

# Le Journal

*des adhérents*

LA FSU  
TERRITORIALE

  
Conseil régional  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Dans l'attente de jours meilleurs,  
la FSU reste au plus proche de vous ...**



# SOMMAIRE

**3** Une équipe engagée au quotidien

**4** Zoom sur l'année 2020 : vos délégués FSU plus que jamais à vos côtés !

**5** Non à la loi de destruction de la Fonction Publique

**6** Zoom sur les LDG

**7** Nos victoires en CT

**8** Nos actions en CHSCT

**9** Nos prochaines batailles ...

Mes chères, chers collègues,

C'est avec plaisir que la FSU vous adresse son Journal des adhérents services. Il retrace la vie et les combats du syndicat durant cette année si difficile.



La Covid-19 bouleverse la planète. Cette pandémie a des répercussions profondes sur la santé des populations, l'économie, les industries et les transports mondiaux. Il s'agit de « la plus grande crise sanitaire qu'ait connue la France depuis un siècle » et elle va malheureusement induire une importante crise économique qui provoquera inévitablement une augmentation de la précarité et des problèmes sociaux. Sur le plan national mais aussi local, la crise liée à la COVID-19 a été révélatrice de fragilités dans nos organisations et nos modes de gestion, mais il nous faut être vigilants, elle ne doit pas servir de déclencheur d'opportunités pour le gouvernement, ou un quelconque exécutif qui pourrait y trouver prétexte à des réorganisations, des gels ou des suppressions de postes ou pire encore à la privatisation de services publics !

Alors que la loi de « destruction » de la fonction publique souffle sa première bougie, les effets pervers qu'elle induit se retrouvent déjà dans les propositions de réformes et les travaux de notre administration.

En effet, sur le plan local, que ce soit dans les services ou les lycées, la rentrée scolaire s'est avérée compliquée et délicate. Effectivement, tout en considérant l'impérieuse nécessité de se remettre au travail après cette pause estivale, il a fallu concilier l'intérêt général et la garantie de la sécurité et de la santé de tous. Outre la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences dans l'organisation du travail de chacun, nombreux sont les chantiers qui nous attendent.

L'agenda social est chargé et je sais pouvoir compter sur vous, sur votre énergie et votre mobilisation pour que nous puissions l'appréhender de la façon la plus efficace possible. Croyez-moi, avec l'ensemble des délégués, je suis déterminé à faire avancer les dossiers, à trouver des solutions concrètes et cela dans le respect de l'intérêt des agents et des utilisateurs. Si nous sommes ici aujourd'hui, si nous sommes le syndicat majoritaire à la Région SUD, c'est aussi pour notre capacité à anticiper les sujets qui seront au cœur des discussions futures. C'est pourquoi, l'ensemble des délégués FSU sera présent à vos côtés, sur le terrain ou autour des tables des groupes de travail pour analyser les dossiers, être force de propositions et faire entendre les attentes et craintes de l'ensemble des agents.

## Une équipe engagée au quotidien !



Sur cette photo de gauche à droite

Sophie SURACE  
Marie-Charlotte LAYE  
Theresa SURACE  
Sonia APPERT  
Evelyne BRESSOLIER  
Aïcha BACARI  
Nathalie CANUT

En ces temps si particuliers, vos délégués FSU sont joignables sur leurs lignes professionnelles, via teams ou par mail.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

De plus, afin de vous donner un maximum d'informations, nous vous adressons des diffusions spécifiques adhérents. Ainsi, vous êtes informés en avant première des questions diverses déposées par la FSU en CT ou en CHSCT.

En 2021, nous continuerons à vous adresser tout type d'informations qui nous semblera utile : actualités juridiques, articles de presse ou autres.

Si vous avez des idées ou des souhaits particuliers, n'hésitez pas à nous en faire part.



