

Engagé.es !

#4 Juin 2023

Comprendre & agir

DANS CE NUMÉRO :

Nouveau RIFSEEP



- 2 - Rencontre salariale : des mesures insultantes pour les territoriaux !
- 3 - Nouvelles grilles indiciaires pour les cat. C et B
- 5 - Les votes FSU au CST du 25 mai 2023
- 7 - La FSSSCT : qu'es aqvo ?
- 8 - La souffrance oui, mais des cadres seulement !?
- Assistants familiaux : une rencontre décevante avec la DEF
- 9 - Permanences d'accès au droit
- 10 - Vert Good Team !
- 11 - Nouveau RIFSEEP/Nouvelle concertation
- Le TA de Marseille met à mal le « faisant fonction »
- 12 - Veille juridique et statutaire
- RIFSEEP et adhérent-es FSU

Faites vos jeux, rien ne va plus !

RENCONTRE SALARIALE : DES MESURES INSULTANTES POUR LES TERRITORIAUX !

Le 12 juin dernier, le ministre de la Fonction publique a annoncé les mesures prises pour revaloriser les salaires de la fonction publique. Au vu de la nette insuffisance de ces mesures et du refus du ministre de revoir sa copie, la FSU, avec l'ensemble des organisations syndicales, a quitté la réunion.

Les mesures annoncées

Jusqu'à 9 points d'indice sur les premiers échelons des grilles pour les Cat. C et B. La réalité en image :

Echelon	Durée	Indice majoré au 1 ^{er} mai 2023	Indice majoré Au 1 ^{er} juillet 2023	Traitement brut mensuel
1	1 an	361	361	1 777,12 €
2	1 an	361	362	1 782,05 €
3	1 an	361	363	1 786,97 €
4	1 an	361	364	1 791,89 €
5	1 an	361	365	1 796,81 €
6	1 an	361	366	1 801,74 €
7	3 ans	361	367	1 806,66 €
8	3 ans	361	368	1 811,58 €
9	3 ans	363	371	1 826,35 €
10	4 ans	372	372	1 831,27 €
11	-	382	382	1 880,50 €

Echelle C1

—
+4,92€ brut
+ 9,84 brut
+ 14,92 brut
+ 19,68€ brut
+ 24,60€ brut
+29,52€ brut
+ 34,44€ brut
+ 39,36€ brut
—
—

Echelon	Durée	Indice majoré au 1 ^{er} mai 2023	Indice majoré 1 ^{er} juillet 2023	Traitement brut mensuel
1	1 an	361	362	1 782,05 €
2	1 an	361	364	1 791,89 €
3	1 an	361	365	1 796,81 €
4	1 an	361	368	1 811,58 €
5	1 an	361	369	1 816,51 €
6	1 an	365	371	1 826,35 €
7	2 ans	370	372	1 831,27 €
8	2 ans	380	380	1 870,66 €
9	3 ans	392	392	1 929,73 €
10	3 ans	404	404	1 988,80 €
11	4 ans	412	412	2 028,19 €
12	-	420	420	2 067,57 €

Echelle C2

+4,92€ brut
+ 14,92 brut
+ 19,68€ brut
+ 34,44€ brut
+ 39,36€ brut
+ 29,52€ brut
+ 9,84€ brut
—
—
—
—
—

Mettez à jour votre guide des carrières



Echelon	Durée	Indice majoré 1 ^{er} mai 2023	Indice majoré 1 ^{er} juillet 2023	Traitement brut mensuel	
1	1 an	361	368	1 811,58 €	+ 34,44€ brut
2	1 an	361	370	1 821,43 €	+ 39,36€ brut
3	2 ans	368	371	1 826,35 €	+ 14,92 brut
4	2 ans	380	380	1 870,66 €	---
5	2 ans	393	393	1 934,65 €	---
6	2 ans	403	403	1 983,88 €	---
7	3 ans	415	415	2 042,95 €	---
8	3 ans	430	430	2 116,80 €	---
9	3 ans	450	450	2 215,25 €	---
10	-	473	473	2 328,47 €	---

Catégorie B 1er grade

1 ^{er} grade					
ech	durée	Indice majoré 1 ^{er} mai 2023	Indice majoré 1 ^{er} juillet 2023	Traitement brut mensuel	
1	1 an	361	368	1 811,58 €	+ 34,44€ brut
2	1 an	361	369	1 816,51 €	+ 39,36€ brut
3	1 an	361	370	1 821,43 €	+ 44,28€ brut
4	1 an	363	371	1 826,35 €	---
5	2 ans	369	372	1 831,27 €	---
6	2 ans	381	381	1 875,58 €	---
7	2 ans	396	396	1 949,42 €	---
8	3 ans	415	415	2 042,95 €	---
9	3 ans	431	431	2 121,72 €	---
10	3 ans	441	441	2 170,95 €	---
11	3 ans	457	457	2 249,71 €	---
12	4 ans	477	477	2 348,17 €	---
13	-	503	503	2 476,16 €	---

