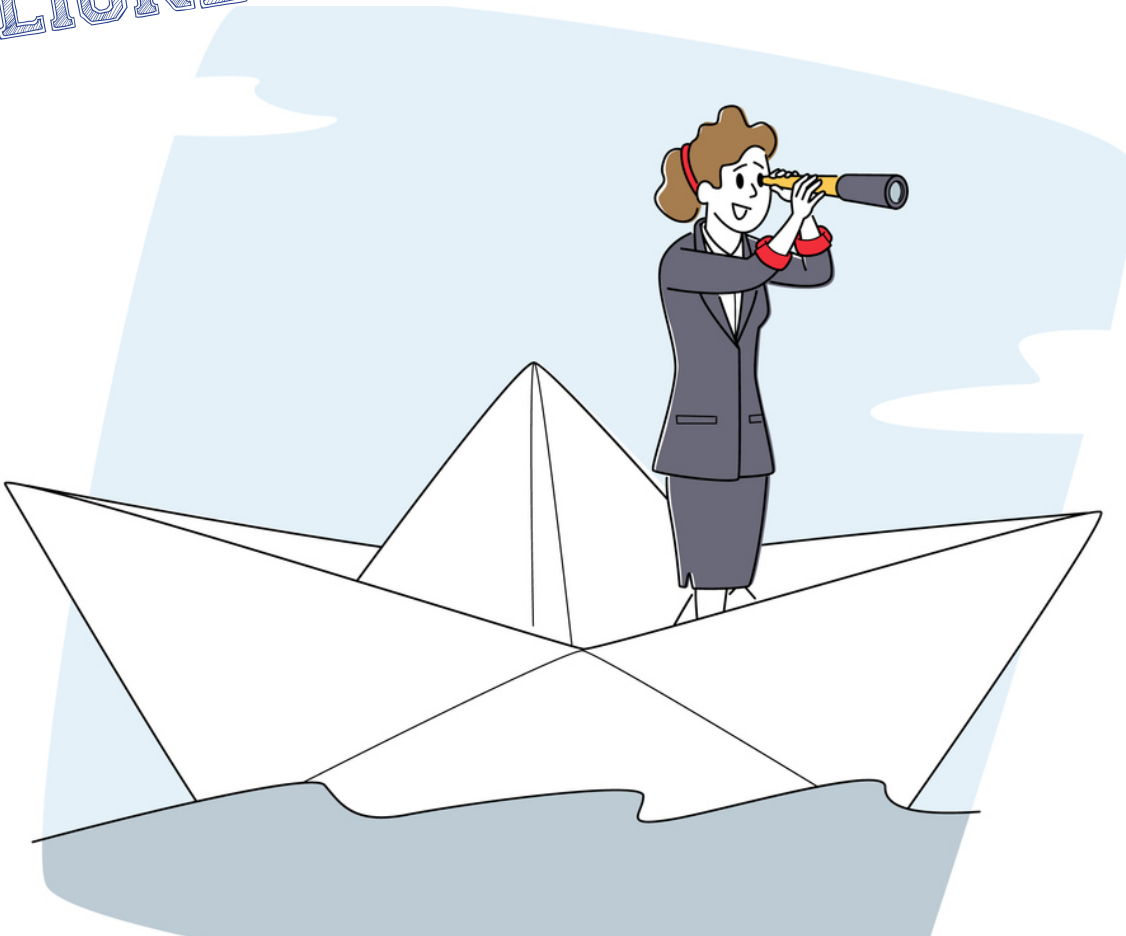




GRAIN de Sel

Juin 2021 - Grain de Sel n°55

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



SOMMAIRE

EDITO P. 2

Lignes directrices de gestion

DOSSIER P. 3

Comité technique

DOSSIER P. 6

Pénibilité

DOSSIER P. 7

GIPA

DOSSIER P. 4 & 5

avancements de grade et promotions 2021 :

DOSSIER P. 8

Comptes rendus CHSCT
La FSU s'explique

PERMANENTS : PASCALE BEGNON, BÉATRICE FAUVINET, ANNIE THUNET, JEAN FRANÇOIS THINON, PHILIPPE HUNAUULT (COLLÈGES)

Comité Technique Pascale BEGNON
pbegnon@departement-touraine.fr

CHSCT - Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS - Philippe MALHERBE pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A - Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CAP B - Jean-François THINON jfthinon@departement-touraine.fr

CAP C - Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

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

CCP C - Laurence COLLIGNON collignon@departement-touraine.fr

CCPD - Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

Inscrivez-vous à la Newsletter de notre syndicat dans l'intranet à la rubrique syndicat FSU

ÉDITO EVALUATIONS, AVANCEMENTS DE GRADES et PROMOTIONS : Comment les nouvelles lignes directrices de gestion percutent les carrières et les agents !

Les lignes directrices de gestion mises en place depuis janvier 2021 continuent à faire couler beaucoup d'encre dans la fonction publique territoriale. Déclinaison de la loi « dite » de transformation de la fonction publique territoriale, ces LDG sont supposées clarifier et garantir une équité dans la gestion des agents publics.