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



## Zoom sur l'année 2020 : vos délégués FSU plus que jamais à vos côtés !

Première pandémie planétaire depuis un siècle, la propagation du Covid-19 révèle les limites de nos sociétés et les défis à relever pour demain.

Cette crise sanitaire a mis en valeur **l'importance et la nécessité d'un service public fort et permanent, la nécessité d'anticiper l'imprévisible et l'impensable.** Le constat est clair : Les agents publics ont été au rendez-vous. Ils ont fait preuve de professionnalisme, de créativité et d'imagination. Le service public a pu réagir et s'adapter en s'appuyant, justement, sur l'engagement de ces agents et leur investissement sur le terrain. Ce service public si décrié et dénigré a su montrer ses valeurs et sa force.

Pour la FSU, ce professionnalisme doit être reconnu, les agents doivent retrouver leur place et l'image qu'ils méritent. La FSU est convaincue qu'il est nécessaire de rendre les services publics attractifs et de reconnaître la valeur des agents et de leur travail, de leur assurer une qualité de vie au travail et de protéger leur santé. A ce titre, la FSU est convaincue qu'il faut renforcer durablement le dialogue social. Les instances du dialogue social ont un rôle primordial à jouer dans une situation de crise, et ce à tous les niveaux. Cette crise a révélé, une fois de plus, toute l'utilité du CHSCT.

En outre, la crise a fait émerger de nouveaux modes de travail dont le télétravail. Le télétravail a globalement été perçu comme une expérience plutôt enrichissante par

plus des deux tiers des agents concernés. Cependant, le télétravail induit par la crise doit être différencié de celui pratiqué dans le cadre réglementaire existant avant celle-ci. Le faible recours au télétravail dans la fonction publique, la réticence des hiérarchies à manager à distance, la rareté des équipements dédiés et les quelques formations consacrées à cette nouvelle organisation du travail ont eu un impact sur les activités et la vie personnelle de bon nombre d'agents. Souvent, l'organisation du télétravail s'est faite au fil de l'eau.



Aujourd'hui, la FSU reste vigilante sur l'encadrement des modalités et des moyens du télétravail avec la mise en place de règles de protection et revendique entre autre le droit à la déconnexion.

Enfin, la gestion de la crise doit aussi permettre de tirer profit des expériences ratées et réussies. La crise peut faire

émerger des fonctionnements efficaces et il faut savoir les mettre en évidence pour les pérenniser et les appliquer en temps « normal ». Le télétravail et la dématérialisation sont deux exemples de mode d'organisation nés de la crise qui doivent être pérennisés et encadrés.

**Toute l'équipe de la FSU s'est organisée pour rester au plus proche des agents de la collectivité. Dans cette crise sanitaire sans précédent, notre rôle a été plus que jamais de vous protéger. Parce que notre action est avant tout au service des agents et que notre volonté est de vous informer en continue et en toute transparence.**

## Non à la loi de «destruction» de la fonction publique !

Cette loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contourne le statut de la fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agents mais aussi des usagers.

Elle réduit les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des agents publics en termes de carrière, de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la suppression des comités d'hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

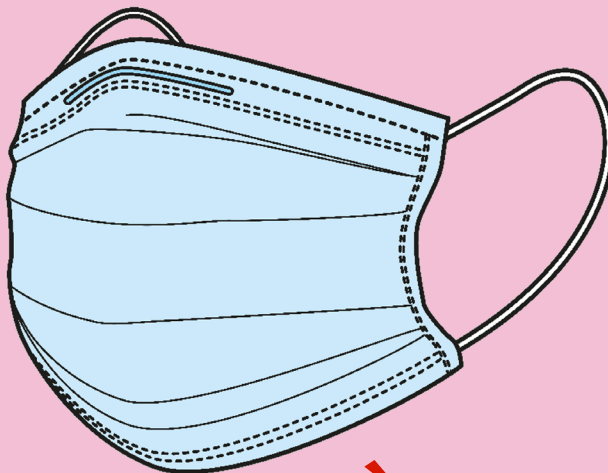
Cette loi encourage et accentue la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation. Enfin, les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans cette loi comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé. Dans un contexte difficile et face à un gouvernement ayant un double langage, votre organisation syndicale appelle les personnels à se rassembler pour continuer de défendre collectivement leurs droits et un

service public porté par les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité.