Catégorie B 2ème grade

Ec h	2 ^{ème} grade			Traitement brut euros	
	durée	indices			
		Indice majoré 1 ^{er} mai	Indice majoré au 1 ^{er} juillet 2023		
1	1 an	363	371	1 826,35 €	+ 39,36€ brut
2	1 an	369	372	1 831,27 €	+ 14,76€ brut
3	2 ans	379	379	1 865,73 €	---
4	2 ans	390	390	1 919,88 €	---
5	2 ans	401	401	1 974,03 €	---
6	2 ans	416	416	2 047,88 €	---
7	3 ans	436	436	2 146,33 €	---
8	3 ans	452	452	2 225,10 €	---
9	3 ans	461	461	2 269,40 €	---
10	3 ans	480	480	2 362,93 €	---
11	4 ans	504	504	2 481,08 €	---
12	-	534	534	2 628,76 €	---

Mettez à jour votre guide des carrières



Les autres mesures annoncées



- ▶ **+1,5% de points d'indice au 1^{er} juillet**, soit une valeur du point à 4,92€ au lieu de 4,85...
 - ▶ **+ 5 points d'indice sur toutes les grilles** soit une augmentation de 24,60€ mensuels...à partir du 1^{er} janvier 2024
 - ▶ **Création d'une prime dégressive de 800€ à 300€ brut** pour les agent-es percevant une rémunération mensuelle brute jusqu'à 3250€/mois. Obligatoire dans la Fonction Publique Etat comme dans l'Hospitalière, son instauration dans la Territoriale est laissée à l'appréciation des exécutifs (voir sujet RIFSEEP dans ce numéro).
 - ▶ **La reconduction de la GIPA en 2023**. Compte-tenu de l'inflation forte subie, la GIPA va toucher un nombre plus important d'agents, malgré les 3,5% d'augmentation de la valeur du point l'an dernier.
 - ▶ **La revalorisation « d'au moins 10% » des frais de mission** (hôtel, repas).
- ▶ **Meilleure prise en charge des abonnements transports en commun** (de 50 à 70%)
- ▶ **Revalorisation du barème de monétisation du CET** (monétisation non autorisée au département de l'Hérault).

Notre avis

L'augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice en juillet 2023 et l'ajout de 5 points d'indice en janvier 2024 sont loin des enjeux de rattrapage de l'inflation, qui dépassent les 5% cette année encore.

Et que dire des points supplémentaires attribués sur les premiers échelons des grilles de catégorie B et C ? Entre 1 et 9 points selon les échelons, soit entre 4,89 et 44 euros bruts par mois... Par ailleurs cette dernière mesure ne fera qu'aggraver le tassement des grilles de cat C et B, tassement constaté depuis de nombreux mois. Si la hausse du taux de remboursement des frais de transport collectifs, et la revalorisation de certains frais de mission sont appréciables, ces mesures n'auront d'incidence qu'à la marge et pour un nombre très limité d'agent-e.

Pire, la « prime pouvoir d'achat » de 300 à 800 euros, versée une seule fois, est laissée au bon vouloir des employeurs territoriaux alors qu'elle s'appliquera automatiquement dans les autres versants de la fonction publique ! N'oublions pas que pour l'application des 1607 heures le même gouvernement n'a pas laissé le choix : deux poids deux mesures.

Une fois de plus les agents de la fonction publique territoriale sont les laissés pour compte. Pour autant, proposer une prime éphémère face à une inflation qui s'est installée ne répond pas au problème des rémunérations mais augmente encore la part de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire et donc des pensions de retraite. Enfin, rien n'est prévu pour les agents contractuels, pourtant de plus en plus nombreux depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, et aucune mesure de revalorisation des métiers féminisés n'est envisagée alors que cela devrait être une priorité du gouvernement. Pour la FSU Territoriale, ces mesures sont inadmissibles et marquent une nouvelle fois le mépris dans lequel est tenue la Fonction Publique Territoriale.



Benoit TESTE, SG de la FSU et Julien FONTE, Co-SG de la FSU Territoriale à la rencontre salariale de juin 2023

**Pour la FSU le seul mécanisme qui vaille
c'est l'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix !**

INSTANCES PARTIARES

Prochains CST

Une Commission d'Informations et de Concertation (CIC) aura lieu le vendredi 7 juillet, elle sera exclusivement consacrée au « nouveau » RIFSEEP voir page 11). La veille, le 6 juillet, un Comité Social Territorial (CST) présentera les dossiers suivants :



1 - Stratégie apprentissage : ; il s'agit de valider le travail engagé par la collectivité sur sa politique en matière d'apprentissage et son ambition de développer son dispositif d'accueil des apprentis.

2 - Plan de formation : ce dossier consiste à valider ou non le plan de formation de la collectivité pour 2023/2024.

3 - Procédure lanceur d'alerte : il s'agit d'intégrer les modifications légales sur les lanceurs d'alertes, modifications imposées par le décret d'octobre 2022, et de valider la procédure de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alertes de la collectivité.