Objet de négociation avec les organisations syndicales au dernier trimestre 2020 dans notre collectivité, ces lignes directrices de gestion n'ont pas abouti à un consensus, loin de là puisque les 4 organisations syndicales ont voté contre au Comité Technique du 26 novembre 2020, notamment sur la question des grades cibles (voir compte rendu du Comité technique CI-DESSOUS...).

C'est lors de l'entretien d'évaluation que certains de nos collègues ont réalisé que leur grade était surqualifié par rapport à leur poste (exemple un attaché sur un poste de rédacteur) ou que leur poste ne leur permettrait pas d'atteindre le sommet de leur grade (exemples en CAT B pour certains postes de rédacteurs: poste sur un grade cible de principal 2^{ème} classe ou en CAT A, poste sur un grade de psychologue qui ne permettra pas d'atteindre le grade de psychologue hors classe). Pour ces agents, sauf à opter pour une mobilité, leur carrière sera forcément limitée.

La mise en place de ces lignes de gestion, la suppression des prérogatives des CAP a conduit la collectivité à décaler les évaluations au 1er trimestre 2021 et à prendre des dispositions visant à ne pas pénaliser les agents sur le montant de leur prime 2020.

Et pourtant, jamais nous n'avons été autant sollicités par des agents sur leur évaluation 2020 et sur une perte conséquente de points : entre 3 et 11 points. Si ces pertes de points n'ont pas eu de conséquence sur les primes et notamment sur le CIA 2020 (complément indemnitaire annuel), elles en auront en 2021 et les agents devront



attendre plusieurs années pour les récupérer. La plupart des agents concernés avaient changé de poste, mobilité pour des raisons diverses et notamment de santé.

A une période, où l'on dit vouloir l'encourager, la mobilité, dans ces conditions, est devenue un véritable malus. On fait abstraction de toute la carrière passée de l'agent que l'on évalue comme un débutant sur son poste. C'est un message négatif pour le personnel.

LA FSU continue à porter les revendications des agents et a eu une audience avec l'élu chargé du personnel et le DGS. Nous avons obtenu la mise en place d'un groupe de travail chargé de revoir les grades cibles définis par l'administration. Nous espérons que les élus prendront conscience des effets délétères de ce système pour les agents. Le combat continue !

Comités techniques : l'essentiel des sessions

L' ENJEU DU COMITÉ TECHNIQUE DU 26 NOVEMBRE 2020 portait sur les Lignes Directrices de Gestion et faisait suite aux réunions de travail avec le DGS et la DRH, menées manu militari entre septembre et novembre, la loi de Transformation de la Fonction Publique, faisant obligation d'élaborer ces LDG avant fin décembre 2020.

Consacrées uniquement aux questions d'avancement et de promotion, qui ne relèvent plus des décisions des CAP

depuis janvier 2021, ces réunions **ont réinterrogé les critères d'évaluation, la manière de servir, l'examen professionnel, les fonctions exercées et l'ancienneté.**

C'est là qu'est apparue **la notion de grades cibles** et qu'il a été décrété que : Pour les agents de CAT C, les assistants socio-éducatifs, les éducateurs de jeunes enfants, les médecins, les puéricultrices et les infirmières pourront dérouler leur carrière jusqu'au grade terminal sans que ces avancements soient liés à une mobilité interne.



● ● ● Pour les autres grades, l'agent devra occuper un poste dont le grade cible correspond au grade d'avancement souhaité.

L'administration a demandé à toutes les directions d'identifier tous les postes et de les définir selon des grades cibles. C'est ainsi que des postes de rédacteur sont devenus des postes d'adjoints administratifs, des postes de rédacteur principal 2^{ème} classe des postes de rédacteur, des postes d'attaché des postes de rédacteur, etc. dans toutes les filières, administrative, culturelle et technique.. conduisant à **la déqualification de tous ces postes.**

Si cette disposition a **une incidence positive** pour les agents **de CAT C assurant des missions de B** qui pourront plus facilement accéder à un avancement de grade ou à la promotion, pour bon nombre d'agents, les grades cibles vont bloquer leur carrière sauf s'ils accèdent à une mobilité sur des postes le permettant, devenus monnaie rare.

Sur ce sujet, l'ensemble des organisations syndicales a voté contre.

Aussi, le 3 décembre, la FSU diffusait un communiqué aux agents pour dénoncer ces dispositions dans une tribune titrée : « *Lignes directrices de gestion : quand la FSU défend le droit des agents* »

En réponse, le 15 décembre, le Conseil départemental annonçait qu'il faisait marche arrière en permettant aux agents de CAT B de dérouler leur grade jusqu'à principal 2^{ème} classe.

Un arrêté du Président du conseil Départemental a été publié le 24 décembre 2020 actant ces dispositions.

