

L'été a encore montré les effets dévastateurs du dérèglement climatique et rappelle notre responsabilité collective et individuelle. Quel changement sociétal sommes nous prêts à engager pour sauver notre planète ?

La loi retraite visant à nous faire travailler plus pour produire est à contre-courant du projet qu'il faudrait construire !

La rentrée s'annonce déjà mouvementée. Alors que la fonction publique territoriale attend des mesures de revalorisation des salaires et des carrières, le ministre se contente d'annoncer une nouvelle prime de pouvoir d'achat à discrétion de chaque employeur. Encore des inégalités entre les collectivités et les fonctions publiques. La FSU a interrogé le CD 37 sur le versement de cette prime. Réponse au CST du 12 septembre.

En attendant, les sujets de discussion ne manquent pas. Les résultats de l'enquête QVT nous alertent sur la charge et la pression au travail (p 3). La future réorganisation du Social est contestée par les équipes et sera au cœur des enjeux de cette rentrée (p 8). Enfin, nous suivons avec attention les résultats des négociations pour les assistantes familiales (p 7).

La rentrée va donc être intense et combative. La FSU avec vous au quotidien.



SOMMAIRE

1. EDITO

2. ZOOM SUR LES INSTANCES

Interview d'un représentant du personnel à la F3SCT

3. F3SCT spéciale enquête : 6.1

4. Avancements et Promotions 2023 : une transparence parfois opaque !

6. Le CST du 17 mars 2023

ACTUALITE

7. Les Oublié(e)s du Ségur du Social et du Médico-Social

Assistants familiales quand le dialogue se met en place

8. BILLET D'HUMEUR

Acte III de la Territorialisation : Mais où va-t-on ???

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Agnès ROUMANEIX, Annie THUNET, Philippe HUNAUULT et Jean François THINON

CST Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

F3SCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

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

CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

CCP Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr

CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

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

ZOOM SUR LES INSTANCES : LA F3SCT*

Parole à Gwenaëlle 30 ans, adjoint technique territorial des établissements d'enseignement, adhérente à la FSU territoriale depuis 2022.



Pourquoi avoir choisi la FSU territoriale plutôt qu'une autre organisation syndicale?

« Quand j'ai décidé de me syndiquer mon choix se portait entre la FSU et la CGT, les deux syndicats majoritaires. D'ailleurs les seuls qui se soient présentés sur mon lieu de travail.

J'ai choisi la FSU, parce que je trouve que c'est celle avec laquelle je suis le plus en accord (mêmes opinions, mêmes envies...).

De plus, avant de m'engager, de me syndiquer, si j'avais eu besoin d'aide je me serais tournée vers la FSU. »

Pourquoi avez-vous choisi de siéger à la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)?

« J'ai choisi de siéger à la F3SCT pour apprendre de nouvelles choses et surtout pouvoir aider mes collègues. Quelques soient leurs difficultés et leur situations, il existe des solutions ».

N'avez-vous pas le sentiment parfois que tout cela est vain, que l'administration gagne toujours à la fin?

« Malheureusement oui, parfois. Les plaintes des agents ne sont pas toujours entendues, comme sur les récupérations d'heures sur les arrêts maladies quand nous sommes annualisés par exemple.

Faites nos 42h voire plus par semaine et trouvez où

caler encore des heures à faire en plus ? Et que tout cela soit faisable physiquement et psychologiquement. (restrictions médicales, temps partiel, douleurs, opération...) interrogez-vous?

Malgré tout cela je pense qu'avec plus de solidarité nous pouvons faire bouger les choses.

Nos collègues ont besoin de nous. »

**F3SCT formation spécialisée santé ,sécurité et des conditions de travail, remplace le CHSCT*

Les élus FSU de la F3SCT

Titulaires :

Béatrice FAUVINET

Phillipe HUNAULT

Jean François THINON

Sandrine ROMAGNÉ

Séverine MARX

Suppléantes :

Cindy Josse

Nathalie BOSSÉ

Gwenaëlle AUGER

Violaine BROCHARD

Agnès ROUMANEIX

F3SCT SPECIALE ENQUÊTE QVT : 6.1

6.1 ,c'est la note sur 10 de satisfaction qui ouvre le bilan du questionnaire QVT. On pourrait se contenter de se féliciter car cette note reste stable et ne pas regarder les chiffres plus précisément Nous faisons le choix de jeter un œil à quelques résultats.