Les votes FSU au CST du 25 Mai

La FSU est intervenue par un propos liminaire venant dénoncer plusieurs points : d'abord le mécontentement général autour du RIFSEEP et une application qui ne correspond pas à ce qui a été voté par les élus du personnel comme de la collectivité, ensuite les difficultés concernant l'application du Ségur qui pénalise les RTS et RTEF par intérim comme les ARTPMI (nous avons été entendus pour ces derniers). Nous sommes aussi intervenus sur l'absence de réunion du comité de suivi temps de travail pourtant annoncé au 1er semestre 2023 et sur la nécessité que les agents des espaces verts et randopisteurs se voient accorder une réduction du temps de travail pour pénibilité. Enfin notre intervention a mis en garde la collectivité contre toute tentation de réduire le droit de grève des agents de la crèche et des collèges notamment. Retrouvez l'intégralité de la déclaration liminaire de la FSU sur notre site internet (www.snuter34fsu.fr) et n'hésitez pas à consulter le compte rendu de l'instance qui sera dans Intra34 après son approbation.

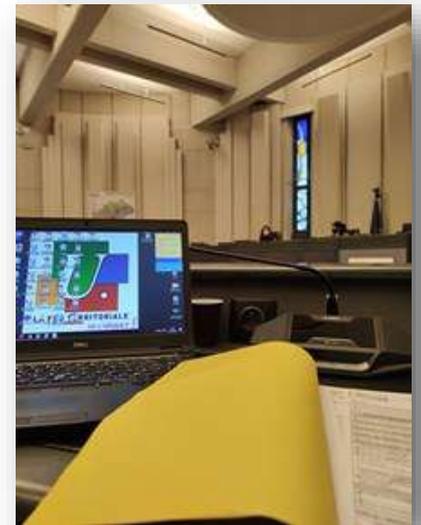
Ce CST comportait 9 points dont 8 dossiers de réorganisation.

► **Information sur la mise en en application du décret relatif à la rémunération des assistants familiaux (pas de vote).** Les élus FSU sont intervenus pour faire observer que la rémunération des assistants familiaux de l'Hérault n'était pas directement impactée car leur salaire est supérieur au planché national. Seule l'indemnité de disponibilité est plus favorable qu'antérieurement car modérément réévaluée.

► **Direction de la Communication : Bilan et projet de réorganisation.** Il s'agit de la poursuite d'un projet déjà initié et ayant fait l'objet d'un passage en Comité technique le 30/03/2021. Cette réorganisation touche 22 agents que les élus FSU ont contacté en amont par mail. Si la FSU s'était initialement positionnée défavorablement au regard du contexte de l'époque, nos élus ont salué l'apaisement du climat au sein de cette direction et le travail de clarification mis en œuvre. Les explications et compléments apportés en CIC (réunion préparatoire) ont été recevables.

Vote POUR

► **DGA AT : Projet d'évolution du Pôle Patrimoine et Habitat et plus particulièrement la transformation de l'actuelle Direction Patrimoine Habitat en 2 nouvelles directions et la création d'une unité AMOA SI (assistance à maitre d'ouvrage/système informatique).** Ce dossier comportait de forts enjeux techniques et financiers avec des impacts sur les agents concernés qui ont été contactés par mail par les élus FSU. Vote POUR avec des réserves sur l'évolution de conditions de travail de certains agents auxquelles il conviendra de rester vigilants.



► **DGA AT : Proposition d'évolution de l'organisation du Pôle des Moyens Opérationnels et plus particulièrement l'Unité de Gestion des Véhicules et Vélos de Service (UGV), l'Unité Etude, Programmation et Suivis des Travaux (UEPST) et le service DFCI (forestiers sapeurs).** Il s'agit plus précisément de poursuivre l'optimisation opérationnelle, mettre en adéquation des structures avec les enjeux traités et renforcer l'encadrement intermédiaire.

Les agents ont été contactés par mail par les élus FSU.

Vote POUR avec une demande d'être associé à une réflexion (hors CST) sur les conséquences sur les conditions de travail au regard de l'évolution climatique (ex : prévention et lutte contre les incendies de forêts)

► **DGA AT : Ajustement de l'organisation de la Direction de l'Assistance Technique aux Collectivité (DATC) en vue de l'actualisation du Schéma Départemental du Petit Cycle de L'Eau.** Notre collectivité est fortement impliquée dans le domaine de la ressource en eau et de l'assainissement avec des questions réglementaires et d'actualité très prégnantes. Il s'agit de créer une mission spécifique avec 3 recrutements. La FSU salue le choix d'internaliser cette mission avec toutefois des questionnements qui persistent quant au devenir de ces agents au-delà du cadre d'emploi qui est prévu et de la durée de la mission (pérennisation des moyens au-delà des 3 ans de la mission).

Vote POUR.

► **DGA DETIE : Projet d'évolution du Service Observatoire Climatologie Environnement du Littoral (SOCEEL) de la Direction de l'Environnement.** La démarche vise à redéfinir l'organisation et les rôles des acteurs de la fonction Systèmes Informatiques et à responsabiliser les directions métiers sur leur SI, dans l'objectif d'améliorer leur maîtrise.

Les 5 agents concernés ont été contactés par mail par les élus FSU.

Vote POUR.