Dans les questions portées devant ce comité technique, plusieurs concernaient **le télétravail** notamment sur ce qui nous semblait être une clause abusive dans la Charte sur le télétravail au CD 37 en cas d'accident « *le principe de non imputabilité est généralement retenu* » alors que Code du Travail dans son article L. 1222-9 énonce que : « *l'accident de travail survenu sur le lieu où est exercé le travail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens de l'article de l'article L411-11 du Code de la Sécurité Sociale* ». Nous avons demandé un rectificatif de cette charte, respectueux de l'esprit de la loi. L'administration dans sa réponse a précisé qu'il appartenait à l'agent d'apporter « *les éléments de la matérialité de l'accident et des circonstances de temps et de lieu dans lesquelles, il est survenu* ».

Une autre question de la FSU concernait **l'augmentation des bénéficiaires RSA et l'inquiétude des CSP** (conseillers socio-professionnels) de ne pas pouvoir faire face à l'inflation des bilans diagnostiques. Il nous a été répondu « *que les effectifs des CSP ont un impact limité sur la prise en charge des bénéficiaires du RSA et que l'enjeu portait davantage sur les places d'accompagnement disponibles* » et annoncé la création de 1000 places supplémentaires d'accompagnement intensif vers l'emploi dans le cadre de l'appel à projet « *Rebondir sans attendre* ».

PAS DE SUJET POLÉMIQUE AU COMITÉ TECHNIQUE DU 5 MARS 2021

En préambule, le secrétaire général adjoint à la DGAS a annoncé de **nouvelles modalités horaires** des plages variables pour les **assistants socio-éducatifs travaillant dans les pôles enfance** compte tenu de la spécificité de leur métier qui les amène à travailler souvent en soirée. La FSU a salué cette disposition revendiquée depuis longtemps et demandé aussi que soit abordée la question de la « pause » déjeuner qui est souvent un temps de travail avec des jeunes pour ces mêmes professionnels.

En débat la **construction d'un centre d'exploitation à Sainte Maure de Touraine en 2023**, tout en gardant le Pôle STA de l'île Bouchard et le dépôt logistique de Richelieu. Ces locaux seront plus adaptés pour le personnel et pour le matériel. Un point de vigilance à avoir sur les conséquences pour les agents notamment en terme de déplacement. C'est pourquoi, nous nous sommes abstenus sur le sujet.

Suite au sondage réalisé auprès des agents, il a été décidé de laisser le choix entre l'attribution d'**une carte ou de titres restaurants papier**. Pas d'augmentation du titre restaurant à l'horizon, toutefois.

Les ratios ont enfin été décidés pour la nouvelle grille des **assistants socio-éducatifs** et des **éducateurs de jeunes enfants**, les 2 premiers grades étant fusionnés. L'avancement de grade du 1^{er} grade à la classe exceptionnelle a été fixé à 15%. **Pour le nouveau cadre d'emploi des pédicures, podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale**, le ratio d'avancement pour la 1^{ère} classe est fixé à 15% et le hors classe à 9%. La collectivité a fait la proposition de proposer **un forfait mobilité durable** (décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020), d'un montant 200,00 euros par an aux agents qui feront du co-voiturage ou utiliseront un vélo (ou vélo électrique) pour se rendre à leur travail (voir conditions et règlement ...).

Une présentation du bilan Action Sociale a été effectué par nos collègues assistante sociale et conseillère en économie sociale et familiale du pôle médico-social de la DRH : modalités d'intervention du service en faveur des personnels, bilan des aides accordées. Un rappel également sur la subvention accordée au COS, subvention en hausse tous les ans depuis 2019.

DANS LES QUESTIONS PORTÉES PAR LA FSU :

> **L'aménagement horaire des femmes enceintes** avec un nouveau règlement imposant la prise de cette heure sur les plages variables. Nous avons demandé que cette disposition, jamais validée en CT, soit reconsidérée.

> **La rémunération des ASE EJE contractuel (le)s** avec la nouvelle grille indiciaire applicable au 1^{er} janvier 2021 et notamment la question des contractuels avec plus de 3 ans d'ancienneté oubliés dans cette revalorisation. Affaire à suivre.

> **Quid des attributions de la médaille du travail** : nous avons appris que malgré la crise sanitaire, en 2020, 96 collègues avaient bénéficié d'une médaille. **BONNE NOUVELLE !**

AVANCEMENTS DE GRADE et PROMOTIONS 2021 :



le point de vue de la FSU

Ces avancements et promotions ont été décidés en commission d'harmonisation dans le cadre des nouvelles règles des Lignes directrices de Gestion, hors CAP, **sans représentants du personnel**.

Donc pas d'éléments cette année sur les évaluations qui permettaient parfois de comprendre pourquoi les agents étaient nommés ou pas.

