



# GRAIN de Sel

Septembre - Octobre 2021 - Grain de Sel n°56



## SOMMAIRE

### EDITO P. 2

Une rentrée sous contrôle

### DOSSIER P. 3

Décentralisation : après la loi 4D, le projet de loi 3 DS

### DOSSIER P. 6

Négos salariales

### DOSSIER P. 7

OP et Service Bâtiment : une nécessaire collaboration

### DOSSIER P. 4 & 5

Loi de Protection de l'Enfance: décryptage

### DOSSIER P. 8

Télétravail  
Adhérer à la FSU : franchir le pas

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

CT Pascale BEGNON [pbegnon@departement-touraine.fr](mailto:pbegnon@departement-touraine.fr)

CHSCT - Béatrice FAUVINET [bfauvinet@departement-touraine.fr](mailto:bfauvinet@departement-touraine.fr)

COS - Philippe MALHERBE [pmalherbe@departement-touraine.fr](mailto:pmalherbe@departement-touraine.fr)

CAPA - Pascale BEGNON [pbegnon@departement-touraine.fr](mailto:pbegnon@departement-touraine.fr)

CAP B - Jean-François THINON [jfthinon@departement-touraine.fr](mailto:jfthinon@departement-touraine.fr)

CAP C - Annie THUNET [athunet@departement-touraine.fr](mailto:athunet@departement-touraine.fr)

CCPA - S RENAULT DUSSIAU [sdussiau@departement-touraine.fr](mailto:sdussiau@departement-touraine.fr)

CCP C - Laurence COLLIGNON [collignon@departement-touraine.fr](mailto:collignon@departement-touraine.fr)

CCPD - Marielle BARANGER [mbaranger@departement-touraine.fr](mailto:mbaranger@departement-touraine.fr)

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

# ÉDITO Une rentrée sous contrôle

Pris dans la quatrième vague, soumis à la vaccination ou au passe sanitaire, au port du masque et aux gestes barrières, nous sommes encore dans la tourmente de ce virus qui n'en finit plus.

Cette question de la vaccination et du passe sanitaire divise nos collectifs, personnels et professionnels déjà bien éprouvés par le confinement et le télétravail. Elle interroge la définition de la liberté et du libre arbitre brandis par des milliers de gens.

Plutôt que d'être dans une dynamique collective « tous ensemble, on se vaccine », là on assiste à une fracture dans la population où chacun se regarde en chien de faïence.

Si on peut comprendre et accepter la nécessité d'une vaccination massive de la population pour endiguer la propagation de l'épidémie, le faux choix laissé à chacun de se déterminer sur cette vaccination et surtout de ne pas se faire vacciner, conduit à des mesures de rétorsion inédites.

Alors que la population est encore percutée par le COVID, elle doit aussi faire face, en cette rentrée à une inflation des prix des énergies, du carburant, des produits alimentaires etc. Les salaires stagnent et dans la fonction publique, malgré les annonces de revalorisation des grilles dans la CAT C, les salaires de début de carrière sont encore en deçà du SMIC. On espère que l'appel interprofessionnel à la grève du 5 octobre sur la question des salaires, des emplois aura l'impact attendu par toutes et tous.

À l'échelle de la collectivité, nous allons siéger avec les nouveaux élus de l'Assemblée départementale. Nous allons continuer à suivre les impacts liés à cette crise COVID et à l'application du passe sanitaire, poursuivre les négociations sur les LDG, sur le temps de travail etc.

Nous allons être très vigilants sur cette nouvelle campagne d'évaluation et nous continuerons à défendre les agents qui déposeront un recours en CAP

En cette dernière année de mandat, la FSU est plus que jamais investie pour continuer à représenter les agents dans les instances !

*La rédaction*

## Comité technique 7 mai 2021

Ce comité technique exceptionnel avait pour principal objet la **médecine préventive**.

Intervention liminaire des représentants du personnel **sur la question du temps syndical** afin de contester la demande de la DRH concernant « les tableaux de contrôle du temps syndical » et justificatifs des convocations à fournir (convocations la plupart du temps émanant de la collectivité ou du Centre de Gestion ou déjà renseignées par les OS). Ingérence et contrôle, chronophage et inutile ! Le président a décidé qu'il ne serait pas donné suite à cette demande de la DRH.