Une baisse globale de la participation : moins 9, 2% de taux de participation. Les agents se sont moins mobilisés, en particulier tous les agents répondant par courrier. Il s'agit essentiellement des services plus techniques avec une diminution particulièrement notable à la DLI (11 réponses pour 50 agents) et les collègues (146 réponses pour 460 agents) soit environ 30% de participation).

Un 6.1 en trompe l'œil puisque 40,1% des agents indiquent que leur niveau de satisfaction a diminué au cours des 12 derniers mois et que 45,5% arrivent au travail avec un ressenti négatif (découragé, stressé, épuisé).

6 thématiques ont été interrogées : autonomie et marge de manœuvre ; conflits de valeurs/sens du travail ; Rapports sociaux au travail ; exigences émotionnelles ; sécurité/insécurité de la situation de travail ; impact du travail sur la santé.

Le choix a été fait de maintenir les mêmes questions que lors de l'enquête de 2019 afin de pouvoir comparer les résultats. ● ● ● ●



F3SCT SPECIALE ENQUÊTE QVT : 6.1

Premier constat: des éléments positifs

Les agents sont toujours aussi impliqués dans leur mission de service public. Malgré les exigences de performance, le tournant managérial gestionnaire conduisant à de moins en moins de réflexion sur le sens de notre action envers les habitants du département, nous n'avons pas perdu notre boussole professionnelle. Il y a une réelle fierté à être agent au service du public.

Des agents autonomes dans leur travail.

Globalement les agents perçoivent qu'ils ont une marge de manœuvre dans leur façon de gérer leur travail du quotidien. C'est le signe d'un rapport de confiance avec le management, c'est également le signe qu'ils maîtrisent leur sujet.

Les solidarités d'équipes

sont un élément essentiel dans le quotidien professionnel. Heureusement, que la cohésion d'équipe existe, le soutien mutuel pour tenir face à une charge de travail et des exigences qui augmentent sans cesse. Nous notons aussi une reconnaissance et un soutien de la hiérarchie de proximité

Au-delà de ces constats plusieurs points d'alerte apparaissent ou persistent :

Le manque de reconnaissance. Les agents notent le manque de marque de reconnaissance de leur travail avec une note basse de 4,9 mais interrogent aussi la justesse des règles qui régissent leur activité professionnelle (note 5,4) De toute évidence, les LDG censées répondre à cette problématique ne semblent pas être très efficaces (voir notre article en page 4). Le versement différencié de la prime pouvoir d'achat (185€ aux cat A et 100€ aux Cat B et C) ou encore le traitement méprisant des travailleurs sociaux dans le cadre du CTI (pas d'amélioration de l'IFSE pour les uns, refus du CTI pour les autres) ne participent pas non plus à un sentiment de reconnaissance et d'équité de traitement...

La charge de travail, la pression au travail, l'exigence au travail. 69,8% des agents affirment « *mon travail demande de*

travailler très vite », 53,4% « *on me demande d'effectuer une quantité de travail excessive* » On nous en demande toujours plus sans nous donner plus de moyens, c'est le bon vieux concept de l'efficacité qui semble pointer son nez et qui montre ses limites. Espérons que notre collectivité entendra cette fois-ci qu'il faut réfléchir autrement la gestion RH, dans une approche plus respectueuse des individus. En tout cas dans cette période de disette budgétaire, nous espérons que les agents ne seront plus une variable d'ajustement (conditions de remplacement des départs retraites, des arrêts maladie...).

La relation aux élus ne s'améliore pas. Pas d'analyse particulière sur cette note qui baisse légèrement.