Nous avons tout de même regardé à la loupe ces résultats. Les agents en arrêt maladie sur des périodes longues ne sont pas nommés quel que soit leur grade. Les grades cibles changent la donne : **en positif pour des agents de CAT C faisant fonctions de B** et qui ont été priorisés pour l'avancement de grade. A contrario, de nombreux grades deviennent inaccessibles en CAT B et CAT A. Déjà très limitées car très contingentées, les possibilités d'accès au grades de technicien principal 1^{ère} classe, ou rédacteur principal deviennent un parcours du combattant.

Nous notons **d'avantage de femmes, en particulier, « agentes d'entretien », nommées sur des grades d'adjoint technique principal 2^e classe** là où nous avons constaté que peu d'entre elles accédaient au sommet de grade. Pour les agentes des collègues, l'accès au principalat 2^e classe et 1^{ère} classe est représentatif du pourcentage femmes/ hommes. Mais il reste beaucoup de chemin à faire sur d'autres grades où les résultats s'inversent : adjoint technique principal 1^{ère} classe, agent de maîtrise et agent de maîtrise principal, limités aux postes de chef de cuisine, agent de maintenance.

En CATA, la promotion au grade d'attaché de conservation du patrimoine : 10 agents promouvables, 1 possibilité : aucune proposition. Pourtant des agents sont sur des postes fléchés en CATA.

Effet Grades Cibles : les avancements de nombreux grades n'ont fait l'objet d'aucune nomination :

- Le grade d'attaché de conservation patrimoine principal : **1 possibilité (1 agent promouvable)**

- Attaché hors classe : **1 possibilité (3 agents promouvables)**

- Bibliothécaire principal : **1 possibilité (2 agents promouvables)**

- Cadre de santé paramédical : **1 possibilité (5 agents promouvables)**

- Conseiller socio-éducatif hors classe : **1 possibilité (3 agents promouvables)**

- Conseiller principal APS : **1 possibilité (1 agent promouvable)**

- Conservateur bibliothèque : **1 possibilité (4 agents promouvables)**

- Conservateur bibliothèque chef : **1 possibilité (2 agents promouvables)**

- Conservateur du patrimoine : **1 possibilité (1 agent promouvable)**

- Ingénieur Hors classe : **1 possibilité (2 agents promouvables)**

- Ingénieur principal : **2 possibilités (8 agents promouvables)**

- Psychologue hors classe : **1 possibilité (1 agent promouvable)**

- Puéricultrice classe supérieure : **1 possibilité (2 agents promouvables)**

- Sage-femme hors classe : **1 possibilité (1 agent promouvable)**

Sur l'avancement de grade d'assistant socio-éducatif, 29 nominations cette année (dont 9 agents ayant des fonctions de responsable), sur 193 promouvables, la mauvaise surprise « quand le naturel revient au galop » est la prime donnée à certains petits services qui propulsent loin devant, certains agents. Incompréhensible et injuste.

LES RÉSULTATS COMMENTÉS GRADE PAR GRADE :

GRADE D'AVANCEMENT	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions possibilités	Possibilités	Agents promus classement par ancienneté	observations
Adjoint Administratif Territorial 2 ^{ème} classe	30%	22 91% femmes - 9% hommes	7	1-4-5-8-11-15-22	3 agents sur des postes de CAT B - 100% des nommées sont des femmes
Adjoint Technique Territorial 2 ^{ème} classe	30%	30	9	2-3-6-7-8-11-24 29-30	5 femmes nommées sur les 9 dont 4 agents d'entretien
Adjoint Technique Territorial 2 ^{ème} classe des EE	30%	66 71% des femmes - 29% hommes	20	2-4-8-12-13-14-15-16-18-25 27-33-34-35-36-38-39-40- 41-58	1 agent nommé dans 20 établissements différents Ont été « priorisés» les chefs de cuisine, seconds de cuisine et aides cuisiniers 75 % des nominations sont des femmes
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	30%	2	1	1	
Adjoint Administratif Territorial 1 ^{ère} classe	30%	40 95% femmes	12	4-5-7-10-12-14-17-23-25- 29-33 Plusieurs agents sur des grades cibles de CAT B 100% des nommées sont des femmes	
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe	30%	21 - 95% hommes	7	2-4-5-6-9-19-21	100% sont des hommes
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe des EE	30%	59 71% des femmes 29% hommes	18	5-8-9-10-11-13-14-15-19-20- 21-22-23-24-25-26-28-59	Priorisés les « sans spécialité », chef cuisine - 77% des nominations sont des femmes
Adjoint territorial du patrimoine de 1 ^{ère} classe	30%	7	3	1-2-3	