En préambule, la directrice de la DGAS annonce **un plan d'urgence en faveur de la prévention et de la protection de l'enfance** dans un contexte d'augmentation des informations préoccupantes et des placements d'enfants :

- Création d'une unité d'urgence à l'IDEF pour les 5 / 9 ans avec le recrutement de 11,5 ETP
- Renforcement du dispositif d'accueil familial d'urgence avec le recrutement de deux assistantes familiales
- Renforcement des moyens d'éducateurs des pôles d'enfance: augmentation de 2 temps d'éducateurs (de 80% à temps plein) + 2 ETP d'éducateurs contractuelles
- Renforcement des moyens de secrétariat des pôles enfance : augmentation d'un contrat de 80% à 100% + 1 ETP pour 2 territoires
- Création d'une équipe mobile pour l'évaluation des IP (4 assistants socio-éducatifs + 2 puéricultrices)
- 4 places supplémentaires en établissement de protection de l'enfance

La FSU se félicite de ces annonces mais souligne que les postes présentés ne sont pas pérennes.

La FSU demande par ailleurs que la mission d'évaluation des informations préoccupantes soit compensée par l'embauche de personnel.

**Médecine préventive et projet de conventionnement avec l'APST 37** (Association de prévention de Santé au travail d'Indre et Loire).

Face à l'impossibilité de recruter un médecin, la collectivité a décidé de faire appel à ce service de médecine de travail interentreprises pour assurer la mission de surveillance médico-professionnelle des agents.

Les visites médicales (priorisées) démarreront en septembre 2021.

Par ailleurs, le CD 37 est toujours dans le projet de passer convention quand le Centre de gestion 37 aura recruté un médecin.

Le CD cherche toujours à recruter un médecin rattaché à notre collectivité. Vote pour à l'unanimité des représentants du personnel.



**Information de dernière minute : la signature de la convention est reportée suite au départ imprévu de plusieurs médecins de l'ASPT 37 (courrier du DGS aux organisations syndicales le 19 juillet 2021).**

# Décentralisation : après la loi 4D, le projet de loi 3 DS

## D comme pas grand-chose de bon à l'horizon

**(D comme désillusion) (D comme détruire) (D comme déconstruction) ??**



Loi 3DS comme différenciation, décentralisation et déconcentration et simplification au lieu de « décomplexification ».

### Pour quoi faire ?

Encore une loi qui interroge la notion de service public, d'équité d'accès et de fonctionnement à l'échelle nationale, le désengagement de l'ETAT et le renfort du rôle des régions. D'une région à l'autre, l'exercice des compétences publiques pourrait s'exercer différemment.

### Décryptage des principaux points de la loi :

Voté au Sénat le 21 juillet, soumis à l'assemblée en septembre, ce texte a été amendé de nouvelles dispositions notamment la question d'un **plafond pour le RSA** : pour bénéficier du RSA, pas d'épargne supérieure à 23000,00 euros et, à charge ou non, selon les départements de contrôler les déclarations de revenus des demandeurs. *Cette disposition, laissée au libre arbitre des départements, induit une iniquité de traitement des bénéficiaires du RSA en France.*

Demandée par plusieurs départements, **la recentralisation du RSA**. Le texte instaure cette possibilité aux départements volontaires. Reste à préciser les modalités, notamment financières. *On peut s'inquiéter d'une gestion totale confiée aux Caisse d'Allocations Familiales qui seront à la fois payeur, contrôleur du droit et en charge de l'accompagnement.*

**Le transfert des routes** nationales vers les départements sera fixé par décret. Expérimentation pendant 8 ans de transferts de routes départementales vers les régions et inversement. Les collectivités territoriales pourront installer des radars et revoir par arrêté les limitations de vitesse.