► **DGA DETIE : Création d'une fonction d'adjoint à la Direction des Territoires.** L'objectif est de permettre globalement un meilleur fonctionnement de la direction DTI dans son ensemble, au bénéfice des services qui la composent et du pôle auquel il appartient. En effet, la problématique présentée dans le rapport relève plus, selon la FSU, d'une répartition entre le stratégique et l'opérationnel entre la Directrice de pôle et le DTI. De plus, l'organigramme montre un rattachement particulier car l'adjoint n'a que 4 agents sous sa responsabilité directe. La FSU a questionné l'évolution de carrière de ces agents au regard du nombre de niveaux hiérarchiques réglementaires. Enfin, la FSU a pointé un nombre important de niveau hiérarchique (5) et un ratio d'encadrement déjà favorable dans cette DGA.

Au regard de ces observations et malgré certains besoins identifiés : **vote CONTRE.**

► **DGA RH : Ajustements suite à la réorganisation de la DGA de décembre 2020** pour laquelle la FSU avait voté favorablement. Il s'agit plus précisément du Service Recrutement, du Service Accueil Orientation, des chargées d'Information et de Communication et de la MTAM. Un mail a été

envoyé aux agents de la direction par les élus FSU qui ont ré-interpelé la directrice RH sur la revendication de la FSU quant à la création d'une « CAP mobilité ».

Vote POUR.

► **DGA SD : Projet d'ajustements organisationnels de la MDA.** Une réorganisation était passée en CT le 17/11/2022 et la FSU s'était prononcée favorablement. Les ajustements proposés sont présentés comme nécessaires pour finaliser la structuration organisationnelle, au regard des expérimentations réalisées, de l'évolution des besoins et de la concertation engagée dans les groupes de travail avec les agents et les managers.

Les agents ont été contactés par mail par les élus FSU qui restent dans une logique de continuité.

Vote POUR en demandant un bilan de la réorganisation globale pour fin 2023, la poursuite de rencontres avec les syndicats dans le cadre du dialogue social (hors CST) et faire le point sur les conditions de travail des agents au regard du taux d'absentéisme mentionné antérieurement qui pourrait relever des compétences de la Formation Spécialisée (ex CHSCT).



LA FSSSCT (FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL... EX CHSCT)

Le comité social territorial (CST), créé par la loi de transformation de la Fonction publique et mis en place suite au renouvellement des instances de dialogue social en 2023, est issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Parce que notre collectivité comporte plus de 200 agent- une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) est instituée au sein de comité social territorial (CST).

LA FSSSCT (OU F3SCT) : QU'ES AQUO ?

La FSSSCT est chargée d'exercer les attributions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ; sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CST liées à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations.

LES PREMIERES DISCUSSIONS AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAULT

La 1ere séance de la F3SCT a été consacrée à la présentation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), du bilan santé et sécurité dans les collèges, du bilan des Accidents du Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP), du dispositif de formations hygiène et sécurité. –L'ensemble des ces dossiers et bilans participent à l'élaboration du programme de prévention. Les dossiers présentés en séance plénière font l'objet d'un avis motivé de nos élus à cette instance. Le 8 juin dernier, les interventions de nos élus ont porté sur les points suivants :

► Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) 2022 :

► **Le Document Unique constitue pour chaque manager un outil de pilotage de la prévention des risques professionnels.** Il consiste à recenser, évaluer, hiérarchiser, analyser les risques professionnels et les conditions de travail des agents placés sous sa responsabilité et a pour finalité la mise en place de mesures de prévention et de protection adaptées visant à réduire ou éliminer les risques identifiés sur chaque situation de travail.

Nos élus ont relevé le manque de communication sur le DUERP auprès des agents ainsi qu'un accès limité à ce document et avons demandé de renforcer les actions pour que les agents soient davantage acteurs de ce document. Désormais il est demandé aux Assistants de Prévention d'indiquer à la Mission Prévention si les agents et managers ont été associés ou non à l'évaluation.

Suite à la demande répétée de la FSU le document unique des risques professionnels dédié au statut spécifique des assistants familiaux est, pour la 1ère fois, travaillé au sein du SDAF 44 risques sont recensés pour ces professionnel-les atypiques les Assistants familiaux. Nous regrettons l'absence d'une réelle présentation de ce travail, l'administration s'étant engagée à le présenter lors de la F3SCT de décembre.



Une partie des élu-es FSU à la F3SCT

► Risques professionnels des Agents Techniques des Collèges année 2022

► **La question des moyens attribués par l'Education Nationale aux Assistants de Prévention (AP), 1 h en équivalent temps plein (ETP) selon la lettre de cadrage, demeure trop faible.** De plus, le nombre d'AP reste insuffisant au regard des collèges à couvrir (80)

Selon l'administration un travail est en cours sur le référentiel de dotation du temps alloué aux AP, avec l'objectif de le finaliser fin 2023. Il y a des difficultés sur certains postes pour identifier, concilier leur temps de travail avec leur mission d'AP (ex. cuisinier/AP).

► **Un autre point abordé est l'existence de conventions de gestion des cités mixtes** (Collèges/lycées, ex : Bédarieux et Pézenas), sous l'angle de la comptabilisation des effectifs en place et des AP dédiés. L'absence de convention Région/ département est problématique car la participation des Assistants de Prévention n'est pas cadrée et reste trop aléatoire.