CATÉGORIE C

CATÉGORIE B

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	possibilités	Agents promus classement par ancienneté	Observations
Technicien		248	1	83 ^{ème}	promotion
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		29	1	1 ^{ère}	promotion
Rédacteur		62	3	13- 19- 46	Promotion
Rédacteur (examen)		3	3	2 ^{ème}	Promotion
Rédacteur ppal 2 ^{ème} classe avec examen	25%	3	3	1-2-3	
Rédacteur ppal 2 ^{ème} classe	25%	37	1	1	
Technicien ppal 2 ^{ème} classe	25%	20	1+1	12 ^{ème} et 1 lauréat examen professionnel	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Ppal 2 ^{ème} classe avec examen	25%	2	1	1	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Ppal 2 ^{ème} classe	25%	4	1	3 ^{ème}	
Rédacteur ppal 1 ^{ère} classe	20%		10	5 réussites à l'examen professionnel	
Technicien ppal 1 ^{ère} classe	20%	15	1		
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Ppal 1 ^{ère} classe	20%	7	1		

CATÉGORIE A

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Possibilités	PAgents promus classement par ancienneté	Observations
Attaché		138	1	4 ^{ème}	Promotion interne
Ingénieur		26	1	1 ^{er}	Promotion interne
Attaché principal	25%	15	4	10 et 14 ^{ème}	Chefs de service 2 nominations sur 4 possibles
Puéricultrice hors classe	9%	10	1	1 ^{er}	
Infirmier en soins généraux classe supérieure	15%	1	1	1 ^{er}	
Infirmier en soins généraux hors classe	9%	1	1	1 ^{er}	
Médecin hors classe	100%	2	2	1-2	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	15%	193	29	2-3-6-7-8-9-11-13-17-20-21-25-26-37-38-40-47-48-82-98-100-120-125-137-168-169-179-190-192	Les agents classés de 1 à 23 ont la même ancienneté 9 agents exercent des responsabilités 5 agents nommés sans responsabilités particulières : « petits services » (5), dont 2 proximité retraite
Educateur jeunes enfants classe exceptionnelle	15%	3	1	2 ^{ème}	
Ergothérapeute de classe supérieure	15%		1	1	
Ergothérapeute hors classe	9%		1	1	
Conseiller socio-éducatif		177	1	2 ^{ème}	Promotion interne
Conseiller supérieur socio-éducatif	25%		1	3 ^{ème}	
Ingénieur en chef hors classe	3%	1	1	1	
Cadre supérieur de santé	9%		1	1	

Catégorie C et pénibilité parlons en...

La notion de pénibilité au travail

Définition :

«La pénibilité au travail se caractérise par une exposition, au cours du parcours professionnel, à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur».

Ces facteurs de risques professionnels sont définis par la loi et sont de trois ordres : contraintes physiques marquées, environnement physique agressif et rythmes de travail.

Ça ne surprendra personne, nos collègues de Catégorie C, de par leur activité (port de charge, répétitivité des tâches, exposition au bruit, aux intempéries...) sont les plus impactés par les accidents de service et les maladies professionnelles.

Le saviez-vous ? 75% des effectifs de la FPT appartiennent à la catégorie C et il apparaît que le taux d'absentéisme pour raison de santé atteint 10% pour cette catégorie soit 2 fois plus que pour les catégories A et B.*

Dans notre collectivité, nombres de nos collègues, des collègues, du service propreté et habillement, des routes, des espaces verts, de la logistique, ... souffrent de maladies professionnelles : les maux de dos, tendinites, épicondylites et autres maladies chroniques ont tendance à se multiplier. La moyenne d'âge assez élevée des agents concernés favorise la multiplication de ces problématiques. L'allongement des carrières conséquence des réformes des retraites des dernières années renforce cette situation.

Lors d'un des derniers CHSCT, l'administration a évoqué à l'oral qu'environ 10% des agents de la collectivité était en arrêt chaque jour. Cela représente près de 250 agents (toutes pathologies confondues, accidents de services, maladie ordinaire, longue maladie...).

La pénibilité liée aux activités physiques est aujourd'hui fortement documentée et reconnue. Les modifications organisationnelles, de missions et de tâches qui entraînent souvent une intensification du travail. Le non-remplacement systématique des agents absents rend les conditions de travail plus difficiles. Les apports en matériel et en technique ont amélioré les conditions de travail mais ne pallient pas totalement les contraintes physiques et à l'intensification des rythmes de travail.

L'autre aspect non négligeable de la pénibilité est liée à la souffrance psychologique. la pénibilité physique n'explique toujours pas à elle seule les difficultés rencontrées par certains agents, il faut l'aspect psychosocial des situations. La souffrance psychologique est bien plus difficile à démontrer et à mettre en lumière car elle est liée à des raisons multifactorielles. Parmi lesquels pour les catégories C, on peut souligner le manque de reconnaissance et les faibles perspectives offertes par les parcours professionnels.

Les politiques de prévention mises en place jusqu'alors sont-elles à la hauteur dans la FPT ? Force est de constater que non, beaucoup reste à faire, même si notre collectivité tente d'être proactive sur ce sujet. Ces dernières années, l'administration a accéléré la mise en place du document unique (outil qui évalue

ON PEUT PARLER
PÉNIBILITÉ AU
TRAVAIL ?



les risques professionnels par unité de travail), il est désormais finalisé. Elle a mis en place une enquête sur la qualité de vie au travail.