La compétence **du service public de l'emploi** confortée aux régions notamment « le champ des délégations dans la conduite de la politique de l'emploi qui pourrait conduire à gérer l'animation et le financement des Missions Locales. *Là aussi, on peut se demander quelles en seront les conséquences pour les droits des demandeurs d'emploi d'une région à l'autre ?*

Le transfert de la médecine scolaire aux conseils départementaux, « remisé » sur fond de crise sanitaire mais toujours en débat, ce transfert fera l'objet d'un rapport dans les six mois. *Les personnels concernés se sont battus pour rester dans l'Education Nationale et*

*ne pas être déconnectés des équipes pédagogiques. La question de fond renvoie aux difficultés pour ces services d'exercer pleinement leurs missions faute de moyens.*

Les **personnels de direction des collèges**, l'expérimentation d'un dispositif d'autorité conjointe (Département, Education Nationale) a été recalée. *Quid de cette question pourtant essentielle pour nos collègues ATTEE qui subissent les dysfonctionnements liés à la double autorité ?*

L'obligation du transfert de la **compétence eau** est supprimée. L'installation d'éoliennes pourra être soumise au droit de véto des maires et réglementée par les régions.

Les **conférences territoriales de l'Action Publique (CTAP)** qui regroupent dans chaque région les principales collectivités. Le texte prévoit de larges pouvoirs pour assouplir l'exercice des compétences pour une organisation à la carte. *Attention aux conséquences pour les agents publics, leurs droits et leurs conditions de travail !*

Les **logements sociaux, loi SRU** : quota de logements, Loi SRU, le sénat a revu les conditions d'exemption pour les communes et les conditions qui permettront aux communes de ne pas être pénalisées financièrement. Un article est consacré à l'attribution de logements sociaux aux travailleurs dit essentiels dans le cadre d'une convention intercommunale d'attribution. *Pas d'annonce extraordinaire sur la construction de logements sociaux sauf à augmenter les critères d'exemption à cette obligation.*

Les **politiques locales de l'habitat** confiées à une collectivité ou un groupement de collectivité, avec un guichet de la rénovation énergétique. *Pas d'information sur la gestion du FSL, avec des règlements et fonctionnements et des droits déjà très hétérogènes d'un département à l'autre.*

**Cette loi marque une nouvelle phase de décentralisation avec des missions supplémentaires données aux collectivités locales. Mais pas que...**

*C'est une loi, dans sa notion de différenciation, qui renforce l'idée d'une libre gestion des collectivités locales en fonction des besoins repérés, qui remet en cause le principe fondamental de l'universalité des droits. C'est une modification profonde de la philosophie de l'intervention de l'État auprès des citoyens*



La FSU Territoriale a voté une motion sur le sujet « protection de l'enfance : un projet de loi au rabais » (publiée sur notre espace INTRANET) lors de son dernier congrès.

Unanimement qualifiée d'insuffisante dans la presse et dans les milieux professionnels, cette loi, si elle propose quelques avancées, laisse, en suspens la question de la prévention, des moyens financiers alloués aux départements, de l'attractivité des métiers du social et du recrutement.

Si le secrétaire d'Etat à l'enfance a fait quelques annonces de dernière minute, montrant sa volonté de muscler son projet sur la prise en charge des jeunes majeurs et l'interdiction de la réévaluation de l'âge pour les mineurs non accompagnés, le résultat reste très décevant. **(En rouge les commentaires de la FSU)**

La loi votée en 1<sup>ère</sup> lecture à l'Assemblée Nationale se décline en 7 titres.

## I / Améliorer le quotidien des enfants protégés :

**Article 1** Recherche préalable d'un membre de la famille ou d'un tiers digne de confiance avant tout placement. Les droits de visite en présence d'un tiers encadré par les services ASE ou autres services habilités. **Démarche déjà pratiquée dans les départements depuis longtemps. La question de l'encadrement des droits de visite, très chronophage, renvoie à la question des moyens humains.**

Un référent nommé par ces mêmes services pour assurer le suivi de l'enfant confié à un tiers digne de confiance. **Déjà dans les missions mais pas toujours possible. En cause : le manque de postes de référents et le trop grand nombre de suivis par référents.**

**Article 2** Simplification des actes liés à l'autorité parentale au service accueillant l'enfant

**Article 3** encadrement des établissements et structures pouvant accueillir les mineurs de la protection de l'enfance. Recours exceptionnel aux structures hôtelières en cas d'urgence limité à 2 mois et interdit aux mineurs porteurs d'un handicap reconnu par la MDPH. Un décret déterminera le niveau minimal d'encadrement et de suivi, la formation requise dans ces structures. **On n'interdit donc pas le recours à l'hôtel en cas d'urgence et on a aucune précision sur l'encadrement requis.**

