de bénéficiaires de la promotion interne qui s'explique notamment par un déficit de recrutement externe et de nominations après concours. De plus, sur les 15 agents promus, 4 le sont suite à réussite à un examen professionnel ; il est à noter que 3 possibilités de nomination n'ont pas été validées.
- les blocages en avancement de grade catégorie A concernant les grades « en chef - hors classe - de classe exceptionnelle » pour les agents n'exerçant pas des fonctions de chef de service. Cela représente une perte de 17 nominations.
- les avancements au dernier grade du cadre d'emploi font encore trop souvent l'objet de critères de fonctionnalité et non pas de simple déroulement de carrière alors qu'ils n'ont jamais été approuvés en CTP.

Sur l'ensemble des agents titulaires, la promotion interne ne représente que 0.42 % des agents.

Promotion interne

En catégorie A et B : 16 possibilités et seulement 8 agents nommés (4 A et 4 B) dont 2 suite à examen professionnel.

En catégorie C, 7 agents nommés dont 2 avec examen professionnel.

L'Administration n'utilise pas toutes les possibilités offertes ce qui est préjudiciable aux agents.

Pourquoi ne pas nommer lorsqu'il y a 1 poste pour 1 seul agent promouvable ?

Le Saint Graal !!!!!

Il faut être proposé par son service, puis retenu par la Direction Générale Adjointe de référence (qui s'est vu offrir ou non des possibilités), puis validé par la Direction Générale et dernier critère, être dans la bonne collectivité pour conserver un équilibre entre collectivités. Quel parcours du combattant !!!

Avancement de grade

Ratios à 50% en 2019 et 2020. Cela a permis, notamment en catégorie C, de nommer des agents qui attendaient, pour certains depuis plus de 10 ans, d'être enfin promus.

A la demande de la FSU, 2 agents nommés en complémentaire en ville Adjoint Technique Principal de 1ère classe et Agent de Maîtrise Principal

RATIOS D'AVANCEMENT EN 2021

La FSU est toujours dans l'attente de connaître la proposition de l'autorité territoriale sur les futurs ratios. Nous revendiquons des ratios à 100%.

CTP du 14 décembre 2020

Ville du Mans

Présentation de la réorganisation des musées

Le 8 décembre, à la réunion préparatoire du CTP, le service a présenté le nouvel organigramme pour lequel, sur le fond, nous étions plutôt favorables. D'où notre stupéfaction, de découvrir, en amont dans la presse des articles dans lesquels le Maire-Président dévoile ses projets sur le devenir des musées. Après débats, la FSU a demandé qu'un bilan soit fait avant l'été 2021, concernant notamment la polyvalence des agents. La gratuité des musées pour les entrées des individuels pourrait entraîner de fortes affluences et il faudra alors adapter les moyens humains dédiés. La FSU s'est abstenue.

Evolution de l'organigramme du service Protocole / Relations Extérieures / Evènementiel

Transformation d'un poste de rédacteur en attaché :

L'objectif affiché de développer l'attractivité touristique de la Ville et de la Métropole est peu défini et aurait dû faire l'objet d'une présentation plus globale au vu des enjeux présentés...D'autant qu'il n'y aura pas de jury de recrutement ; en effet la directrice du service pense que l'agent proposé a toutes les compétences nécessaires !!! Nous avons réaffirmé cette règle : chaque recrutement doit être ouvert au moins en interne (voir à l'externe) afin que les agents intéressés puissent postuler. C'est incompréhensible et démotivant !!! Un très mauvais message envoyé aux collègues de la collectivité car ce poste est finalement "réservé" et donc, préempte un poste d'attaché pour la prochaine CAP.

La FSU et toutes les organisations syndicales ont voté "contre".

Ville du Mans, Le Mans Métropole et CCAS

Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Afin que les dates de nominations au titre de l'avancement de grade et de la promotion interne puissent intervenir dès le 1er janvier 2021, l'administration propose d'adopter un texte afin d'initialiser les négociations internes sur l'application de la loi d'août 2019 (dite de Transformation de la Fonction Publique). Ce texte planifie les négociations sur les LDG et les 1607 heures.