Si on peut se féliciter qu'un état des lieux soit fait, La FSU regrette un manque de moyens pour mettre en place des actions correctives et préventives concrètes. Malgré de grandes ambitions et bien que la collectivité communique sur différentes actions visant à améliorer les conditions de travail, les agents voient peu les fruits du travail engagé.

Du plus, la pénurie de médecins de prévention, l'absence de recrutement à ce jour au CD37, sans oublier un service de santé au travail réduit à une infirmière pour 2500 agents ne peut pas nous satisfaire.

Alors quelles solutions aujourd'hui et demain apporter pour inverser la courbe ? Il existe quelques pistes, des exemples de collectivité qui font un effort pour associer les agents au choix des équipements avant qu'ils les utilisent de manière plus systématique que chez nous. Sans parler de techniques innovantes qui réduisent la pénibilité et qui donc permettent de garder nos collègues à leur poste sans qu'ils se retrouvent inaptés.

La FSU, œuvre fortement pour que les questions de souffrances au travail soient prises en compte.

Au quotidien, nous portons la parole de tous les agents qui nous contacte sur ce sujet et nous signalons les collectifs de travail en souffrance. **Nous interpellons notre employeur sur les méthodes de management, nous dénonçons les organisations de travail. Nous sommes aussi force de propositions, ainsi nous avons demandé la création d'un poste d'agents chargé de la mobilité et la remise en place d'un référent GPEC, nous avons aussi demandé la création de CSP formés aux risques psychosociaux et émis l'idée d'une équipe d'agents médiateurs.** Si le chantier sur ces questions est encore à ses débuts, Il y a nécessité pour nous, pour lutter contre l'usure professionnelle, de mettre en place une politique préventive ambitieuse de reconversion, de mobilité, la possibilité de formation pour les agents afin de donner le plus de chance aux unes et aux autres d'aller au terme de leurs carrières dans les meilleures conditions.

*<https://www.lagazettedescommunes.com/697963/categorie-c-quels-remedes-a-la-penibilite/?print=1&abo=1>

Qu'est-ce qui se cache derrière l'acronyme GIPA ?

G comme Garantie, **I** comme Individuelle, **P** comme (du) Pouvoir, **A** comme (d') Achat.

La GIPA constitue un mécanisme destiné à protéger le pouvoir d'achat des fonctionnaires

Le décret n° 2008 539 du 6 juin 2008 a mis en place un mécanisme destiné à garantir aux fonctionnaires le maintien de leur pouvoir d'achat.

Il consiste dans le versement d'un complément de rémunération dit de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), qui vise à compenser les pertes de pouvoir d'achat que subissent les fonctionnaires, dans l'hypothèse où l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique ajoutée à l'effet des avancements de carrière ne suffit pas à égaler l'inflation. Le montant de la GIPA est déterminé en comparant l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versé.

Instituée en 2008, le but de la **GIPA** est d'atténuer la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels et vous pouvez en bénéficier si l'évolution de votre traitement brut indiciaire est inférieure sur 4 ans à l'indice des prix à la consommation. LA GIPA concerne donc les agents en fin de grille indiciaire, qui restent au même échelon, bloqués pendant plus de 4 ans. Pas de panique cependant le versement est automatique si vous y avez droit. Cela n'empêche pas cependant de rester vigilant !

Un simulateur de calcul est sur notre page syndicale dans l'INTRANET.

Alors que jusqu'à présent, la plupart des collègues avaient un possible déroulement de carrière jusqu'à la fin de leur vie professionnelle, les lignes directrices de gestion changent la donne puisque beaucoup d'entre nous se voient bloqués par la question des grades cibles et ne pourront pas atteindre leur sommet de grade.

Chaque déroulement de carrière est différent évidemment. Ce qui ne l'est pas par contre, c'est notre ressenti. Nous pouvons affirmer que progresser dans notre carrière, au-delà de l'aspect financier, c'est surtout la reconnaissance de notre valeur professionnelle qui prime sur le reste. La FSU à ce titre, a toujours défendu qu'un agent qui remplit ses missions, devrait évoluer automatiquement dans son grade. Oui, car combien d'entre nous partiront à la retraite avec un goût amer lorsqu'ils seront amenés à stagner de longues années au même grade.

De plus comment expliquer à un agent qui chaque année se retrouve sur une liste d'aptitude comme promuable sans jamais atteindre le grade cible visé, « **cela revient à dire que l'on peut aller sur la lune mais qu'il n'y a plus de place dans la fusée !** »

La FSU revendique le fait de pouvoir dérouler sa carrière sur plusieurs grades voire catégories sans se retrouver bloqué, sans marge de progression possible.

2 L'EXEMPLES DE LA CARRIÈRE D'ISABELLE et VÉRONIQUE

Simulation d'un déroulement de carrière, ceci est une projection avec une marge d'erreur possible Nous l'appellerons *Isabelle*, imaginons que cette dernière soit recrutée dans une collectivité territoriale au 1^{er} janvier 2021, comme stagiaire soit échelon 1 de la grille de catégorie C1 (échelon 1 indice majoré* 330) Isabelle est âgée de 21 ans.