**Article 3 bis B** Le président du CD ou son délégué peut désigner un ou plusieurs parrains, marraines dans le cadre d'une relation durable coordonnée par une association et contrôlent le tiers à qui

est confié l'enfant. **Le parrainage existe déjà. Ce travail de contrôle confié aux services ASE va se surajouter aux suivis assurés par les référents.**

**Article 3 bis D** : sont également pris en charge par l'ASE, à titre temporaire, les majeurs âgés de moins de 21 ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisants qui étaient déjà confiés à l'ASE. **Déjà prévu par les textes depuis longtemps, cette prise en charge était devenue une exception ou n'était plus proposée par les départements pour des raisons de coût. Là, cela devient une obligation**

La garantie jeunes systématiquement proposée aux jeunes majeurs qui ont besoin d'un accompagnement et qui ne poursuivent pas leurs études. **La garantie jeune ne doit pas se substituer à un contrat jeune majeur. Le suivi par la mission locale ne peut pas se substituer à un accompagnement éducatif.**

Cette prise en charge des jeunes majeurs donnent lieu à un accompagnement financier de la part de l'Etat dont les modalités seront fixées dans la prochaine loi de finances. **Pas d'élément à ce stade. La question des moyens financiers est un enjeu majeur pour une vraie réforme protection de l'enfance et pas uniquement sur la question des jeunes majeurs.**

Le rapport (projet pour l'enfant) comprend un bilan pédiatrique, psychique et social de l'enfant.

Le juge des enfants lorsqu'il ordonne une mesure d'assistance éducative peut proposer une mesure de médiation familiale (sauf si situation de violence ou d'emprise). **Cette médiation familiale est déjà systématiquement proposé en préalable d'une saisine du Juge aux Affaires familiales. Cette proposition tente de répondre à l'inflation des problématiques de conflits parentaux rencontrées lors des évaluations Mais les services de médiation sont saturés et la démarche suppose une participation financière des familles.**

En dernier ressort (faute de médecin), un infirmier exerçant en pratique avancée sera chargé d'organiser les modalités de travail et de coordination entre les services départementaux, la CRIP et les médecins libéraux, hospitaliers, médecine scolaire. **On pallie à la pénurie de médecins.**

Un entretien est organisé par le président du Conseil départemental avec tout majeur six mois après sa sortie du dispositif. Il peut être accompagné d'une personne de confiance, qui peut l'accompagner dans ses démarches, désignée en concertation avec l'éducateur référent. **Cette disposition paraît intéressante et renvoie une fois de plus à la question des moyens ; mais ne dit pas si en cas de difficulté pour le jeune, un nouveau contrat jeune majeur peut être envisagé.**

## II / Mieux protéger les enfants contre les violences

**Article 4** : Contrôle renforcé des personnels, y compris les bénévoles exerçant dans le secteur social et médicosocial.

**Nécessaire évidemment.**

**Article 5** : Politique de prévention et de lutte contre la maltraitance mise en œuvre par les établissements accueillant des mineurs de la protection de l'enfance en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle. **C'est une réponse à la dénonciation**

**médiatique sur les situations de maltraitance en établissement. La question de fond est là, aussi, une question de moyens : difficulté recrutement dans les métiers éducatifs, formation des intervenants, taux d'encadrement des enfants.**

Une autorité extérieure sera désignée par décret vers laquelle peuvent se tourner en cas de difficulté.

Article 6 : Le président du Conseil départemental publie un rapport annuel sur la gestion de ces établissements qui recensent les événements indésirables graves.

Référentiel national pour l'évaluation des informations préoccupantes **déjà en œuvre.**

### **III/ Améliorer les garanties procédurales en matière d'assistance éducative**

Article 7 : Le juge des enfants peut demander le renvoi d'une situation particulièrement complexe à la formation collégiale du Tribunal judiciaire : **la problématique de certains enfants relève davantage du soin et la pénurie de places dans les établissements médico-sociaux est un vrai problème, comme l'est, l'embolisation de l'accès aux services de pédopsychiatrie.**

Article 7 bis : le juge des enfants peut demander la désignation d'un avocat pour l'enfant capable de discernement si son intérêt l'exige. **C'est une possibilité seulement.**

Article 8 : le juge des enfants est informé dans les 48 heures s'il y a un changement de lieu de placement. Cette décision doit être justifiée comme celle de séparer une fratrie.