Enfin, la FSU invite notre administration à s'inscrire dans un véritable dialogue social constructif et respectueux, source de progrès social tant dans l'intérêt des personnels que dans celui de la collectivité.

La FSU entend résolument continuer à défendre la Fonction publique.

**CECI EST UN MASQUE  
SANITAIRE**



**IL NE PROTÈGE PAS  
DES RÉFORMES  
DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE**

**CORONAVIRUS...  
LIBÉRALOVIRUS**



**PROTÉGEONS-  
NOUS**

## Zoom sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit ici de mettre en place un cadre législatif et réglementaire applicable notamment en ce qui concerne l'avancement et la promotion.

Les LDG ont été présentées pour avis au comité technique du 16 novembre 2020. Pour information, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique puis à compter de 2023 du comité social territorial. Il en ressort que les LDG précisent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines qui définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. En effet, les LDG sont définies pour une durée qui ne peut excéder six années mais peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. Aussi, les LDG visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion comme dans le recrutement.

L'élaboration de lignes directrices s'inscrit donc dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective



- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

**Il nous appartient donc maintenant dans ce cadre imposé de garantir un fonctionnement transparent et équitable entre les agents. Tels sont nos objectifs qui, il nous semble ne peuvent qu'être partagés par notre administration. Affaire à suivre !**

## Nos victoires en Comité Technique

### Vers plus de concertation des agents lors de ré-organisations

Lors de chaque projet de réorganisation, présenté par l'administration, et quel qu'en soit l'impact ou l'importance, la FSU a rappelé, l'importance d'une concertation préalable avec tous les agents concernés. Suite à nos multiples alertes à ce sujet, face à l'impact négatif qu'une réorganisation au « forceps » induit chez les agents, l'administration a pris l'engagement de concerter et de faire participer les agents. Or, encore trop souvent ce n'est hélas pas le cas. En effet, encore aujourd'hui les agents ne sont pas ou peu concertés. La FSU le regrette. L'administration ne peut pas, assurer vouloir améliorer la qualité de vie, la santé et le bien-être des agents, sans les considérer comme étant les maillons essentiels à la réussite des politiques publiques menées par la Région. L'administration ne peut pas envisager de ne pas informer les agents sur tout changement impactant leur quotidien. Ce manque de considération engendre inéluctablement des questionnements, du « mal-être » : ce sur quoi la FSU ne cesse de se battre. Aussi, dès qu'une réorganisation ou un « ajustement » est annoncé, les délégués FSU se rapprochent des agents des directions concernées afin de faire un point et de déterminer quels sont leurs problématiques, inquiétudes et attentes. La FSU ensuite, consolide ces retours et argumente auprès de l'administration ou lors des instances afin de faire entendre la voix des agents. C'est pourquoi, la FSU compte sur vous pour lui faire part chaque fois que nécessaire des informations dont vous disposez.

### Mise en place d'un nouveau palier de CIA majoré

Lors du CT du 5 juin, la FSU a réitéré sa demande et a obtenu la mise en place d'un nouveau palier de CIA majoré à 250 eu-

ros. Avec une enveloppe de 1,5 M€, cette victoire a permis en 2020 de multiplier par 6 le nombre d'agent qui en ont bénéficié.

