



LE GRAIN DE SEL - JUIN 2022

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

L'HUMAIN PERD DU TERRAIN ...

A force de s'éloigner des préoccupations de la population, les Elus, lors de ces élections présidentielles, ont été débordés par le ras-le-bol des électeurs.

Dans nos collectivités, Ville, Le Mans Métropole et CCAS, la colère gronde.

Au cours des nombreuses rencontres avec nos collègues, nous la ressentons et sensibilisons notre employeur sur ce mal-être qui s'est installé au fil du temps.

Malheureusement, il reste sourd à nos alertes !

Manque de revalorisation du régime indemnitaire, déficit d'agents dans les services, la FSU Territoriale n'a eu de cesse d'alerter les élus.

Leur manque de réactivité laisse un certain nombre de services et de collègues en souffrance !

Au-delà du découragement, nous sentons une véritable défiance s'installer à l'encontre de nos dirigeants qui sont en responsabilité !

Pour autant, ceux qui refusent de se résigner ou de basculer dans cette colère se mobilisent !

Gageons que le « séisme » des derniers résultats électoraux créera un sursaut de considération de la part des élus envers des agents investis dans leur travail et le service public, mais qui pourraient travailler dans de bien meilleures conditions avec l'attention et le respect qu'ils méritent.

La FSU Territoriale continuera, comme elle s'y est engagée, à jouer son rôle de veille et d'alerte, tout en restant force de proposition.

Les élus doivent mettre en place des outils, les personnels nécessaires (et adaptés), en capacité de répondre durablement aux enjeux RH, en premier lieu celui d'un dialogue social renforcé et efficient, respectueux des agents...

...ET VOS REPRESENTANTS AUSSI !

Cependant, la volonté des élus de diminuer le nombre de représentants du personnel aux prochaines élections professionnelles du 8 décembre, en mutualisant les ex CTP (Ville du Mans, Le Mans Métropole et CCAS) devenant Comité Social Territorial (CST) démontre une volonté d'affaiblir le dialogue social pour les 4 prochaines années et les suivantes !

La diminution de l'ensemble des représentants du personnel, perte de 5 titulaires et de 5 suppléants, amène une perte d'expertise sur les missions qui constituent l'efficacité des services.

Comment valoriser les agents dans ces conditions !!

C'est le sens du message que nous avons adressé aux élus lors des derniers CTP.

SLDTER 72 FSU Territoriaux
29 place d'Alger – 1er étage – 72000 LE MANS
Tél : 02-43-23-92-65 ou 06-81-82-28-71



Avancements de grades et promotions internes 2022.

Suite à la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, les lignes directrices de gestion ont été appliquées pour la première fois dans nos collectivités en 2021.

Une réunion de révision a eu lieu le 22 avril et des modifications ont été apportées.

Pour rappel, les CAP ne discutent plus les avancements de grades et les promotions internes.

La FSU a réaffirmé ses demandes initiales à savoir que les agents puissent dérouler jusqu'au grade terminal de leur cadre d'emploi, et ce avant la fin de leur carrière.

Ainsi il n'est pas normal qu'un agent de maîtrise de restauration scolaire, sur site, n'ait pas accès au grade d'agent de maîtrise Principal. Même logique sur les grades de catégorie A. La FSU demande qu'un agent puisse dérouler sur l'ensemble de son cadre d'emploi sans condition supplémentaire.

Pour 2022 les avancements de grades et de promotion interne devraient avoir lieu en octobre ou novembre.

Les cahiers arriveront dans les services au mois de juin, n'hésitez pas à nous contacter.

La Petite Enfance encore en souffrance

Les tensions restent vives dans le service " Petite Enfance ".

La FSU a rencontré les élus au Personnel et à la Petite Enfance, pour évoquer les difficultés présentes dans les différentes crèches ainsi que la situation des personnels.

Le "mal-être des agents" porte sur des problèmes de management, et de manque d'écoute de ceux-ci.

La FSU demande que soit engagée rapidement la cédésation de l'ensemble des agents lauréats du CAP petite enfance : cette situation n'a que trop duré.

Sans évolution rapide, les agents se mobiliseront pour être reconnus statutairement.

La FSU continue de dénoncer les difficultés rencontrées par les agents et qui engendrent des arrêts maladie non remplacés. **Le bien être au travail ne doit pas être simplement un slogan.**

La pression exercée par la hiérarchie sur les agents les plus fragilisés statutairement est inacceptable.

« Je peux pas, j'ai Médiathèque jusqu'à 18h00 ! »

Extension des horaires d'ouverture des médiathèques :

La FSU est engagée depuis plusieurs mois auprès des agents des médiathèques pour répondre à une commande politique qui stipule :

- Fermeture du réseau des médiathèques le samedi à 18h00
- Fermeture de la médiathèque Aragon le jeudi à 20h00
- Ouverture de la médiathèque Aragon le dimanche après-midi

Suite à une assemblée générale des agents des médiathèques, la FSU a sollicité les élus pour une rencontre, afin d'aborder les points évoqués par le personnel quant à la mise en œuvre de cette commande.