### **IV/ Améliorer l'exercice du métier d'assistant familial**

Article 9 : l'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnel des assistants familiaux qu'il emploie et l'évaluation de la qualité de l'accueil des enfants pris en charge par les assistants familiaux.

L'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie du maintien de sa rémunération (hors indemnité d'entretien et de fournitures) pendant une période qui ne peut excéder 4 mois. **C'est une des seules avancées. Rien de plus pour améliorer les conditions de travail les assistants familiaux, largement majoritaires qui travaillent pour les départements : titularisation ou CDI, prise en compte de l'ancienneté**

**La plupart des articles suivants concernent les assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé**

Article 10 : En cas de retrait d'agrément, il ne peut être délivré un nouvel agrément avant l'expiration d'un délai qui sera fixé par voie réglementaire.

Un GIP met en œuvre une base nationale recensant tous les agréments ainsi que les suspensions et les retraits.

Article 11 : Après avis du médecin de prévention, les assistants familiaux pourront travailler au-delà de 67 ans et 3 ans maximum afin d'accompagner le mineur qu'il accueille au plus tard jusqu'à ses 21 ans. Autorisation délivrée pour 1an.

### **V/ Renforcer la politique de protection maternelle et infantile**

Article 12 : dans le cadre de la stratégie nationale de santé, des priorités pluriannuelles d'action en matière de protection et de promotion de la santé maternelle et infantile sont identifiées par le ministre chargé de la santé en concertation avec les représentants en tenant compte des priorités nationales qui comprend notamment

des actions d'accompagnement psychologiques et social notamment de soutien à la parentalité. **Ne dit pas comment et avec quels moyens.**

Suppression des examens pré-nuptiaux par les services PMI

Article 12 bis : à titre expérimental, pour les départements volontaires peut être créée une maison de l'enfant et de la famille.

Le service départemental de PMI est dirigé par un médecin et comprend un nombre suffisant de personnels qualifiés dans des équipes pluridisciplinaires.

« Planification ou d'éducation familiale » remplacé par « santé sexuelle et reproductive ».

Les puéricultrices peuvent prescrire des dispositifs de soutien à l'allaitement sauf en cas d'indication contraire du médecin.

Un rapport transmis dans les 6 mois suivants la promulgation de la loi sur la mise en œuvre de négociations conventionnelles afin d'inscrire les actes réalisés par les puéricultrices parmi les actes remboursés par l'assurance maladie.

**On assiste au glissement des professionnels de santé pour faire face à la pénurie de médecins, de sages-femmes. Les puéricultrices pourront prescrire des actes de santé remboursables par la sécu.**

### **V Bis / Mieux piloter la politique de protection de l'enfance**

Article 13 : l'Etat assure la coordination de ses missions de protection de l'enfance avec celles exercées par les collectivités territoriales, veille à leur cohérence avec les autres politiques publiques et promeut la coopération de tous les acteurs œuvrant dans le champ de la protection de l'enfance.

Création d'un conseil national de la protection de l'enfance qui émet des avis, formule des propositions et est consulté sur des projets de textes législatifs ou réglementaires portant sur la protection de l'enfance ;

Création d'un groupement d'intérêt public pour la protection de l'enfance, l'adoption et l'accès aux origines personnelles qui se substitue aux principales structures nationales spécialisées dans la protection de l'enfance.

### **VI/ Mieux protéger les mineurs non accompagnés**

Article 14 : modifie la clé de répartition entre départements des mineurs non accompagnés

Article 14 bis : le département qui accueille un mineur réorienté ne peut pas procéder à une réévaluation de sa minorité et de son état d'isolement. **C'est une avancée.**

Article 15 : rend obligatoire la consultation, par les départements, du fichier national d'appui à l'évaluation de la minorité (AEM) et la transmission mensuelle au préfet, des décisions prises à la suite de l'évaluation par ses services de la situation des MNA. **Cet article conditionne le versement de la contribution financière de l'Etat au respect par le département de ces 2 obligations. Très critiquée, cette disposition induit un traitement discriminatoire des mineurs non accompagnés.**

### **VII dispositions relatives à l'Outre-Mer**

Article 16 : habilitation pour le gouvernement à légiférer par ordonnance l'application de la loi.