### Mise en place de la prime exceptionnelle liée à la crise sanitaire

Nouvelle victoire de la FSU qui a obtenu, lors du CT du 5 juin, la mise en place d'une prime dite « prime Covid » pour les agents régionaux comme le prévoit la loi. Une enveloppe d'1 million d'euros a été votée. L'administration a proposé la répartition suivante :

- 250 euros pour les agents volontaires, ARS ayant travaillé au moins 20 jours pendant le confinement et 12 jours pour les ARL
- 500 ou 1000 euros pour les agents ayants eu une surcharge significative d'activité durant la période de confinement

### Accord cadre QVT

Lors du CT du 28 septembre, la FSU a obtenu la mise en place d'un véritable accord-cadre partagé sur la Santé, la Qualité de Vie et le Bien-Etre au Travail pour les Agents. En effet, pour la FSU, seule une vision commune de la définition et de l'essence même de la qualité de vie et du bien-être au travail, permettra d'aboutir à un document partagé et non imposé unilatéralement. Cet enjeu, majeur, que la FSU a toujours porté et défendu nécessite que des engagements forts soient pris dans l'intérêt des agents. Seul un accord-cadre entre les représentants du personnel et la collectivité pourrait le garantir, et non une simple charte qui s'avère n'être qu'un document discrétionnaire qui n'engage que l'administration. D'autant plus aujourd'hui, au regard de la crise sanitaire que l'on traverse et des nouvelles modalités de travail émergentes.





## Convention de participation pour le risque prévoyance = la protection n'y était pas !

La FSU a obtenu le report de la mise en œuvre d'une convention de participation et la réouverture des groupes de travail sur le sujet. En effet, lors du CT du 28 septembre la FSU a interpellé l'administration sur le timing ; Etait-ce pertinent de mettre en place un contrat collectif en pleine épidémie de COVID ? Comparé aux autres collectivités, le taux proposé pour les agents de la Région SUD étaient explosifs, voire exorbitants au regard des contrats originels des agents des lycées et des services. Sans parler des garanties qui s'avéraient bien moins intéressantes dès l'option de base. Pour la FSU, le compte n'y était pas ! Le bud-

get alloué par l'administration à cette protection sociale complémentaire n'était pas à la hauteur de l'enjeu ! La FSU le rappelle, la santé des agents n'a pas de prix ! La collectivité doit mettre des moyens en adéquation avec ses engagements et en l'occurrence, la préservation et l'amélioration de la santé de ses agents.

## Non aux détachements d'office et à l'externalisation des services publics

Pour la FSU, le détricotage de la Fonction Publique est en marche. La FSU sera toujours opposée à l'externalisation et au détachement d'office qui représentent un danger pour les agents et les services publics.

## Nos actions en CHSCT

Depuis le mois de mars, et à chaque étape liée à la crise sanitaire, à la demande des délégués FSU élus en CHSCT, des CHSCT extraordinaires ont été demandé afin d'échanger avec l'administration et d'adapter les mesures au contexte. Ainsi, la FSU a obtenu des ASA pour les agents vulnérables (ou vivant avec une personne vulnérable) sur présentation d'un certificat médical d'isolement. Egalement des ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sur présentation d'une attestation de non prise en charge de la structure d'accueil. Enfin, la FSU a également acquis que tous les agents régionaux qui le souhaitent dans le cas où ils ressentiraient certains symptômes en lien avec la COVID19, aient un accès facilité pour un dépistage. Lors des nombreux CHSCT exceptionnels, la FSU a toujours revendiqué :

- Une équité dans l'attribution des jours de télétravail
- La garantie de conserver les formules GITT et les plages horaires existantes
- La mise en place de dépistage de la Covid-19 dans les bâtiments de la région afin de réduire les délais d'accès
- Le maintien de la garantie pour les agents, d'œuvrer au quotidien en toute sécurité afin d'assurer la continuité du service public.



## La FSU n'a eu de cesse d'alerter sur les dérives du télétravail :

- Isolement social et professionnel
- Perte de l'esprit d'équipe
- Affaiblissement du collectif de travail
- Détérioration de la santé physique et psychologique
- Stress et risque de burn-out
- Hyper connectivité
- Contrôle abusif du travail et télésurveillance qui génère un sentiment d'harcèlement (réunion en visio à outrance et multiplication des appels...)
- Modification du temps de travail et fin des formules ARTT actuelles ?