► **Bilan des Accidents de travail (AT) / Maladies professionnelles (MP) année 2022**

- La déclaration de l'AT/MP étant un moment clé, cette dernière se fait t-elle par l'agent seulement, ou bien par la hiérarchie (en cas par exemple d'incapacité de l'agent) ? Y a-t-il possibilité que cela soit fait par une tierce personne ? Y a-t-il un lien direct entre la déclaration de l'AT et la transmission ou validation de la hiérarchie ?

Dans la plupart des cas, la déclaration est réalisée par l'agent. Mais elle peut être réalisée par une personne de confiance, un proche ou la hiérarchie. La validation de la hiérarchie n'est pas nécessaire. Notez bien qu'un agent peut ne pas utiliser le document de déclaration mis à disposition sur Intra34 et utiliser le document proposé par le site du gouvernement pour l'ensemble des fonctions publiques. Son dossier sera traité même si l'agent n'utilise pas le formulaire interne.

- Y a-t-il un délai pour adresser la déclaration d'AT/MP ?

A partir du moment où l'agent a le CERFA délivré par son médecin, il a 48h pour l'adresser à la DGA RH (même réglementation que pour les arrêts en maladie ordinaire). Puis la déclaration AT/MP (circonstance, heures, jour) doit être adressée dans les 15 jours suivant l'évènement. Il ne faut donc pas confondre l'envoi du CERFA (ayant une portée médicale) et la déclaration de l'AT/MP.

► **Bilan formations hygiène-sécurité année 2022 et perspectives 2023, ainsi que le Bilan d'étape du programme de prévention 2022-2023**

- De manière générale, les points soulevés par nos élus ont pointé la nécessité toute particulière de continuer à développer la formation (SST, PRAP, dédiées métiers et dédiées managers...) comme levier de la prévention et sécurité au travail (par et pour une culture maison).

- Par ailleurs, depuis plusieurs années nous interpellons l'administration, sur la nécessité d'introduire dans le programme de prévention, un axe spécifique concernant les assistants familiaux. Demande qui a (enfin) été prise en compte. De plus, nous avons demandé que les communications, newsletters, les et fiches risques adressés aux assistants familiaux soient consultables sur Intranet.

- Enfin, les élus en CHSCT notamment FSU et maintenant en F3SCT continuent à évoquer régulièrement en instance la question des Risques Psychosociaux (RPS) avec une demande à l'exécutif de s'y pencher plus sérieusement. Un séminaire de sensibilisation sur les RPS a été organisé pour les membres du CHSCT en novembre 2022.

Des avancées minimales mais sensibles ont été réalisées, telles que la cellule d'écoute et de signalement (agent /agent) qui avait commencé son activité à l'automne 2022 pour organiser en interne le dispositif de recueil d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Au début de l'année 2023, la collectivité a fait le choix d'externaliser ce dispositif au profit d'un cabinet d'avocats spécialisés, pour la phase de recueil et d'analyse des signalements entre agents (encadrant ou non encadrant). Nous ne manquerons pas de vous tenir informer des suites.

LA SOUFFRANCE OUI,

MAIS DES CADRES SEULEMENT !

Dans le travail engagé en intersyndical avec les RTEF des services territorialisés et de la direction centrale, la CGT a fait le choix de faire cavalier seul en portant une idée fixe et visiblement non négociable sur la souffrance au travail de ceux qui encadrent et coordonnent la protection de l'enfance. A cet effet la CGT a rédigé un « Rapport d'alerte souffrance des cadres de la DEF » (sic) dans l'objectif qu'une majorité d'élus syndicaux de la F3SCT (le CHSCT new look) impose à l'administration, comme elle en a le pouvoir, d'organiser une instance sur cette thématique.

La FSU a répondu favorablement à cette inscription à l'ordre du jour de l'instance en la conditionnant à une ouverture à tous les agents concourant aux missions de protection de l'enfance.

D'abord parce qu'une grande partie de ce qui est légitimement et justement dénoncé par les RTEF occasionne aussi une souffrance au travail chez les travailleurs sociaux des équipes dédiées enfance comme ASI présents en 1^{ère} ligne auprès du public.

Ensuite parce que les propositions opérationnelles résultantes de ce qui est dénoncé seraient susceptibles d'impacter tous les personnels.

La CGT a refusé cette ouverture aux travailleurs sociaux et administratifs des STEF et des STS, et nul doute que l'administration aussi préférera circonscire ce débat aux seuls encadrants et éviter d'échanger sur celles et ceux, avec les RTEF, qui font la protection de l'enfance dans l'Hérault. Dommage...

Pourtant cet élargissement nous semble inéluctable au regard de la situation des équipes partout dans l'Hérault, situation qui est paradoxalement aussi dénoncée par la CGT...

Les 3 autres OS de la collectivité estimant également que la question des conditions de travail ne doit pas être circonscrite aux seuls cadres mais ouverte à l'ensemble des agents y concourant, la FSU n'exclut pas d'imposer ce point à l'ordre du jour d'une prochaine instance.

UNE RENCONTRE DÉCEVANTE

Le 1^{er} juin, la directrice de la DEF (Direction Enfance Famille) et la chef de service adjointe du SDAF (Service Départemental de l'Accueil Familial) ont reçu les Organisations Syndicales. La FSU était présente avec 4 représentants dont deux assistantes familiales. Notre syndicat avait à nouveau écrit au Président en janvier dernier puis relancé la DEF au regard de son manque de réactivité. Nous étions dans l'attente de réponses concrètes sur plusieurs points d'actualité et plus particulièrement de concernant la hausse des prix de l'alimentaire et de l'énergie.

