

A l'instant

LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE

Edito

Il est temps **d'arrêter de s'excuser**. Nous disons à nos différents interlocuteurs : **« ce que l'on fait et estimons être juste et conforme à la défense du service public et des agents(e)s, est plus que d'actualité »**.

Sur le plan national, les **directives technocratiques, déconnectées imposées** par l'UE et ce gouvernement mettent à mal nos institutions républicaines et renforcent les extrêmes, le repli sur soi, les haines et la violence. Plus localement, certains choix, pas toujours conformes à l'affichage de l'institution départementale et/ou à l'expression du Président de l'exécutif départemental, **répondent à une logique type « standards and poors »**. **De même, une solidarité corporatiste entre certains encadrants et l'administration départementale**, mettent à mal la qualité du service rendu au public et des agent (e)s qui le servent. C'est donc en agissant, nous confrontant de manière constructive, par des propositions concrètes garantissant **les mêmes droits et la transparence pour l'ensemble des agents** que nous pourrions rétablir un certain équilibre ! Nous déplorons qu'un agent maltraité se retrouve contraint d'être dans une démarche de mobilité pour retrouver des « conditions normales » de travail. Nous regrettons **ces « petites baronnies » que nous combattons par ailleurs**. **Elles continuent d'agir en toute impunité au détriment des politiques et de l'organisation des services du Conseil Départemental**. De même certains encadrants continuent d'entraver le droit syndical et/ou la mise en place du télétravail par exemple alors que **l'employeur départemental vient d'apposer sa signature sur ces différents protocoles**. En effet,

comment améliorer le service public en maintenant certaines pratiques « infantilisantes » et parfois maltraitantes ? Comment répondre plus efficacement et donc gagner en réactivité afin que ces difficultés ne s'installent dans certains services ? Elles sont la cause **d'une recrudescence des arrêts maladies, de la perte de sens, des départs de la collectivité ou de fortes demandes de mobilité**. Elles ne rentrent plus dans la « mobilité ordinaire » devant être, normalement, valorisée mais elles sont l'ultime possibilité de protéger un collègue. Là où d'autres **se fourvoient** dans une logique corporatiste renforçant cet individualisme virant au **chacun pour soi, à la défense de son pré carré**, nous opposons une véritable réinterrogation de ce que devrait être **la SOLIDARITE et une approche collective**. **Vous pouvez compter sur notre équipe pour veiller à ce que les instances représentatives du personnel ne se transforment pas en un « grand supermarché »**. **Nous refusons ce consumérisme où chacun irait défendre sa catégorie, sa filière, son service, son métier en se contrebalançant de l'intérêt général et de ce vivier d'expérience, d'engagement professionnel caractérisant de nombreux collègues**.

**Bonne lecture,
A très vite
Votre Secrétaire,
Yannick SEGURA**

Contenu de ce numéro :

La surenchère
CAP et protocole de la mobilité
Histoire de vie
Coup de Gueule
Pratiques et usages professionnels
Règlement intérieur des collègues
Au revoir

Celles et ceux qui pratiquent la surenchère ne gagneront qu'une chose, celle de n'être plus être entendus, même lorsque cela sera justifié !

Plus que jamais, le **recours à la « surenchère » et « au jusqu'aboutisme »** nous renvoie à la fable qui raconte **l'histoire d'un jeune berger** qui s'amuse à plusieurs reprises à faire croire aux villageois de la bourgade voisine qu'un loup attaque ses moutons.

Dans un premier temps, ceux-ci viennent à son aide. Mais à force de venir pour rien leur patience s'amenuise. Le jour où un loup apparaît réellement face au jeune berger, ce dernier appelle à l'aide les

villageois. Ils ne viennent pas, s'imaginant avoir encore affaire à une farce de sa part. **Les moutons seront alors mangés par le loup.**

Pour notre équipe ces pratiques sont **le fourrier inconscient de la démagogie**. Nous préférons **poursuivre le travail de fond et collectif** que nous avons amorcé à force **d'arguments et de revendications coconstruites** avec de nombreux collègues. **Le dialogue social sera ainsi respecté au sein de l'institution départementale.**

J L Gleyze y a pensé, A Rousset l'a fait !

E. Macron et sa loi de transformation de la fonction publique a vidé de leurs substances les CAP et certaines de ses prérogatives.

Jusqu'alors, même si cela n'était pas parfait, **la représentation du personnel pouvait jouer son rôle de veille et de critique** des propositions de l'administration pour les changements de grades et de catégories. Une certaine **forme de transparence** était respectée même si les critères dits objectifs n'étaient pas souvent respectés.

Aujourd'hui, **les CAP se résument aux différents recours et à quelques prérogatives** à la marge de ces différents enjeux. **La mobilité** avec son changement de résidence administrative n'apparaît plus et **la transparence n'existe plus**. L'administration s'appuyant majoritairement sur la dite « valeur professionnelle », nous constatons **la montée d'une certaine défiance à l'endroit de nos décideurs**, générant de la colère et de la frustration.