## Négos salariales : toujours rien sur le dégel du point d'indice mais du mieux pour la catégorie C

Le rendez-vous salarial début juillet avec la ministre de la fonction publique n'a pas permis d'avancer sur la question du point d'indice quasiment gelé depuis plus de 10 ans.

Des annonces en trompe l'œil pour certaines : 40 à 100 euros pour les CAT C. La réalité est plus nuancée dans les projections que nous avons pu faire. Sur cette augmentation, il faut déduire les 15,00 euros de participation à la protection sociale complémentaire qui devra être mise en œuvre en 2022.

Attendue depuis des mois, l'application du Ségur de la Santé pour les personnels soignants et médicaux sociaux de la territoriale dès janvier 2022. Le personnel médico-social PMI, service de l'Autonomie, MDPH devrait être concerné. Quels métiers, quelles modalités financières ? Rien n'est précisé actuellement.

Les dispositions pour la CAT C permettraient de relever les indices minimums de traitement des grades C1 et C2 et de réduire le déroulement de carrière dans ces deux grades.

Les différents scénarios envisagés sont déjà dépassés. En effet avec l'augmentation du SMIC, l'indice majoré (IM) de base de la C1 vient d'être revalorisé à 340 au lieu de 337.

S'ajoutera cette année, pour tous les agents de CAT C,



une bonification exceptionnelle d'un an d'ancienneté supplémentaire.

Cette revalorisation des grilles de CAT C était indispensable, mais conduit à un tassement des grilles de CAT B notamment.

La FSU souligne ces améliorations mais déplore à nouveau ce système de « mesurette » qui ne répond pas à question de la reconnaissance financière de tous les agents.

La FSU demande le dégel du point d'indice, la revalorisation de toutes les grilles indiciaires et la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans les écarts de salaire.

## Retour sur le CHSCT du 21 mai 2021

À l'initiative de la FSU, le Président du CHSCT accepte qu'une minute de silence soit respectée pour notre collègue Audrey Adam de L'Aude, assassinée dans l'exercice de ses fonctions, pratiquement dans l'indifférence générale.

- Suite à ce moment solennel nous demandons que le dossier sur l'attribution d'un « kit » ergonomique pour les postes administratifs afin de prévenir les troubles musculo squelettiques (souris, tapis ergonomiques, support de pc portables, repose pieds) avance plus rapidement. Une présentation sur le sujet type « showroom » devrait prochainement voir le jour.

- Concernant la mise à jour de la procédure addiction telle qu'elle nous a été présentée, la FSU rappelle l'importance d'accompagner les agents pris dans ces problématiques addictives et précise que les contrôles d'alcoolémie systématiques comme ils ont pu être pratiqués dans certains centres d'exploitation sont stigmatisant et ne permettent pas de résoudre le problème.

- Si nous saluons la signature de la convention avec l'APST 37 (association de prévention de santé au travail) pour remédier à l'absence de médecin de prévention dans notre collectivité, devant prendre effet au mois de septembre\*, nous sommes soucieux devant un service santé réduit à peu de chagrin sans

recrutement depuis une petite décennie.

- Pour ce qui concerne le chantier du « Champ Girault » avec la nécessité du déménagement des personnels de 2 étages sur un site des Deux Lions, prévu à la rentrée, nous resterons vigilants et interpellons le comité sur la nécessité de visiter le site provisoire. Pour éviter des désagréments que nous avons déjà connus, il serait judicieux de mieux prendre en compte l'emplacement des bureaux pour le positionnement des futures prises électriques et informatiques.

- À la suite de l'enquête QVT réalisée fin 2019 et suite aux différentes alertes lancées par notre organisation syndicale, le comité du 21 mai a fait une restitution orale sur les actions menées, en cours et à venir dans les collèges de Sainte Maure, Loches, la Maison de la Solidarité Tours Nord Loire ou celle de Tours Grand Ouest.

- Si nous saluons l'effort consenti par l'employeur pour prévenir et faire face aux risques psychosociaux des collectifs de travail comme il en a le devoir, force est de constater que cette bonne volonté ne règle pas les problèmes structurels comme les non remplacements, les charges de travail trop lourdes ou des managements « maladroits » pour ne pas dire plus.

\*Nous avons appris par courrier fin juillet que ladite convention avec l'APST était suspendue, en raison du départ de nombreux médecins du travail de cette structure.