En effet, si les assistant-e-s familiaux et familiales ont bénéficié ces derniers mois d'améliorations salariales comme les autres agents de la collectivité, il n'en est rien concernant l'allocation versée pour les besoins des enfants accueillis. **Réhaussée de 16 centimes par jour en 2021 (soit +1%), l'exécutif départemental n'a pas à ce jour respecté son engagement d'aligner à minima l'augmentation de l'allocation dite d'entretien (1) sur celle de l'inflation pour 2022 et 2023.** D'ailleurs, la Directrice Enfance Famille dit n'avoir pas de trace écrite de cet engagement pourtant réaffirmé lors du mouvement social des ASS FAM initié par la FSU en décembre 2019. De plus elle annonce qu'elle va proposer au Budget Prévisionnel 2024 une augmentation de 1% et semble s'en satisfaire.

La FSU a exigé une augmentation immédiate de 5,2% avec effet rétroactif correspondant au chiffre INSEE de l'inflation et portant ainsi l'allocation d'entretien à 17€ dès 2022. Elle a rappelé sa revendication de revaloriser à 20€ cette allocation qui reste pour le Département une obligation à répondre aux besoins des enfants confiés et non « une fleur faite au ass fam » qui n'ont pas à compenser sur leurs deniers ces augmentations des prix.

Il en est de même concernant l'augmentation du prix des carburants dont la problématique est balayée malgré les implications réelles et quotidiennes dans la vie professionnelles des assistant-e-s familiaux-ales qui ne peuvent utiliser les véhicules de service alors que nombre d'entre-elles peuvent faire plus de 10000 kms par an afin d'accompagner dans leurs nombreux rendez-vous ou retours en famille les enfants qui leurs sont confiés.

Et si la directrice de la DEF pense compenser ce manque en annonçant un « forfait anniversaire » de 30€ pour les enfants comme cela se fait dans le cadre de l'accueil collectif en MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social), elle se trompe !

Elle annonce également une étude concernant les prix de cantine scolaire, très variable selon les établissements scolaires et à la charge de la famille d'accueil car inclus dans l'allocation d'entretien. Dans l'attente, l'augmentation des tarifs de cantine continuera à rester à la charge des ass fam. Ce qui nous oblige à revendiquer que tout dépassement de repas au-delà de 4€ soit pris en charge par la collectivité départementale.

Les points relatifs aux congés et au compte pénibilité n'ont été que brièvement abordés, la réunion touchant à sa fin. Nous notons que la DEF souhaite la création d'un groupe de travail qui produirait un règlement intérieur des congés pour cette profession. Nous ferons alors état de nos propositions travaillées de longue date avec nos assistantes familiales.

Nous regrettons que la question de l'accueil relais/répit n'ai pu, encore une fois, être abordée alors qu'elle s'inscrit dans la loi de février 2022 sur la Protection de l'Enfance et permettrait aux professionnel-le-s de bénéficier, comme tout-e-s salarié-e-s, de temps de repos réguliers hors congé (2).

Face à l'insistance des représentants du personnel et des assistantes familiales présentes, une prochaine date de rencontre a été programmée le 4 juillet après que la Directrice ait rencontrée le DGA-SD... à suivre

1 : l'allocation d'entretien comprend principalement l'alimentaire, l'hygiène, les fluides, la cantine scolaire...

2 : les ass fam travaillent 24/24H ; 7/7 jour et bénéficient de 35 jours de congé/an qui ne peuvent être pris que si un relais d'accueil est trouvé pour l'enfant.



PERMANENCES GRATUITES D'ACCÈS AU DROIT

Depuis plus de trois ans la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles gratuites et sur rendez-vous à destination des agent-es des collectivités territoriales de l'Hérault.

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, disciplinaire, déontologie, commission de réforme, etc.), en garantissant le respect de la confidentialité, du secret professionnel et en disposant de l'expertise d'un professionnel du droit public. Ces permanences, **sur rendez-vous**, sont assurées par Maître Chloé PION RICCIO Avocate spécialiste en droit public.

Les prochaines permanences se dérouleront sur Montpellier

le mercredi 13 septembre 2023 après-midi

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

VERT GOOD TEAM !

Au sein du Département, vous pouvez parfois croiser des personnes toutes de vert vêtues, pour s'occuper des espaces verts sur Alco. Ce sont les jardiniers de notre institution ! Ils sont une vingtaine d'agents dépendants de la DGA AT à œuvrer sur toutes les zones herbacées et arborées de tout le Département.

10 agents sont implantés au Domaine d'Ô, 5 au domaine de Bayssan et 5 à la Direction du Pôle des moyens Opérationnel à Gignac. Leur rôle : revaloriser les espaces naturels. Aussi, pour celles et ceux qui travaillent ou qui viennent à Alco, vous les verrez plus souvent sur Alco 1 et maintenant Alco 2 depuis la réorganisation du service en janvier 2023.