Il faut également souligner que pour certains collectifs de travail la note de satisfaction globale est très inférieure à la moyenne de 6.1. C'est le cas des personnels d'entretien de la DLI (4,9), de la MDS d'Amboise (5,2) ou encore de la direction et gestion administrative et financière de la DPPEF (5,4).

Petit zoom sur les 6 Maisons départementales de la solidarité

dont les résultats sont en baisse pour 4 d'entre elles et 3 ont des notes inférieures à 6.1. Les raisons de ces baisses sont certainement multiples mais on peut quand même faire le lien avec le récent projet de Territorialisation et de déssectorisation et l'insécurité qu'il engendre pour les équipes (voir article page 8) mais également avec les mouvements de grève qui ont émaillés ces services en mars, avril, mai 2022 et juin 2023.

On constate que les deux MDS dont les résultats s'améliorent ont bénéficié d'un accompagnement spécifique au titre des RPS entre les deux enquêtes.

Cette nouvelle enquête de qualité de vie au travail ouvre un nouveau chantier d'actions à venir visant à l'amélioration des conditions d'exercice des missions de chacun. Une réunion est prévue début septembre afin de réfléchir aux possibles mesures qui pourraient se mettre en place. La FSU y participera afin de porter au mieux la parole et les aspirations des agents.



NOMINATIONS, AVANCEMENTS ET PROMOTIONS 2023 :

C'est désormais la règle, les lignes directrices de gestion (LDG) et les grades cibles sont à l'œuvre, les avancements et les promotions sont décidés en commission d'harmonisation et sans l'avis des CAP. Les résultats pour cette année ont été annoncés fin mars 2023.



Pour rappel, la liste des agents promouvables est publiée dans l'intranet avant la fin de chaque année ainsi que les avancements et promotions impossibles.

Filière par filière, voici l'analyse que nous pouvons faire de ces résultats.

Dans la filière administrative,

Rappel : pour pouvoir être promu ou bénéficier d'un avancement de grade, il faut que le poste occupé soit bien sur le grade cible requis. Le plus grand nombre de postes d'adjoints administratifs ne sont pas sur des grades cibles de rédacteur bien que les agents remplissent les conditions et soient dans la liste des promouvables.

Promotion interne au grade de rédacteur : 3 possibilités, 3 nominations pour 71 promouvables : 63^{ème}, 32^{ème} et 24^{ème}.

Promotion au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe liée à la réussite à l'examen professionnel, 3 possibilités, 2 nominations (restait une possibilité pas utilisée!) sous réserve de transformation des postes par l'assemblée départementale.

La bonne surprise a été la réussite aux examens professionnels pour:

6 Rédacteurs principaux de 2^{ème} classe ouvrant ainsi l'accès à l'avancement de grade de 6 autres collègues. Sur 44 promouvables par ordre d'ancienneté ont été nommés la 39^{ème}, 31^{ème}, 29^{ème}, 22^{ème}, 9^{ème} et 6^{ème}

Rédacteur principal de 1^{ère} classe : 7 possibilités d'avancement de grade. Sur les 6 agents ayant réussi l'examen professionnel, 5 agents ont été nommés. Quid du lauréat restant ? Ont également été nommés sur la liste à l'ancienneté l'agent à la première et à la 23^{ème} place .

Mais, il avait été annoncé en fin d'année un avancement impossible sur ces 2 derniers grades, donc des



agents n'ont pas été proposés par leur hiérarchie « considérant la démarche inutile ». La réussite aux examens professionnels a changé la donne et c'est tant mieux mais il est dommageable que des agents n'aient pas été proposés faute d'information transmise à temps aux cadres.

Promotion au grade d'attaché (125 promouvables), 2 nominations dont 1 agent qui n'est pas sur un grade cible d'attaché (étonnement)

Dans la filière culturelle,

Promotion d'attaché de conservation du patrimoine : 12 promouvables
1 possibilité d'avancement : aucune nomination (étonnement !)



Avancement d'attaché de conservation principal 1^{ère} classe : 2 promouvables, 1 possibilité aucune nomination (étonnement !)