La FSU sera vigilante pour que les dérives du télétravail n'impactent pas la santé ni les conditions de travail des agents.



## Nos prochaines batailles ...

L'année 2021 s'annonce d'ores et déjà riche en rendez-vous social. et la FSU n'aura de cesse de revendiquer :

- **La mise en place d'une complémentaire santé** (mutuelle et prévoyance) à la hauteur des enjeux. La FSU demande une prise en charge totale de la prévoyance et une participation conséquente sur la mutuelle. Le projet initial proposé par l'administration a été abandonné los d'un précédent CT car il n'était pas efficient notamment sur le long terme. L'exécutif s'était engagé à nous recevoir rapidement à ce sujet, la FSU va donc solliciter l'administration afin de faire aboutir ce dossier qui peut, qui DOIT, devenir une avancée sociale notable.
- **Une augmentation du budget AG/PI 2021** qui permettra de nommer tous les postulables où les quotas sont à 100%. La FSU va défendre l'évolution de carrière des agents en demandant une augmentation du budget par rapport aux années précédentes mais aussi en combattant le clientélisme et l'opacité qui gangrènent les avancements de grade et la promotion interne.
- **L'aboutissement de la « charte » pour les contractuels.** La FSU demande la reprise des groupes de travail sur ce sujet qui s'avère être indispensable notamment avec l'arrivée des nouveaux contractuels issus de la loi de transformation de la fonction publique et les arrivées de contrats de projet notamment dans le cadre des projets européens 2021-2027.
- **La tenue de groupe de travail sur le sujet de la rupture conventionnelle.** En effet, nombre d'agents souhaiteraient pouvoir en bénéficier mais à ce jour aucun protocole n'existe à la Région SUD. La FSU demande donc à ce qu'une réflexion soit menée



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

sur le sujet afin d'aboutir à un « document cadre » expliquant clairement les modalités et les conditions d'accès aux agents.

- **La sécurisation des abords des lycées et des bureaux administratifs de la Région.** Face aux risques attentats, la FSU demande une réelle démarche de sécurisation pérenne. En effet, le risque est permanent et ne doit pas être sous-estimé.
- **La mise en place d'une charte concernant la situation des agents qui subissent une mobilité suite à la suppression de leur poste ou mission.** En effet, le déploiement du télétravail et de la dématérialisation au sein de notre collectivité, oblige à anticiper des changements majeurs dans l'organisation du travail. Pour la FSU, l'encadrement de ce phénomène permettra de limiter le caractère anxiogène de certaines situations.
  - **La FSU continuera de demander l'abrogation définitive de la règle de gestion de la Prime de Fin d'Année.** En aucun cas le pouvoir d'achat des agents ne doit être touché et le régime indemnitaire impacté. La FSU s'en assurera !
- Enfin, **le défraiement du télétravail** sera une de nos batailles de 2021. En effet, l'employeur se doit de supporter les frais engagés par le télétravailleur dans le cadre de l'exécution de ses tâches. Nous avons demandé l'ouverture d'un groupe de travail à ce sujet. Nous avons également demandé un état des dépenses de la collectivité depuis la mise en place du télétravail. Des économies de dépenses de fonctionnement notamment sur les charges de gestion courante ont certainement dû être réalisées et pourraient servir au défraiement des télétravailleurs...



défendre  
tous·te·s  
les  
agent·e·s



lutter  
pour nos acquis  
et  
nos droits



rester  
indépendant·e·s  
des  
employeurs



combattre  
les haines  
qui veulent nous  
diviser

corona ou pas,  
on continuera  
en 2021



LA FSU  
TERRITORIALE  
TOUJOURS ENGAGÉE  
AU QUOTIDIEN  
et à vos côtés