Lors des dernières élections professionnelles, la FSU Territoriale rappelait qu'il y avait **le droit et le sur droit**.

La FSU Territoriale proposait la **création d'une structure** en tant qu'émanation de la CAP afin de

garantir la transparence et ce travail de veille que nous assurions anciennement au sein de cette instance.

Malheureusement, la collectivité s'est contentée de nous faire voter à l'arrache **le rapport sur les lignes de gestion** qui ne prend pas du tout en compte ces différentes revendications.

Par le biais de nos camarades de la **FSU Territoriale du Conseil Régional**, nous apprenons que cette collectivité a mis en place **une instance dédiée pour aborder la question de la promotion interne et les changements de grades**. Bien sûr nos mêmes collègues restent critiques sur le fonctionnement de cette structure mais entendent bien la faire évoluer. De notre côté, **nous continuons à demander sa création**. Dans le même état d'esprit, nous revendiquons **la création d'un protocole de mobilité** afin d'offrir aux agents du Conseil Départemental **un véritable dispositif de la mobilité interne** (bourse de la mobilité et autres règles du jeu contractualisées). Il pourrait créer **du droit opposable en cas de non-respect**. **Il laisserait entrevoir un peu de ciel bleu à de nombreux collègues.**

Une histoire de vie

Après mon baccalauréat, **j'ai poursuivi** mes études en réussissant un BTS Commerce international, puis en intégrant la **faculté d'Anglais option Allemand**.

Je suis ensuite parti **travailler en Angleterre** pendant 6 mois à Banwell, à côté de Bristol.

Je suis revenu en France pour **remplacer un arrêté maladie sur un poste de commercial** à la Cave Coopérative de St-Emilion.

Sachant parler l'Allemand, l'Espagnol et l'Anglais, j'ai pu **devenir guide** pour le domaine de Plassac. Ce poste couvrait une saison de 6 mois. Nous accueillions **les écoles et collèges d'avril à juin**, puis les **touristes en juillet et août**. La saison se terminait le 30 septembre, pour ne reprendre qu'en avril de l'année suivante.

Ce poste m'a donné **l'envie de passer le Concours d'assistant de conservation** du patrimoine en vue de travailler à la DCC, et plus particulièrement avec les archéologues. Ce projet n'a pu aboutir, et **j'ai finalement postulé au service de la Documentation, afin de valider mon concours**. Service dans lequel je me suis plu, et où je suis **finalement resté de janvier 1998 jusqu'en octobre 2012**.

Puis, j'ai rejoint la **MDSI de Libourne en tant que chargé de logistique**, laquelle MDSI est devenue le **PTS du Libournais en 2014**.

J'avais commencé à suivre les **cours d'attaché de conservation**, il y a 3 ans, mais le confinement **COVID les a interrompus**. Pour l'instant, aucun poste ne se dessinant dans la filière culturelle, peut-être me faudra-t-il **envisager d'en changer en m'inscrivant dans une formation d'attaché administratif**.

Sur le plan personnel, je suis également, **Président**

de l'association Musik à Pile à Saint Denis de Pile. Nous organisons **un festival**, qui cette année aura lieu les **2 et 3 juin**. **Zaho de Sagazan, Charlie Winston, Skip The Use (entre autres) vont s'y produire**. Nous organisons également **une saison culturelle pour les élèves des écoles et collèges** de la Communauté d'Agglomération du Libournais (CALI), et **un festival « Pile de Drôles »** pour les plus petits, qui a lieu **le week-end de Pâques**.

J'ai **rejoint la FSU** car ses membres m'ont **soutenu et accompagné** dans les difficultés que j'ai pu rencontrer dans ma carrière. J'y ai rencontré **des valeurs qui me sont chères**, comme **le dialogue** (entre collègues et avec l'institution), et **un engagement envers tous** les collègues, sans distinction d'appartenance politique, syndicale, ou partisane. J'apprécie **l'horizontalité et la collégialité des décisions, à rebours de la verticalité décisionnaire** que j'ai pu constater dans d'autres organisations syndicales.



Mathieu MALLET

COUP DE GUEULE

La FSU Territoriale intervient régulièrement auprès de la DRH **en soutien de nombreux collègues** confrontés à différentes difficultés et parfois à leur hiérarchie.

« A ce niveau-là, nous ne sommes plus sur des actions collectives mais sur du sur-mesure rappelle Daniel Martin, l'un des responsables au sein de la FSU Territoriale de ces accompagnements. »

« Le nombre d'appels d'agents en attente d'un retour, d'une solution ou tout simplement d'un accusé de réception augmente avec le temps et empiète sur notre temps libre et professionnel ».