Avancement bibliothécaire principal : 1 promouvable : 1 possibilité, 1 nomination.

Promotion conservateur bibliothèque : 1 promouvable, 1 possibilité aucune nomination (étonnement ?)

Avancement conservateur bibliothèque chef : 2 promouvables, 1 possibilité aucune nomination

Un exemple ici des « dégâts » collatéraux des LDG, puisque le grade cible spécifie qu'il faut être directeur-trice pour obtenir cet avancement sachant que le poste n'est pas vacant, les collègues conservateurs risquent de « végéter » longtemps dans leur grade avant de bénéficier de cet avancement. Quid de leur expérience, leur savoir-faire, leur manière de servir ? De plus, le statut particulier n'impose pas des fonctions d'encadrement.

Dans la filière technique

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement : 41 promouvables, 13 possibilités. 4 agents nommés sur les 13 plus anciens.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement : 62 promouvables : 20 possibilités. 10 nominations sur les 20 premiers plus anciens. Les nominations avantagent les hommes de 11% (35% de nommés sont des hommes alors qu'ils représentent 24% des promouvables).

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe : 16 agents promouvables (50% de femmes). 6 possibilités d'avancement 4 hommes et 2 femmes soit seulement 33%. Les hommes ont été là aussi avantagés ! 4 agents sur les 6 plus anciens.

UNE TRANSPARENCE PARFOIS OPAQUE !

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe : 29 promouvables (86% d'hommes), 9 possibilités : 8 hommes (88%) et 1 femme. 4 nominations d'agents sur les plus anciens.

Agents de maîtrise : Très peu de nominations pour un nombre très important de promouvables : 8 nominations pour 321 agents (2,5%).
8 nominations : 3 parmi les adjoints techniques 5 parmi les adjoints techniques des établissements d'enseignement. 100% des adjoints techniques nommés (133 promouvables), sont des hommes alors qu'ils représentent 83% des effectifs promouvables.

Pour les agents de collègues (188 agents promouvables) 80% des nommés sont des hommes alors qu'ils représentent 27% des effectifs promouvables.

Rappelons que la loi ne fixe pas de quota. L'accès au grade d'agent de maîtrise est extrêmement limité et cantonné à certains métiers : Chef de cuisine ou adjoint au chef, agent de maintenance, responsable d'équipe...

Avantage aux hommes. Assurément! Toutes les spécificités et les technicités de certains métiers ne sont pas reconnues, les savoir-faire des femmes sont niés.

Quota et reconnaissance des métiers, Il est temps que ça change!



Agents de maîtrise principal : 22 promouvables, 18 possibilités (80% maximum fixés par la loi). 33% des nommés sont des femmes alors qu'elles représentent 27% des effectifs promouvables. Là, léger avantage aux femmes !

Dans cette filière, nous déplorons une fois de plus que l'accès à l'avancement de grade favorise majoritairement les hommes. Notre collectivité a donc encore des efforts à faire pour respecter l'égalité professionnelle

Dans la filière médico-sociale

Avancement au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle. 147 agents promouvables, 23 possibilités. 12 nominations sur les 23 plus anciens.

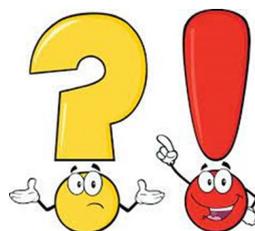
Ont été promus à l'avancement le 143^{ème}, 138^{ème}, 97^{ème} et 71^{ème} qui exercent des fonctions d'encadrement. Ont été également nommés, les 87^{ème}, 65^{ème}, 62^{ème}, 42^{ème}, 41^{ème}, 39^{ème} et 26^{ème}. Sur ces derniers, on ne peut que s'étonner, **une fois de plus** que certains agents exerçant « dans de petits services » ou sur des missions particulières bénéficient d'un avancement plus rapide que les agents des PAS qui pour autant n'ont pas

d'évaluation négative ou dans d'autres termes n'ont pas démérites.