Dans ce texte, la FSU a demandé que soit retirée la référence à un « protocole d'accord » concernant les avancements de grade. La FSU a rappelé son attachement à pouvoir conserver des réunions de travail en amont et obtenir les tableaux d'avancements. Vote des organisations syndicales : Pour à l'unanimité

Présentation d'une synthèse du bilan social 2019

De plus en plus de contractuels, ce qui peut être compréhensible sur les postes de catégorie A et B, mais pas sur les C. Absentéisme : moins de jours d'arrêt de travail mais des arrêts plus longs liés au rétablissement du jour de carence en 2018.

Des heures supplémentaires qui explosent... + 14,44% pour l'ensemble des collectivités. Un vieillissement des collègues accentué par le fait qu'il y a eu moins de départs en retraite que prévu.

Question de la FSU sur le taux d'agents nommés après concours ou examen au CCAS. En effet, il est inférieur à celui de la Ville et de Le Mans Métropole. Le CCAS doit nous apporter une réponse.

CHS du 15 décembre 2020 Ville / Le Mans Métropole / CCAS

Un **point de situation** sur le nombre d'**agents positifs Covid** a été fait. A cette date 152 agents ont été testés positifs. Le CCAS, et plus particulièrement les EHPAD, sont les plus touchés par la pandémie.

Par contre, en nombre d'agents, le Centre de Santé (Ville du Mans) est le service le plus impacté.

La FSU constate que le pourcentage d'agents positifs au Covid dans nos collectivités est légèrement supérieur à la moyenne du département.

La FSU demande qu'il soit rappelé aux services, d'informer les agents EHL affectés dans leur service, afin que le protocole Covid pour l'entretien des locaux soit mis en place, et protègent ainsi ces agents.

Déménagement du pôle habillement du service Moyens Partagés vers le centre de la Chauvinière.

La FSU fait remarquer que l'engagement qui avait été pris de présenter les plans en CHSCT, avant les travaux, n'a pas été tenu. Nous nous retrouvons dans une situation avec plusieurs points qui posent des problèmes : de sécurité, de marquage au sol, de livraison et manœuvre des engins, de jalonnement jusqu'au bâtiment, d'un vestiaire, de sanitaires....

La FSU souhaite qu'une visite des locaux ait lieu très rapidement, afin d'améliorer ces différents points. Cette demande a été acceptée par le Président du CHSCT.

Lignes Directrices de Gestion

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction publique pose l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Leurs conditions d'application sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CONCERNENT :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines,
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. **En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021**
- En matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique Paritaire. Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, etc) prises à compter **du 01/01/2021**.

QUELLES GARANTIES DE TRANSPARENCE ?

La loi du 6 août 2019 **est régressive** car, **par la perte de la compétence des CAP**, elle ôte un regard collectif sur les processus d'avancement et de promotion interne. La seule consultation du CT et le bilan annuel prévu ne constituent pas des garanties suffisantes.

A terme, le risque d'un grand manque de transparence ; en particulier si l'accès aux documents s'avère finalement inexistant et si nous devons faire face à un processus fermé et opaque.

Nous demandons en conséquence la définition d'un processus qui permette une transparence :

- Communication des listes des agents promouvables,
- Accès à l'application des critères par agent,
- **Avis des organisations syndicales sur les propositions de tableaux d'avancement.**

DEFENDRE DES CRITÈRES OBJECTIFS

Les critères adoptés doivent être objectifs et non subjectifs, c'est-à-dire dépendant plus de l'agent et de son action (les diverses anciennetés dans la FP, le cadre d'emplois et le grade) que de circonstances qui lui sont extérieures (par exemple la politique de formation, la mobilité...).

De même, l'appréciation hiérarchique ne doit pas être absolue car il s'agit de prendre en compte la valeur professionnelle des agents que celle-ci ne peut, à elle seule, qualifier.

Une évaluation des effets des critères choisis est aussi nécessaire :

- Création d'une mission paritaire d'évaluation (des critères eux-mêmes et de leurs effets, genrés par exemple),
- Révision annuelle des critères selon les effets constatés.

Nous rappelons enfin que les lignes directrices de gestion doivent déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. (GPEC)

Nous demandons que ce document soit non seulement soumis mais expliqué et débattu.