Un groupe de travail a été constitué pour élaborer dans un premier temps un nouveau schéma de fonctionnement du service le samedi. La mise en application est attendue pour septembre 2022.

Dans un second temps, un groupe de travail devra se pencher sur les questions d'ouverture en soirée et le dimanche, pour une mise en application en septembre 2023.

La FSU est et restera attentive à la mise en place de ces extensions quant aux conditions de travail des agents.

Du miel et des abeilles (suite et fin ?)

Nous vous faisons part lors d'une précédente édition, de notre inquiétude de voir le travail des abeilles perdu

Les pots de miel devenus invendables (mais parfaitement consommables) seront offerts à nos anciens. A ce jour ils dorment dans les caves du CCAS, dans l'attente d'une date de remise officielle par Monsieur le Maire.



Transposition du Ségur de la Santé à la filière socio-éducative.

Le 18 février nous avons tous entendu Jean Castex, Premier Ministre, annonçant qu'un Complément de Traitement Indiciaire allait être versé aux professionnels de la filière sociale et médico-sociale afin de tenter de juguler la crise. La FSU a écrit au ministère pour alerter sur l'importance qu'il n'y ait **aucun oublié du Ségur**.

Mais voilà, ce gouvernement ne sait que répéter les mêmes mensonges et trahisons.

Mépris ! car tous les professionnel-les exerçant dans ce champ ne bénéficieront pas de la revalorisation : sont exclus les assistants familiaux, les personnels administratifs, les personnels techniques. Comment Jean Castex peut-il parler de « ces professionnels [...] mobilisés, tout au long de la crise sanitaire, aux côtés des soignants, pour maintenir la continuité du lien et l'accompagnement » et laisser de côté toute une partie de nos collègues.

Mensonge ! alors qu'on évoquait un Complément de Traitement Indiciaire de 49 points comme pour la Fonction Publique Hospitalière, le gouvernement, en contradiction avec son annonce en grande pompe, ne consent en réalité qu'à une prime pour les agent-es de la Territoriale. Entre les deux, la différence n'est pas anodine. Le CTI compte pleinement pour la retraite ! Ce sera lors de la liquidation de leurs retraites que les Territoriaux seront les dindons de la farce avec plus d'une centaine d'euros en moins chaque mois.

Trahison ! En effet, le projet de décret, validé par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a certes confirmé le principe d'une prime plutôt qu'un complément indiciaire, mais il laisse son octroi à la discrétion des employeurs... Autrement dit, liberté est laissée à chaque collectivité de l'instaurer ou pas, à tout le monde ou à certains !!!

De l'importance de la DSI au service des collègues et des usagers du CCAS....

L'obsolescence de notre système d'information, le manque de moyens humains au DSI et les services utilisateurs pourraient avoir des conséquences dramatiques sur nos usagers et particulièrement les plus fragiles.

Par exemple, pour beaucoup de métiers du CCAS, une défaillance du DSI (absences, problèmes techniques importants) provoquerait de possibles problèmes de fonctionnement des logiciels de planning des aides à domicile, d'EHPAD, de suivi personnalisé des résidents de ces structures.

Une visite à domicile non effectuée, c'est le danger de ne pas prendre ses médicaments, ne pas recevoir des soins vitaux. Dans les EHPAD, les risques sont les mêmes.

L'outil informatique est crucial pour tous : les personnes âgées dépendantes, les soignants (souffrant déjà de difficiles conditions de travail).

Les agents ne sont pas responsables du manque de moyens humains, financiers, informatiques. Combien de temps nos collègues tiendront-ils encore avec cette épée de Damoclès sur les usagers manceaux ?

Faut-il un drame pour réagir ?

L'alerte porte tout autant sur le service de l'eau, la production de repas, l'enfance et la petite enfance, du service population, les services supports... en bref, la santé, l'éducation, la solidarité : l'essentiel.

Et des départs qui interrogent toujours plus et accentuent les problèmes.

Le CCAS en mauvaise santé...ou en crise de confiance ?

Nombreux sont les agents à nous faire remonter des difficultés directement liées à la Direction Générale, Des « petites mains » tellement essentielles... jusqu'aux cadres, la souffrance est visible, les rendez-vous avec le médecin de prévention et la psychologue s'enchaînent... mais chut, il ne faut pas en parler !

Et pour en parler il faudrait encore que soit convoqué un CTP CCAS, ce qui n'est plus le cas depuis plusieurs mois...