Sur ce grade nous avons un vrai problème. **Les lignes directrices de gestion précisent les conditions de priorisation des avancements de grade qui sont par ordre d'importance :**

- 1/ la manière de servir
- 2/ l'examen professionnel (aucune réussite à l'examen pro sur ce grade)
- 3/ le grade cible
- 4/ les sujétions spécifiques et engagements
- 5/ les formations

Or, les règles ne sont pas respectées : on peut penser que parmi les agents les plus anciens qui n'ont pas été nommés, bon nombre ont de bons états de service, tous sont sur le grade cible et à l'exception des agents exerçant des fonctions d'encadrement (dont nous ne contestons pas la nomination). Force est de constater



que les sujétions spécifiques ou d'engagement n'ont pas été prises en compte.

Encore une fois, certaines nominations sont injustes car des agents remplissant les conditions sont laissés de côté.

Sur les autres nominations de la filière médico-sociale, nous noterons une fois de plus que pour l'avancement au grade de sage-femme hors classe, il y a 1 possibilité mais aucune nomination. La collectivité appliquant strictement la législation.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



CST DU 17 MARS 2023

Après l'installation du Comité social territorial (qui remplace le Comité technique) le 9 février 2023 et le vote de son règlement intérieur, le CST du 17 mars présentait un ordre du jour chargé. Une nouveauté dans cette « instance » renouvelée, l'obligation de fixer **un planning annuel et la programmation des différents dossiers** qui seront examinés dans cette instance.

La FSU a demandé une fois de plus qu'un chantier soit engagé sur la question de la **pénibilité des postes de travail** et des **sujétions particulières**. **Veto** de l'administration qui considère que la question relève d'une décision nationale.

Pas d'accord sur cette analyse. Nous ne lâcherons pas sur ce sujet d'autant plus d'actualité avec le report de l'âge à la retraite.



Le bilan sur les lignes directrices de gestion annoncé pour novembre 2023 est avancé en juin 2023 à notre demande mais ce bilan n'apparaissait pas sur l'ordre du jour du CST du 16 juin dernier. (étonnement)

Vote contre (en raison du veto de l'administration sur le sujet de la pénibilité)

Mise à jour du règlement intérieur relatif à l'usage des outils numériques sur 2 points :

1/ **Modalités d'accès à la messagerie nominative** en cas d'absence inopinée de l'agent et dans le respect des règles déontologiques opposables à la collectivité. Débats sur la question des mails ayant un caractère personnel (qu'il est important de qualifier comme tels dans l'objet, il faut le rappeler !) et les mails émanant d'utilisateurs relevant du secret professionnel.

2/ **l'usage des réseaux sociaux**. Le fait de « liker » ou de commenter une publication par un agent public n'est pas anodin et peut faire l'objet d'une sanction.

Médecine préventive : une convention enfin signée avec le Centre de Gestion pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} avril 2023. Les modalités de priorisation des visites et du suivi des agents **prédéterminées par le CDG 37** seront la dernière date de visite périodique (ou ordre alphabétique si même date pour plusieurs agents).

Le poste d'infirmier est transformé par un poste d'ergonome. **Vote pour**

Création d'une direction des transitions écologiques et énergétiques. Afin de mieux répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux. Si le sujet de fond ne fait pas débat au regard des enjeux climatiques, la question de l'organisation et des moyens en personnel nous est apparue insuffisamment lisible. **Aussi nous nous sommes abstenus**.

Réorganisation du service des moyens internes : débat autour des grades cibles des agents adjoints techniques travaillant au Pôle Garage qui ne permettent pas d'accéder au grade d'agent de maîtrise. L'administration reste cantonnée sur ses positions, renvoie au cadre statutaire et aux fiches métiers du CNFPT. Nous persistons sur notre demande de revalorisation de ces grades cibles et **votons contre**

Prêts et secours accordés aux agents du CD 37 : revalorisation du plafond des secours (qui passe de 800 € à 4500 € par an) notamment pour aider les agents en CLM, CLD ou grave maladie qui ne perçoivent plus la prime mensuelle (cf décision du CT 2/12/2022) et ne bénéficient pas de la garantie prévoyance. **Vote pour**