Petit rappel *l'indice majoré sert à calculer notre traitement (salaire) alors que l'indice brut sert pour le calcul de notre déroulement de carrière (DRH)

Dans un déroulé de carrière en catégorie C dans le grade d'adjoint administratif en imaginant qu'*Isabelle* déroule idéalement c'est-à-dire qu'elle bénéficie d'avancement au plus tôt pour passer de C1 en C2 puis de C2 en C3 que permettent **les statuts particuliers**. (qui définissent les modalités d'accès, de déroulement de carrière, de promotion et de mobilité au sein des corps ou cadres d'emplois) exemple : Pour passer de C1 en C2 il faut 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon et 8 ans d'ancienneté dans le grade.

Isabelle atteindrait donc le dernier échelon de la catégorie C, soit le grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe en C3, échelon 10 indice majoré 473, salaire **brut de 2216,00 euros à l'âge de 52 ans soit 31 ans de carrière en 2052**. Imaginons maintenant qu'*Isabelle* malgré sa manière de servir irréprochable ne soit jamais promue en B au grade de Rédacteur ce qui arrive malheureusement fréquemment. Elle se retrouve donc bloquée, elle n'a plus de progression possible dans sa carrière sachant qu'à l'heure d'aujourd'hui pour une retraite à taux plein il lui faudra cotiser 43 années soit pour elle un départ à l'âge de 64 ans.

Ici entre en jeu la GIPA, avec l'exemple d'*Isabelle* elle pourrait en bénéficier à partir de l'âge de 56 ans et percevrait environ 675 euros brut par année « la belle affaire » (calcul sur la base de l'inflation de 2015 à 2019).

La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle des fonctionnaires (RAFP) au même titre que les autres primes et indemnités versées au cours de l'année. Elle n'est donc pas comptabilisée de la même manière que le salaire pour la retraite. Soit 12 années à plafonner au même indice, sans perspective ce qui vous l'admettez est particulièrement démotivant, décourageant.

> *Véronique*, rédacteur, 21 ans également. Dans le cadre des lignes directrices de gestion, son poste est un poste de rédacteur principal 2^e classe. Pour espérer, atteindre le sommet de son grade, principal 1^{er} classe, elle devra demander une mobilité sur un autre poste.

Si elle déroule sa carrière normalement, et si elle ne change pas de poste elle atteindra le sommet de son grade de principal 2^e classe au bout de 34 ans, soit à l'âge de 55 ans sur un indice majoré à 534, soit 2502,00 bruts, où elle sera bloquée jusqu'à son départ en retraite à 64 ans, avec une GIPA à 59 ans.

Si *Véronique* pouvait normalement atteindre le sommet de son grade de rédacteur, soit principal 1^{er} classe, elle pourrait terminer sa carrière à l'indice majoré 587 soit un salaire brut de 2750,00 euros, ce qui fait une grosse différence de salaire et de droits à la retraite !

Compte-rendu du CHSCT du vendredi 11 décembre 2020

Ce dernier CHSCT de l'année 2020 avait pour inconvénient un ordre du jour particulièrement chargé à tel point qu'il n'a même pas pu être épuisé, ce que nous déplorons d'ailleurs. De façon synthétique, voici ce qu'il est important de vous dire sur ces 5 heures de débats. Au cours de ce comité, il a été acté que pour l'année 2021, les visites de sites : Les collèges de Nouâtre et Stalingrad (Saint-Pierre des Corps) la forteresse de Loches, l'imprimerie/reprographie/DSI ainsi que la Direction de la Logistique Interne et l'Oasis. Il s'avère que **la restitution de l'enquête QVT 2019 n'a pu être réalisée dans tous les services en raison de la crise sanitaire**. Cependant suite à l'analyse de celle-ci, un audit est en cours de réalisation sur la MDS Tours Nord Loire, d'autres services suivront. Concernant les axes QVT, nous nous félicitons qu'en 2021, 8 agents de la collectivité se soient portés volontaires pour être formés sur la médiation au travail, revendication que nous portons

depuis longtemps. Nous étions consultés pour avis **sur l'avancée du DUERP** et sur le protocole de prise en charge d'événements traumatiques. Le cabinet GAERIS **nous a fait une restitution en séance du diagnostic RPS** concernant le collège de Loches suite à une alerte des représentants du personnel. Ce travail a mis en évidence une absence de culture managériale qui a mis en difficulté l'équipe d'ATTEE (conflit, stress, malaise profond). Cette intervention met malheureusement à **nouveau en lumière les dysfonctionnements récurrents** qui ne surviennent «heureusement» que dans **quelques collèges** mais c'est déjà beaucoup trop. Dans l'attente d'une intervention de l'éducation nationale, la FSU demande à ce que le CD37 mobilise toute son attention sur ces collèges. Concernant le bilan de l'application du livret d'entretien dans les collèges la FSU réitère sa demande de révision du calcul surface par agent.