# Responsables de maintenance et Service Bâtiments :

## Une nécessaire collaboration, pas toujours au rendez-vous

Les responsables de maintenance des collèges (anciennement nommés OP) sont des agents du Conseil Départemental, adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ou agents de maîtrise.

Au sein des collèges du département d'Indre et Loire, ils participent aux missions permettant d'assurer le bon fonctionnement des établissements, ils interviennent dans les domaines de la maintenance des locaux, des matériels, des mobiliers, des installations techniques et des espaces verts.

Leurs missions et activités principales :

- Assurer des opérations de maintenance
- Contrôler l'état des installations, des équipements et leur qualité de fonctionnement
- Effectuer des travaux d'entretien courant intérieur et extérieur (nettoyage, réglage etc.)
- Effectuer des travaux de maintenance (dépannage, petits travaux de remise en état, installation ou réalisation simple) en électricité, plâtrerie, peinture, vitrerie, plomberie, chauffage, menuiserie et serrurerie
- Identifier les travaux relevant de spécialistes et réaliser les travaux préparatoires aux interventions spécialisées
- Diagnostiquer la nécessité d'une intervention et en préparer le devis
- Entretien le matériel utilisé
- Préparer les commandes des matériaux et matériels nécessaires pour sa propre activité

### - Assurer l'accueil et le suivi des sociétés de maintenance, de travaux et le suivi des chantiers

Ces responsables maintenance de collèges, pour la plupart CSP (correspondants sécurité prévention) ont une bonne connaissance des locaux. Ils s'interrogent sur le rôle qui leur est attribué lors des travaux dans les établissements.



### Quelle place leur laisse-t-on réellement lors des travaux effectués dans leur collège ?

Un grand nombre dit ne pas être associé aux chantiers ni même invité aux réunions de préparation et de suivi de ceux-ci, ce qui permettrait de prévenir certaines difficultés dans la maintenance et dans l'utilisation des locaux comme :

- La non prise en compte des pentes d'écoulement
- Le mauvais placement des siphons de sols
- Le carrelage en surépaisseur entravant la circulation des chariots
- La méconnaissance des nouveaux réseaux (eaux, électricité) suite aux travaux déjà effectués dans l'établissement
- Etc.

Ce qui n'est pas sans conséquence sur la vie future de l'établissement et les conditions de travail des agents

Pour la FSU, la contribution technique des agents de maintenance aux projets et au déroulement des travaux dans les collèges, s'avère donc indispensable et doit être systématisée par les responsables des travaux du Service Bâtiments.

**Pour la FSU, l'application de ce principe conduirait à une amélioration des conditions de travail de nos collègues mais aussi à l'amélioration de l'adaptation réelle des locaux aux usagers : personnels et élèves.**



## Stupeurs et tremblements

### Plaquette QVT à destination des ATTEE(s) MERCI mais de quoi ?

Suite à l'enquête QVT (qualité de vie au travail) de 2019, un fascicule (distribué de façon aléatoire selon les établissements dans les casiers ou dans les salles de repos) est parvenu récemment aux agents des collèges pour leur présenter les résultats du questionnaire. Si les constats sont bien là, il est difficile de décrypter les résultats. Même si les « nuages de mots » sont aujourd'hui très utilisés, leur usage sans explication dans cette

publication pour des « non habitués » se révèle difficile à interpréter. Comment faire la différence entre l'utilisation d'un mot de façon positive ou négative sur ces figures ?

Derrière de belles photos, le résultat est loin d'être compréhensible pour bon nombre des agents et les suites à envisager ne sont pas données.

**Les ATTEE(s) ne méritent-ils pas que l'on prenne un temps de rencontre et d'échange pour leur présenter les résultats de l'enquête comme cela s'est fait dans d'autres services ?**

## Actualités : Télétravail

**L'accord-cadre sur la mise en place du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 avec les employeurs, les organisations syndicales et la ministre de la fonction publique.**

Les principaux points :

- les principes de volontariat de l'agent et de réversibilité sont confirmés ;
- le droit à la déconnexion ;
- 3 jours maximum de télétravail par semaine sauf exception et accord de l'employeur : pour un proche aidant ou pour une femme enceinte accord préalable du médecin du travail ;
- **la possibilité d'une indemnisation** dont le seuil a été fixé à 2.5 €/jour dans la limite de 220€ nets annuels.