Rémunération des Assistants familiaux : suite à la mobilisation de février, une revalorisation de leur salaire est proposée afin d'intégrer les 100 € de prime pouvoir d'achat qui avaient disparus de leur rémunération avec l'application par le CD 37 de la loi TAQUET. **Vote pour**

Questions du syndicat :

Nous avons de nouveau posé la question de la **monétisation des jours de congés sur le compte épargne temps** pour les personnels qui ne peuvent pas poser ces jours (notamment en cas de départ à la retraite après un arrêt maladie). Réponse : la collectivité ne souhaite pas prendre de délibération en ce sens.

Question relative **au nombre d'agents qui perçoivent l'aide à la complémentaire santé**. Réponse : 715 agents au 31/12/2022. On est loin du compte !

Question relative à la **modification unilatérale dans le règlement du télétravail**. La collectivité impose 3 jours de présence sur site par semaine, ce qui n'a jamais été négocié avec les représentants syndicaux !

Assistants familiaux et Prévoyance : la loi Taquet autorise la poursuite d'activité jusqu'à 70 ans. Or le contrat prévoyance ne couvre les AS FAM que jusqu'à 67 ans. La collectivité doit faire faire une étude auprès de la MGEN pour chiffrer le surcoût que cela occasionnera avant de prendre une décision.

Question **sur le temps de travail des agents du service propreté** : temps incomplet, journée fractionnée. Réponse : sur 63 agents que compte le service, 20 sont encore à temps incomplet, et 66,6 % travaillent en temps fractionné. Le service souligne des améliorations sur le temps de travail. **Quant au travail fractionné (contraignant et fatiguant pour les collègues), il n'y a pas eu beaucoup d'évolution**. Compliqué de faire accepter les agents d'entretien sur les sites pendant la journée de travail. Pourtant le télétravail devrait permettre de plus grandes marges de manœuvre.

NOS ACTUALITÉS

LES OUBLIÉS DU SÉGUR DU SOCIAL ET MÉDICOSOCIAL

En janvier dernier le conseil départemental a mis en place le Complément de Traitement Indiciaire. Ce dispositif a été créé dans la Fonction Publique Hospitalière après le COVID. C'est un complément de salaire visant à rendre plus attractif les métiers du soin et de l'aide à la personne. Il a été étendu par décret au secteur social et médico-social en novembre 2022. La particularité de ce salaire additionnel est qu'il est pris en compte dans le calcul de la retraite au même titre que le salaire ce qui n'est pas le cas de l'IFSE et du CIA. Il avait été dans un premier temps octroyé sous forme de prime en juillet dernier à l'ensemble des travailleurs sociaux et a donc été transformé en complément de salaire en janvier.

Le conseil départemental a **choisi de faire une lecture très limitée du décret. Il a octroyé le CTI aux travailleurs sociaux des pôles** enfance et de l'action sociale laissant de côté de nombreux services (CRIP, Adoption, insertion, APA, MDPH, PMI...). Or la plupart de des missions assurées par ces services relèvent de l'enfance ou de l'action sociale. Certaines étaient, il y a encore peu de temps, assurées par les travailleurs sociaux des pôles enfance et des pôles action sociale.

Grace à la mobilisation des agents concernés, Nous avons déposé un dossier argumenté auprès de la DRH concernant tous ces oubliés du Ségur. En effet **nous demandons que la prime Ségur soit transformée en CTI pour tous les travailleurs sociaux et médico sociaux** .

En même temps **nous demandons à ce que les secrétaires des MDS puissent bénéficier d'une prime équivalente au CTI, revendication que nous portons depuis plus d'un an.**

LES ASSISTANTES FAMILIALES OU QUAND LE DIALOGUE SOCIAL SE MET EN PLACE

Il y a bientôt un an, le Conseil Départemental écrivait aux assistant.e.s familiales.iaux afin de les informer de la mise en place de la Loi Taquet mais aussi de la disparition de leur prime de départ.