C'est dans son contexte et dans celui du bilan social annuel que la ressource humaine pourra être adaptée aux besoins du service public, avec des agents formés et dont les aspirations légitimes seront prises en compte.

Les 1607 Heures

L'application des 1607 heures doit être mise en place au plus tard au 1er janvier 2022. Elle doit faire l'objet de négociations entre les représentants du Personnel et l'Administration.

La nouvelle version de Gestor est à l'étude. Elle ne peut interférer dans les négociations à venir, qui se dérouleront au premier semestre 2021.

La base des échanges doit s'appuyer sur le protocole de 2001.

Elle doit prendre en compte ses dérives, notamment le système de franchise (4 ou 6 heures).

Ce nouveau protocole doit améliorer les conditions de travail de tous les agents et plus particulièrement les personnels contraints (rythme scolaire, pénibilité, horaires coupés, décalés)

Nous devons aboutir à la mise en place d'un système juste et le plus équitable possible.

La négociation sur les 1607 heures vous concerne directement et se fera avec vous.

CCAS

2020 sera une année à ne pas oublier : en particulier pour les personnels soignants et non soignants, au plus près des usagers au quotidien, encore plus pendant la pandémie.

Si quelques primes en peau de chagrin ont pu être accordées du bout des doigts, les quelques applaudissements nous paraissent déjà bien lointains, pour un résultat se résumant finalement à des jours de repos en moins, de maladie en plus !

Des instances CTP où il faudrait ne pas parler, ne pas interroger. Que dire du fait de refuser l'accès à un représentant du personnel de la FSU au titre d'expert, au motif que la salle serait trop exigüe...

Personne ne pourra mieux vous défendre que vous-même. Les syndicats s'ils peuvent peser sur les cas individuels peinent en fait, sans mobilisation collective, à initier un changement de politique et d'organisation : on a pu le constater pendant ces périodes troubles dans les EHPAD, les EHPA, pour les aides à domiciles, les aides soignantes, et plus généralement pour l'ensemble des personnels.

Faudra-t'il en passer par des mouvements plus forts, plus radicaux, pour qu'enfin la reconnaissance de la pénibilité soit prise en compte ? Un autre engagement serait d'augmenter l'attractivité, les salaires sont un des points d'entrée et les conditions de travail en sont un autre.

A l'heure où la Loi de Transformation de la Fonction Publique va s'appliquer, en obligeant les collègues à travailler encore plus sans être mieux rémunérés, oui il faudra se prendre en main, par métier, par filière, pour obliger nos dirigeants à vous reconnaître à votre juste valeur, à votre juste engagement.

Se pose parallèlement à la question des conditions de travail celle de l'attractivité de ces métiers : la revalorisation de ces salaires est un préalable à toute évolution !

Nous applaudirons le jour où des jeunes en recherche d'emploi viendront taper à la porte pour s'engager car les métiers de l'aide à la personne auront pris tous leurs sens.

Par ailleurs, la FSU continuera à suivre de près la situation à la résidence Ambroise Croizat afin de veiller à la sécurité des agents et aussi des résidents.

Point sur la prime Covid : les oubliés

Au CTP du 1er Juillet 2020, il avait été acté qu'un comité de suivi devait réexaminer le versement de la prime Covid ; l'Intersyndicale est intervenue au mois de septembre pour demander la tenue de celui-ci.

Après recensement, l'intersyndicale demande le versement de la prime Covid pour plus de 150 agents oubliés, soit sur la totalité de la période, soit partiellement.

Lors du CTP du 14 décembre 2020, il a été indiqué que certaines situations de collègues seraient revues, après consultation de leur chef de service.

L'intersyndicale ne peut accepter, que les situations remontées auprès de l'Elu aux Ressources Humaines et à la Direction Générale, ne donnent pas lieu à une réponse positive alors que les agents ont assuré en présentiel leurs missions.

La reconnaissance des agents passe également par l'attribution de cette prime. Prendre des photos des agents réalisant leurs missions, pendant le confinement ne suffit pas pour récompenser leur implication et leur prise de risque.