La FSU déplore que le gouvernement n'impose pas aux employeurs territoriaux l'obligation de cette indemnisation. Cet accord cadre servira de point de départ à une négociation entre les collectivités territoriales et les organisations syndicales qui devra obligatoirement avoir lieu avant le 31 décembre 2021.

Si de nombreux axes ont déjà été travaillés dans la collectivité sur l'organisation du télétravail, nous porterons dans les débats cette question de l'indemnisation, comme celle des conditions de travail au domicile et du nécessaire maintien d'un collectif de travail.

**Une indemnité télétravail verra-t-elle le jour au Conseil Départemental d'Indre et Loire ? Affaire à suivre...**

## **FRANCHIR LE PAS** Adhérer et s'investir auprès de la FSU Fédération Syndicale Unitaire. Pourquoi pas ?

Il est parfois difficile de franchir le cap et de s'investir en tant que représentant syndical. Est-ce le fruit de l'histoire du syndicalisme, la crainte d'être mal perçu par sa hiérarchie ou celle de ne plus pouvoir faire évoluer sa carrière ?

Afin de lever quelques freins, ôtons le côté financier. La cotisation mensuelle est déductible des impôts ou permet de **bénéficier d'un crédit d'impôts jusqu'à 66%** des sommes versées. Cette cotisation permet à la section syndicale d'être indépendante, de fonctionner et d'aider concrètement les agents qui en ont besoin.

L'engagement syndical ne peut pas être un frein au déroulement de carrière. Ce serait une discrimination contraire au statut et à la loi.

**La FSU : ce sont d'abord des valeurs :**

- **L'indépendance** par rapport aux employeurs et aux partis politiques
- **Un attachement** profond à la fonction publique, au service public et à ses missions
- **La défense** des intérêts individuels et collectifs des agents titulaires et contractuels, actifs ou retraités.
- **La solidarité**
- **La démocratie** sociale participative
- **Le refus** de toute discrimination

Etre actif au sein de la FSU c'est aussi :

- Prendre conscience de la taille de notre institution, connaître en profondeur son fonctionnement et sa gouvernance. Cela revient à **découvrir « l'envers du décor »**. Les débats entre les élus, les directeurs et les organisations syndicales sont riches d'enseignements.

- **Découvrir un environnement** professionnel varié, une multitude de métiers et leurs contours... Cela permet entre autre de **s'enrichir et de prendre de la distance** par rapport à notre quotidien professionnel.

- S'investir au sein du collectif de la FSU c'est aussi prendre conscience de **la force du collectif**, de l'importance du dialogue social qui s'est avéré indispensable durant la crise que nous traversons. C'est aussi prendre une place active pour la défense du monde du travail et l'intérêt général.

- A titre personnel, cela permet de **monter en compétences** : suivre l'actualité liée à la transformation de la fonction publique en cours, comprendre les changements liés aux statuts, à la carrière et tant d'autres choses. C'est aussi bénéficier de formations et recevoir l'actualité par le biais des différentes publications de notre syndicat.

**La représentation du personnel dans les instances (CAP, CT et CHSCT) est un enjeu important et une responsabilité.** Le syndicat FSU

s'assure que chacun de ses représentants siégeant dans les instances, ait les outils nécessaires pour assurer sa mission.

Face aux nombreux départs en retraite de nos collègues à l'origine de la création de notre section FSU Territoriale et pour éviter que les représentants du personnel soient « tirés au sort » et ne fassent que « bonne figure », nous engageons les collègues volontaires à venir nous rejoindre pour prendre une place active au sein de notre organisation de travail.

**Ensemble nous serons plus grands et plus forts face aux changements en cours !**

Pour reprendre les interrogations de départs, l'évolution de notre carrière est déterminée par le statut. Notre hiérarchie apprécie d'encadrer des agents avertis concernant les droits et devoirs des fonctionnaires. Il appartient aussi à chacun d'entre nous de faire la part des choses en adaptant nos postures afin de rester des professionnels engagés dans l'exercice de nos missions professionnelles.

Pour conclure, **être représentant du personnel, c'est être à l'écoute des collègues, de l'institution** et de la société. C'est aussi rejoindre un collectif professionnel, altruiste et convivial qui sait être force de propositions et rester en veille pour formuler des revendications.