Compte-rendu du CHSCT du 12 mars 2021

L'unique point à l'ordre du jour ou l'avis du CHSCT était requis, portait sur le projet de **programme annuel de prévention des risques sur l'année 2021**. Ce projet ambitieux présente moult objectifs dont par exemple la prévention du risque routier, les risques liés aux contraintes posturales ou encore le travail isolé... Ce programme en lien avec la démarche QVT pour l'année à venir, définit **2 objectifs: organiser des journées QVT et rendre opérationnel le réseau de médiateurs internes**. La Collectivité a également le projet d'accroître les compétences des CSP sur l'ensemble des risques professionnels. Concernant l'épidémie Covid 19 l'objectif est d'assurer **un meilleur suivi des agents Covid positifs ou cas contacts**. Suite à cette présentation la FSU a voté positivement. Ce CHSCT développait également de nombreux points pour information comme **l'évolution des PCA** (plans de continuité d'activité) et donc **la mise en place du télétravail** tel que nous le connaissons aujourd'hui, qui pourrait se poursuivre vraisemblablement jusqu'à l'été voire la rentrée. Un point d'information et non des moindres, portait **sur la restitution de l'enquête QVT**. Certes l'année 2020 n'a pas facilité la communication sur ce sujet et il faut l'écrire, il existe de trop grandes disparités d'une direction, d'un service

à l'autre sur la présentation et la restitution de ces résultats. Cependant, découlant directement des suites spécifiques de cette dernière des actions sur **les territoires Tours Nord Loire, le Grand Ouest** ainsi que la **DLI** sont en cours afin d'améliorer la situation de ces unités de travail. Le Service Éducation a également présenté l'état d'avancement **des actions en cours liées aux RPS sur les collèges de Loches, Sainte Maure de Touraine** ainsi que celui de Cormery. Une attention plus particulière est portée sur ces 3 établissements qui ont connu des dysfonctionnements sérieux. La collectivité cherche toujours des solutions afin de pallier à l'absence d'un médecin de prévention, les choses avancent lentement mais une convention avec un service de médecine préventive privée sera bientôt finalisée. **Les rapports concernant les visites CHSCT** de sites sur Saint Pierre des Corps (pôle opérationnel, comptage routier, locaux service technique environnement) ont été examinés. Les Préconisations et les mesures correctives en découlant seront suivies dans le tableau de suivi des actions de prévention. Et enfin pour conclure, une présentation du **projet de convention 2021/2023 avec le FIPHP** (le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

LA FSU S'EXPLIQUE

Dans notre dernier Grain de sel (n°54), nous avons publié un tableau mettant en lumière la problématique de la double hiérarchie des agents dans les collèges. Nous avons appris que nos collègues du service éducation s'étaient sentis mis en cause dans leur travail lorsque nous évoquions : « le faible soutien de l'institution, un temps de réaction trop long »

Nous avons proposé de les rencontrer afin d'échanger avec eux sur leur ressenti, nos constats et les propositions que nous portons pour tenter d'améliorer le système. Une réunion a eu lieu le 17 mars dernier permettant à chacun d'exposer son point de vue.

L'équipe du service éducation a indiqué être très investie dans le quotidien de nos collègues ATTEE, répondant aux appels des agents et se déplaçant dès que cela est nécessaire.

La FSU a rappelé qu'elle n'avait jamais remis en cause cet investissement des agents du service des collèges ni leur volonté de mener à bien leur mission.

Cependant plus de 10 ans après la décentralisation des ATTEE, force est de

constater que des difficultés de gestions des équipes au sein des collèges sont récurrentes et que le dispositif mis en place par le département ne permet pas de les régler. Cela engendre beaucoup de souffrance pour nos collègues ATTEE et un sentiment d'abandon.

Pour la FSU il est indispensable de faire le bilan de l'accompagnement des collèges et de repenser le lien mis en place entre les ATTEE et le Conseil Départemental.

Pour cela la FSU a fait des propositions et demandé qu'un travail se mette en place. Ne nous leurrons pas, être plus présent dans les collèges et auprès des agents nécessitent des moyens humains. Mais pour nous, la santé et la sécurité quotidiennes des agents passent par là.

Nous avons construit un projet de fiche de poste de référents qui ferait le lien entre les collèges et le service éducation, qui seraient à proximité des ATTEE et de leur quotidien. Nous avons présenté ce travail à l'administration il y a plus d'un an. A ce jour, aucun groupe de travail n'est officiellement mis en place.

Pour la FSU, il est plus que temps de changer le système ! Seule, la mise en place d'une solution favorisant une réelle proximité entre les ATTEE et le service éducation en concertation (avec les gestionnaires) permettra d'avancer sur cette épineuse question. Nous demandons que des actes concrets soient posés dans l'intérêt des agents et des missions qu'ils assurent.