PAS DE BEBES A LA CONSIGNE – Jeudi 3 décembre 2020

Réforme nationaleRéactions locales

Les syndicats FSU et CGT, les agents Territoriaux du Mans de la Petite Enfance ont relayé l'appel du collectif « Pas de Bébé à la Consigne ». Assistantes maternelles, Auxiliaires de puériculture, Educateurs de jeunes enfants, Puéricultrices... pour protester contre la réforme nationale des modes d'accueil pour les jeunes enfants qui va entrer en vigueur au 1er trimestre 2021.

Les revendications portées par ce collectif sont les suivantes :

- Qualité d'accueil garantie par un professionnel-le pour cinq enfants et au moins 50% de professionnel-le-s en Etablissement d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE),
- Accueil en surnombre limité à 110% des inscrits en EAJE,
- Effectif de 10 enfants maximum dans les micro-crèches,
- Elévation globale du niveau de qualifications des professionnel-le-s de l'accueil individuel et collectif par la formation continue diplômante,
- Soutien financier aux assistantes maternelles, leur permettant de se limiter à l'accueil de trois enfants,
- Alignement du coût restant aux familles, sur la base du quotient familial quel que soit le mode de garde,
- Surface de 7m² minimum par enfant, garantie sur tout le territoire.

Les agents des crèches de la ville du Mans,

Ils réagissent en dénonçant localement une certaine dévalorisation des métiers. Ce qui se profile dans cette réforme, c'est un nombre de plus en plus important d'enfants par crèche avec de ce fait une réduction du nombre de m² par enfant. D'autre part, le nombre de personnes diplômées par enfant ne cesse de baisser.

Pour les assistantes maternelles en crèches familiales, les demandes portent sur une revalorisation du régime indemnitaire des Assistantes Maternelles, bloquée depuis 2017, soit 5.90 € mensuel de perte par rapport aux collègues des autres filières de catégorie C. Et également, la prise en charge financière de la désinfection des logements à savoir l'indemnisation des produits et le temps de travail supplémentaire nécessaire au nettoyage soit 5 € par jour.

Reçus en Mairie, les agents ont eu l'assurance de 10 recrutements en 2021 et 10 supplémentaires en 2022.

Le remplacement des départs en retraite sera assuré.

Suite de la journée du 3 décembre...

L'Administration a entendu les revendications des collègues Assistantes maternelles en crèches familiales. Par un courrier en date du 22 décembre, elles ont obtenu :

- L'alignement de la revalorisation du régime indemnitaire de la catégorie C
- L'octroi d'une heure supplémentaire par jour et par agent, pour la reconnaissance du temps passé à l'entretien du logement, durant l'état d'urgence sanitaire du 17 octobre 2020 au 16 février 2021, sous réserve d'avoir accueilli des enfants pendant cette période

La FSU Territoriale continuera de soutenir les collègues de la Petite Enfance dans leur action.

PETITE ENFANCE

Les collègues de la petite Enfance ont ressenti le besoin de s'exprimer, ils-elles prennent la parole.

DES MAUX.....PAR DES MOTS

Dans les crèches, l'activité n'a pas arrêté pendant la première crise Covid : de nouveaux enfants ont été accueillis : ceux des personnels soignants.

Masques de carnaval: Au début, pas de port du masque, pas de gel hydro alcoolique... puis pénurie de masques ! Ils ont finalement été progressivement fournis par l'Administration, avec des durées d'utilisation non conformes (5 lavages au lieu de 50 préconisés).

La FSU est intervenue afin que les collègues bénéficient des équipements adéquats.

Pas de cohérence entre les structures d'accueil : Aucune harmonisation dans les pratiques, « un protocole journalier reçu entre deux portes » . Désorganisation totale : Ordres et contre-ordres se sont succédés. Manque de sens dans l'exercice des missions avec des informations descendantes parfois contradictoires. Ou sont passées nos valeurs professionnelles ? Elles ont incontestablement été mises à mal.

Contaminé-e-s? : Pas d'information sur ce qu'il fallait faire en cas de contamination. Se déclarer pour protéger les autres ? Les enfants ? Les collègues ? La famille ? Manque d'écoute, de reconnaissance !! Sentiment qu'il ne fallait pas employer le mot « Covid » quand un-e collègue l'avait contracté « Si vous avez peur mettez vous en arrêt ou prenez des congés »! Ce message a été délivré par un encadrement mis à mal lui aussi car il fallait agir dans l'urgence, sans vraiment de temps d'échanges...