La FSU Territoriale va **rencontrer prochainement le Vice-Président** en charge du personnel pour échanger sur ces différentes difficultés. Bien sûr la FSU Territoriale continuera à soutenir celles et ceux qui nous sollicitent. MAIS l'employeur n'a pas la volonté de mettre en place certains outils visant à garantir le droit et de bonnes conditions de travail pour l'ensemble de nos collègues (inspection générale des services, protocole de la mobilité, règlement intérieur des collègues...). Il doit donner **les moyens à la DRH de répondre dans l'urgence à cette souffrance au travail qui n'a eu de cesse d'augmenter ces dernières années.**

Vous pouvez compter sur notre pugnacité et notre engagement militant pour poursuivre dans cette dynamique là.

Se réinterroger sur nos pratiques et usages professionnels

Confrontés à deux confinements, de nombreux collègues ont su, au-delà de leur **engagement professionnel, démontrer qu'ils pouvaient gagner en autonomie.**

La FSU Territoriale estime que **la possibilité pour les télétravailleurs d'opter pour le forfait** (25 jours de CA, 27d'ARTT et renoncement au badgeage), à l'instar des chefs de services et directeurs, doit être rendu possible pour 2024.

Ces mêmes **télétravailleurs sont déjà au forfait** lorsqu'ils exercent leurs **missions à leur domicile** et seulement sur le régime du badgeage lorsqu'ils sont en présentiel.

Pour notre équipe, **la qualité du travail** ne se résume pas à l'effectivité mais à la qualité du service rendu au public.

Conscient que ces **changements** viennent **bousculer notre relation** au travail et avec la hiérarchie, la FSU Territoriale vient de diffuser un questionnaire à l'endroit des télétravailleurs.

Nous vous invitons à nous le retourner, si ce n'est déjà fait, afin que notre démarche soit la plus exhaustive possible.

La dernière enquête que nous avons lancée concernant la mise en place du télétravail et l'aménagement du temps de travail, avait permis à plus de **600 collègues de s'exprimer** et à la FSU de faire **évoluer le projet de l'administration.**

(Le tract questionnaire est sur notre site sur Mascaret à l'onglet « syndicats »)



Vers un règlement intérieur des collèges et des fiches de postes réactualisées ?

Offrir un vrai cadre de travail à nos collègues exerçant leurs missions au sein des collèges, passe par l'élaboration d'un règlement intérieur et des fiches de postes réactualisées.

Ces outils permettraient d'harmoniser les pratiques et les usages professionnels d'un établissement à l'autre. Ils permettraient de tordre le coup à certains cadres fonctionnels issus de l'éducation nationale faisant fi des règles de l'institution départementale et parfois pouvant mettre en danger nos collègues par manque de connaissance technique.

Dans ce sens, la FSU Territoriale avait sollicité le Président du CD33 et son binôme en charge de la Jeunesse et maire par ailleurs de la commune de Bazas. Cette dernière n'a jamais daigné recevoir la représentation du personnel.

La FSU a, depuis, pu trouver des interlocuteurs auprès de la DRH et de la Responsable DE la DGAJ.

Pour autant, notre équipe forte de son implantation au sein de ces établissements a travaillé sur l'élaboration de ce règlement intérieur et sur la réactualisation des fiches de postes. La FSU Territoriale a également avancé sur l'organisation

des modalités des fermetures et ouvertures des bâtiments et des astreintes pour l'ensemble des agents logés pour Nécessités Absolues de Services issus du Département ou de l'Éducation Nationale. Ces contreparties reposaient jusqu'alors sur le personnel du Conseil Départemental alors que les textes sont clairs dans ce domaine.

La FSU Territoriale s'est également attardée sur un statut pour les équipes volantes afin de reconnaître l'adaptabilité et les contraintes de ces agents.

Ces différents outils seront bientôt présentés à l'administration afin de servir de base de travail pour pouvoir ENFIN offrir de bonnes conditions d'exercices à nos collègues agent(e)s. Ils n'ont pas la même possibilité de faire entendre leurs voix. que les personnels issus des autres services Certains pourraient dire que nous nous substituons une fois de plus à l'administration et ils auraient sans doute raison. Mais pour la FSU Territoriale, aider ceux qui ne peuvent pas toujours s'exprimer car confrontés à une forme d'arbitraire et d'isolement, passe également par l'élaboration d'outils garantissant un vrai cadre de travail. Nous assumons complètement cette particularité. On ne lâche rien !

Au revoir Éliane

Notre camarade Eliane Manquat, pour des raisons personnelles, vient de mettre un terme à son engagement militant au sein des instances représentatives du personnel. Bien évidemment, nous respectons son choix tout en saluant son beau parcours militant et de professionnel engagé.

Forte de ses valeurs humanistes et de son ouverture sur les autres, elle a su depuis de nombreuses années faire entendre la voix de nos

collègues Assistants Familiaux en Comité Technique et en CHSCT.

Sa très grande sensibilité et son goût des autres vont nous manquer. L'ensemble de notre équipe et de nombreuses collègues assistantes familiales tiennent de nouveau à la remercier pour son engagement et ses nombreuses heures consacrées aux autres et aux conditions d'accueil des enfants...



Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsusnuter33@gironde.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale

NomPrénom.....

Direction Service.....

Adresse Mail.....

Téléphone