Par le passé, l'équipe de Montpellier intervenait en itinérance sur une quarantaine de sites extérieurs ainsi qu'à Alco 1 où leurs missions étaient centrées sur la tonte des pelouses, des entreprises privées s'occupant de la taille des haies. Dorénavant, le service des espaces verts assure l'ensemble du travail d'entretien d'Alco 1 auquel s'ajoute Alco 2. L'entretiens des sites extérieurs quant à lui est **aujourd'hui externalisé, dommage...**

Ne soyez donc pas surpris de voir votre paysage se transformer, le but est de revaloriser et harmoniser les espaces dans une perspective à long terme. Cette tâche est ardue et demandera beaucoup de temps, de patience et de minutie pour redonner un sens et un équilibre à cette vie florale, tout ceci dans une démarche qualitative qui fait très souvent défaut dans les prestations externes.

Les agents travaillent aussi au domaine d'Ô qui prend une grande partie de leur temps entre l'entretien des espaces verts et la gestion des oliviers. Sachez d'ailleurs que le service produit, avec la participation du moulin de Clermont l'Hérault, de l'huile d'olives qui fait le bonheur des cuisines du restaurant des élus et des enfants accueillis à la crèche du département.

Ainsi, quand vous croisez ces collègues travaillant sous vos fenêtres, et parfois dans des conditions climatiques contraignantes, n'hésitez pas à les saluer, les encourager, les questionner sur leur travail. Ils sont toujours prêts à partager, vous donner des conseils et s'enrichir de vos avis.

Par ailleurs, les moyens alloués à l'équipe du service espace verts de Montpellier questionnent depuis quelques mois : l'équipe se caractérise par une moitié d'agents de plus de 50 ans et un effectif incomplet (agents en arrêt maladie depuis plusieurs années pour certain et non remplacé). Ce manque de personnel se fait sentir pour répondre quantitativement et qualitativement aux attentes mais aussi impulser une dynamique d'équipe et une montée en compétences tout en anticipant les départs à la retraite à venir. Malgré l'accueil d'apprentis ou de stagiaires, cela ne peut répondre aux besoins. **Se conformer aux exigences écologiques, c'est en effet utiliser davantage l'huile de coude en bannissant les produits polluants, comme par exemple être capable de subir la pénibilité d'un désherbage minutieux à la main...**

Depuis la mise en place du nouveau temps de travail, la FSU a dénoncé et dénonce encore la non-reconnaissance de la pénibilité pour le service des espaces vert. Une véritable hérésie au vu des contraintes climatiques, du travail au sol ou en hauteur et de l'utilisation d'outils spécifiques. Une

rectification pour ces professionnels (comme pour les rando-pisteurs) est attendue et doit être le préalable aux discussions plus larges sur la pénibilité, discussions « promises » par l'exécutif.



LA FSU VOUS ACCUEILLE TOUS LES JOURS !

(OU PRESQUE)

Dès sa création le choix du syndicat s'est porté sur la nécessité d'avoir des militants qui en poste et dans les mêmes conditions de travail que les agent-es de la collectivité, tout en vivant leur engagement syndical de manière libre. C'est pour cela que nous n'avons aucun permanent ! Pour autant nous essayons d'être présent tous les jours sur Alco (Alco 1 - rez de chaussée bureau 3). N'hésitez pas à passer nous voir, nous questionner, boire un café en toute simplicité et sans engagement ! D'ici là passez un bel été !



« NOUVEAU » RIFSEEP

NOUVELLE CONCERTATION

On le sait depuis plusieurs mois, le RIFSEEP validé il y a un an est remis sur l'établi. Agent-es, syndicat et administration s'accordent à dire qu'il est insatisfaisant, voire très insatisfaisant. C'est sans compter aussi sur la jurisprudence qui dès juillet 2022 venait contredire ce qui avait été chèrement vendu par un cabinet conseil (Voir ci-contre). Déjà au mois de février la FSU avait interpellé l'administration en faveur de plusieurs services, de manière argumentée, pour que leurs situations, au regard du RIFSEEP, soient revues.



Comme en février nous sommes intervenus à nouveau en faveur des agent.es gestionnaires SDI ainsi que des chargés de mission de la DETIE, mais aussi des agents de l'Unité d'Entretien des Routes de la DGA-AT pour mettre fin à une situation selon nous discriminante de privation de la prime route. Dans cette même DGA nous avons aussi interrogé la situation des agent.es de l'Unité des magasins (DGA AT-PMO-DMT) qui ne nous paraissent pas être positionnés sur le groupe de fonction qui correspond à leurs exercices professionnels, tout comme à la DGA-SD les agent.es du SEM et de la DPES. Dans cette même direction adjointe nous sommes intervenus en faveur des agentes administratives des DMDS dont les singularités de leur poste ont été largement oubliées. C'est le cas aussi pour les agent-es sages-femmes maïeuticiennes dont la technicité et les responsabilités particulières ont été oubliées (ces dernières font aussi l'objet d'une intervention plus large en intersyndicale). Enfin à la DGA-RH nous interpellons l'administration sur l'inégalité de traitement entre les auxiliaires de puériculture titulaires et contractuelles au moment du passage au RIFSEEP.