Toilettes de l'espace Seniors Gambetta, il n'y a pas de petites victoires

Suite à nos interpellations, les toilettes du 1er étage, sont redevenues propres. Il n'en reste pas moins, que pour les usagers et le personnel, il est nécessaire et urgent de créer un espace sanitaire au rez-de-chaussée digne de ce nom. Le CHSCT ayant été saisi, l' élu au personnel s'est engagé à suivre ce dossier en cours depuis plusieurs années. A suivre donc...rapidement ?

IFSE 35€ suite d'une lutte inédite...CTP du 6 et 18 mai 2022

Lors du dernier CTP, le vendredi 6 mai 2022, un **protocole d'accord de revalorisation salariale et mesures en faveur du pouvoir d'achat** nous a été proposé à la signature, celui-ci incluant deux rapports spécifiques et décomposés en quatre parties :

Le premier rapport concerne la revalorisation de l'IFSE pour 2579 agents titulaires et 298 contractuels (notre lutte de 35€) et l'instauration du CIA pour les agents de catégorie C éligibles au RIFSEEP. Le second porte sur les ratios d'avancements de grade pour l'année 2022.

Partie 1 – Rappel des dispositions nationales portant sur la politique salariale dans la fonction publique.

- **L'augmentation de la DCR de 51€**, un cadeau du Maire ? Non, juste un rattrapage en lien avec l'augmentation du SMIC, basé sur le 1^{er} échelon de catégorie C1.

- **Des mesures nationales**, un cadeau du Maire ? Toujours pas, ces mesures de relevage n'ont qu'un seul but : que les agents « de bas de grilles » ne soient pas rémunérés en dessous du seuil du SMIC...

Le discours laissant penser que c'est à la collectivité d'assumer ces mesures financières est vrai mais si le point d'indice avait augmenté régulièrement depuis des années il en aurait été de même et dans des conditions encore plus défavorables pour notre employeur.

Le gel du point d'indice a donc permis aux collectivités de faire des économies sur notre dos...

- **La bonification d'ancienneté d'un an** est effective pour tous les agents de catégorie C depuis le 1^{er} janvier 2022. Hormis les agents en fin de grille, chaque agent gagnera donc 1 an d'ancienneté sur l'ensemble de sa carrière.

Partie 2 - Concernant notre demande initiale d'IFSE à 35€.

La réponse de notre Elu au personnel n'a pas bougé. Il continue de nous proposer une revalorisation de l'IFSE à 22€ brut, accompagnée d'une prime annuelle de 36€ avec l'instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

A noter, que le CIA est versé en fin d'année, à condition d'avoir obtenu une contribution A ou B suite à l'entretien professionnel.

La FSU a réaffirmé « **ne pas faire l'aumône** » pour nos collègues, **et a voté Contre !**

Partie 3 - Concernant les ratios en lien avec l'avancement de grade,

Nous avons réaffirmé notre souhait de les porter à 100%, Il nous est proposé pour l'année 2022, de passer de 35% à 50% pour les catégories B et C, pour la catégorie A à 35%.

Sur ce point, seule la FSU **s'est abstenue**, au regard du peu d'impact pour l'avancement de grade pour nos collègues et notamment ceux de la catégorie B.

Partie 4 – Présentation des projets en faveur du pouvoir d'achat des agents.

La protection sociale complémentaire (PSC) et ses 2 volets, Prévoyance et Santé :

La participation à la prévoyance sera obligatoire pour les collectivités à compter de 2025. Notre collectivité a décidé **de vous concerter** dès à présent via un questionnaire. Puis ce sera le tour de la participation « santé » que nombres d'entre vous touchent déjà. Pour le moment, quid des montants d'augmentations en jeu car c'est de cela dont il est véritablement question. Bref la date butoir étant fixée au 1^{er} janvier 2026, attendre et voir !

Mise en œuvre des Chèques déjeuner :

D'abord, il ne s'agit que d'engager **une étude de faisabilité** (ne pas crier victoire trop vite au risque d'être déçu) qui devra déterminer les agents susceptibles de bénéficier de ce dispositif (en fonction de la localisation de son lieu de travail par exemple)

Prise en charge des frais de déplacements des agents, vers un renforcement des dispositifs :

Une nouvelle **évaluation** à venir pour les agents utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leurs fonctions.

Cette mesure doit concerner tous les agents, y compris nos collègues du CCAS qui se rendent chaque jour chez les usagers avec leurs véhicules personnels. (stationnement, carburant)

Bien sûr, il faudra poursuivre la promotion du forfait « mobilités durables », à vos pédales !

Concernant le protocole d'accord de revalorisation salariale et mesures en faveur du pouvoir d'achat, la FSU ne signera pas un protocole fourre-tout ou domine des « évaluations », des « études de faisabilité », des « concertations » bien loin de rassurer et de considérer l'engagement professionnel de nos collègues. S'interroger sur l'amplification des départs de nombreux collègues nous apparaît comme essentiel. Une véritable attractivité doit voir le jour.