Pas d'anticipation possible mais une désorganisation totale : La pandémie vous a tous et toutes bousculé-e-s. « Plus de valeur, plus de repères, c'était une remise en question permanente ». Sentiment pour certaines de ne pas accueillir ces enfants dans des conditions habituelles, de n'être que des pions, de subir cette crise sanitaire parfois « la peur au ventre ». Cette période a été génératrice d'angoisse et de peur, sans ligne de conduite commune à tout-e-s dans sa pratique professionnelle.

La journée du 22 mai en est l'illustration parfaite; aucune annonce au préalable, l'obligation de poser ou non cette journée, d'apprendre ensuite qu'elle était supprimée par l'administration.

« Merci aux familles des enfants accueillis pour leur bienveillance et pour leur confiance en nous »



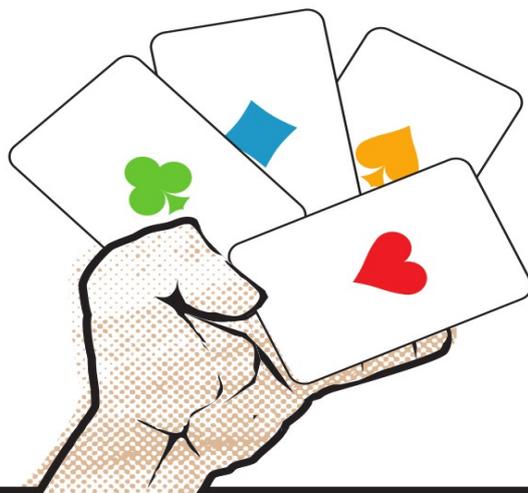
Journées de pont mobile supprimées :

Le Maire redonne une journée à l'ensemble du personnel pour les fêtes de fin d'année.

La FSU avait dénoncé très fortement la suppression de ces deux jours, notamment sur le CCAS, considérant que l'on ne pouvait, d'un côté donner une prime Covid à des collègues très impliqués pendant la 1ère vague de pandémie, et de l'autre supprimer des temps de repos dont on voit bien l'utilité au vu de l'extrême fatigue des personnels engagés.

Nous récupérons donc une journée, mais nous n'oublions pas le retrait de l'autre journée, demandée pour les agents qui ont continué à remplir leurs missions pendant le confinement, ce n'est donc qu'une victoire partielle...

ÉLECTION du 1^{er} au 15 mars 2021, sera l'occasion pour 2,2 millions d'agent-es et 1,4 million de retraité-es des fonctions publiques territoriale et hospitalière de se prononcer sur le renouvellement du Conseil d'administration de la **CNRACL**



À VOUS DE JOUER

moi? c'est tout vu!
Je vote **F.S.U.**

 www.snuter-fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE

Campagne de recours sur la situation des contractuels

Dans l'ensemble de la Fonction Publique, un agent sur cinq est contractuel et très souvent à temps incomplet.

Dans nos collectivités, une commission consultative relative aux contractuels a été élue pour la première fois en décembre 2018 et n'a jamais été réunie depuis !!

Argument de la Direction Générale, « il n'y a pas de recours des agents concernés ».

A savoir :

Vos salaires peuvent être renégociés tous les 3 ans. En cas de refus ou d'absence de réponse, vos demandes peuvent être examinées en CCP (Commission Consultative Paritaire)

Nous vous proposons de rassembler toutes vos demandes :

- Revalorisation des salaires
- Refus de formation
- Demande de révision de la quotité du temps de travail, etc.

Nous les transmettrons collectivement afin de ne pas vous exposer individuellement.

Ne restez pas isolés... d'autant que le recours aux contractuels se développe.

Contactez le syndicat FSU, par mail, téléphone.

SLD TER FSU 72

La FSU Territoriale — 29 Place d'Alger — 72000 Le Mans

02.43.23.92.65 / 06.81.82.28.71 / 06.38.15.78.55

fsu@lemans.fr