Si nous souhaitons être entendus sur l'ensemble de ces points nous ne doutons pas que les modifications structurelles du RIFSEEP décidées par l'administration risquent une nouvelle fois de modifier notre approche de ces questions.

En tout cas le débat devrait s'ouvrir dès ce jeudi 7 juillet avec la volonté pour l'administration de le clore le jeudi 31 août. Comme nous l'avons exprimé dans les numéros précédents un sujet aussi « brûlant » mérite des débats plus long qu'une seule Commission d'Informations et de Concertation (CIC) avant le CST, tout ceci en période estivale, et notamment si de gros changements devaient avoir lieu.

La dernière année que nous venons de traverser, où la FSU a été « en pointe » sur des sujets techniques comme le RIFSEEP, le temps de travail ou encore le Ségur, nous a montré comment les réalités professionnelles de chaque service et même parfois de chaque agent-e étaient différentes et qu'il fallait prendre le temps de l'échange.

A suivre donc !

Le TA de Marseille met à mal le « faisant fonction »

Quelques semaines après sa validation au conseil départemental de l'Hérault le Tribunal Administratif de Marseille est venu mettre à mal l'organisation du RIFSEEP basée sur les « faisant fonction ». En effet la cour rappelle à la fois que la loi de 2014 indique que les groupes de fonction et les montants qui s'y rapporte sont fixé pour chaque corps ou statut d'emploi et que « l'affectation à un groupe de fonctions s'opère par grade ». Si cette jurisprudence ne nous convainc pas tout à fait, elle nous conforte cependant dans notre appel à la prudence (voir Engagé.e.s ! n°2 – mars 2023) quand d'autres appelaient au contentieux tout azimut. Mais ne dit-on pas que « les conseillers ne sont pas les payeurs »...

TA Marseille, 4e ch., 13 juill. 2022, n° 1910821.



Travail et fortes chaleurs

Comment anticiper les risques liés à des vagues de chaleur récurrentes ? Face à l'intensification des épisodes de fortes chaleurs constatés sur l'ensemble du territoire français, au-delà de la période estivale, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) rappelle aux entreprises leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels. Au-delà de 30 °C pour une activité de bureau et de 28°C pour un travail physique, la chaleur peut constituer un risque pour la santé des salariés...

En savoir davantage ici : <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-travail-fortes-chaleurs.html>

Congés Menstruels : l'idée avance !

Portée au conseil départemental par la FSU lors des élections professionnelles 2022 le souhait de négocier la mise en place d'un congé menstruel a aussi fait l'objet, entre autres, d'une interpellation du Président début 2023. Depuis la municipalité de St Ouen expérimente des aménagements d'horaires et de postes, ou des ASA pouvant aller jusqu'à deux jours par mois en cas de règles incapacitantes liées à une pathologie associée. Des municipalités du 93 (Bagnolet, Plaine commune) et même l'Eurométropole de Strasbourg ont suivis le mouvement.

Si les députés ont adopté à l'unanimité une proposition reconnaissant l'endométriose comme une Affection longue durée (ALD) mais il existe un fossé entre l'endométriose et des menstruations qui peuvent être certes extrêmement douloureuses, mais aussi parfois très abondantes, et dont les conditions de travail ne permettent pas à l'agente d'être sereine, disponible et physiquement apte (métiers de l'accueil, de l'entretien, métiers extérieurs, métiers avec absence de toilettes, etc.). Les 2 jours de congés mensuels (ou 24 jours annuels) seraient donc à disposition de l'agente tout au long de l'année. Ils doivent aussi pouvoir servir à la suite d'une fausse couche ou encore d'une IVG médicamenteuse ou un arrêt de travail n'est souvent pas prescrit malgré les saignements et les contractions utérines qui peuvent survenir. Cela permettrait à l'agente à la fois de ne pas retourner travailler dans ces conditions, de ne pas poser des jours de repos suite à une intervention et de ne pas se trouver dans l'obligation de justifier un arrêt maladie.

Et si l'Hérault osait ?



RIFSEEP et adhérent-es FSU

L'an passé nous avons organisé une Assemblée Générale à Saussan pour obtenir de nos adhérentes un mandat de vote au CST sur le dossier RIFSEEP. Une deuxième AG avait été organisée à la hâte au regard de la satisfaction « inextrémis » de certaines de nos revendications, ce qui nous avait finalement amené à donner un avis favorable. Certes la période estivale complique un peu son organisation, mais une Assemblée Générale FSU se tiendra avant le CST pour que chacun-e se prononce sur le mandat que devront porter les élues FSU en CST au regard du projet de l'administration. Si le calendrier initial est maintenu elle devrait être organisée en hybride (présentiel/distanciel) quelques jours avant l'instance. Adhérent-es, restez (un peu, mais pas trop non plus) vigilant-es pendant l'été !



Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4 - 0467677704 - 0783837765

fsu@herault.fr - www.snuter34.fr

Engagé.es ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault - Section FSU du conseil départemental de l'Hérault - Hôtel du département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34084 Montpellier Cedex 4 - 04.67.67.77.04 - 07.83.83.77.65. - Alco 1 Bureau 0003 - fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr. Responsable de la publication : Emmanuel SAMSON - Conception graphique : Espergu et Le Fait Maison -



www.snuter34fsu.fr