En parallèle, ces professionnels constataient qu'elles ne percevaient plus la prime de vie chère de 100€ versée à tous les autres agents de la collectivité !

La FSU a alors initié des réunions d'informations syndicales qui ont réunis plusieurs dizaines de collègues et permis de préciser un cahier de revendications.

Après avoir tenté sans succès d'engager un dialogue avec la collectivité par le biais de deux courriers. Nous avons proposé à la CGT de se joindre à nous pour une action commune et avons organisé un rassemblement le 2 février dernier.

Cette action a permis d'être enfin entendu et dans le cadre d'une réunion avec les élus, **des négociations se sont ouvertes sur l'ensemble des questions que les assistantes familiales avaient pu évoquer.** 4 réunions avec l'administration ont eu lieu et ont permis d'aborder les questions de conditions de travail, de sécurité au travail, de rémunération, de reconnaissance professionnelle, de place dans les équipes...

Nous avons déjà abouti sur un reversement avec une rétroactivité à septembre 2022 des 100 euros, une remise à plat de l'avenant au contrat de travail plus protecteur pour les collègues. Nous avons obtenu la mise en place d'un protocole de gestion des alertes en cas d'IP qui garantit mieux les droits des agents mais aussi le principe d'une simplification des déclarations des frais de déplacement ou encore l'intégration des assistants familiaux dans les réunions d'équipe des pôles enfance.

Certains points sont encore au débat et ne nous satisfont pas comme la question de périmètre relevant des frais de déplacement ou restant à la

charge des assistantes familiales au titre des frais d'entretien ou encore la place des représentants du personnel dans le dispositif de gestion des alertes

Nous avançons lentement mais des accords se mettent en place. Il reste beaucoup de sujets qui n'ont pas été traités mais les avancées sont déjà réelles. Il faut suivre leur application et s'assurer que

les décisions prises améliorent réellement le quotidien des assistants familiaux.

Nous avons obtenu la poursuite des réunions afin d'assurer un suivi de ces avancées et éventuellement revendiquer le réajustement de certaines décisions.

Cette négociation est à l'image de notre manière d'envisager les luttes. Des réunions d'heures d'informations syndicales ont permis de faire un état des lieux, de lister les revendications, puis de les porter. Toujours privilégier le dialogue et la négociation quand elle est possible.



BILLET D'HUMEUR : ACTE III DE LA TERRITORIALISATION : MAIS OÙ VA-T-ON ????

Que se passe-t-il encore dans le social ? Après deux réorganisations d'ampleur en 2012 et 2017, les élus ont à nouveau décidé d'engager une nouvelle territorialisation ; la troisième en 10 ans.

Les précédentes n'ont pas été fameuses et en affirmant régler des écueils d'organisation, ont plutôt mis à mal les équilibres existants (des équipes soudées, de la transversalité, des cadres disponibles etc.).

Le constat de la période est le suivant : **augmentation de la charge de travail liée à une complexification des missions, à une montée importante des tâches administratives, au foisonnement de textes législatifs créant ou renforçant des missions, au désengagement des partenaires...** Bref, les professionnels du secteur social et médicosocial du Conseil Départemental sont sous pression et de plus, la crise des recrutements commence à se faire sentir et complexifie l'équation.

Bien entendu, la réponse la plus simple serait de faire un état des lieux de la montée de la charge de travail et d'embaucher des cadres, des secrétaires, des travailleurs sociaux et médicosociaux en proportion. Cependant le Conseil Départemental pense que le mot magique **EFFICIENCE** va permettre de répondre à tous les problèmes.

Pour rappel **EFFICIENCE** c'est faire plus sans avoir plus, c'est optimiser les moyens alloués. Cela exclut donc de renforcer les équipes.

Pour cela l'employeur a fait appel à un cabinet d'expertise censé pondre LA solution. Au final, le cabinet ne fait que proposer ce qui a déjà été mis en place chez les voisins et qui ne marche pas mieux que notre organisation actuelle. Il propose une sorte de statu quo, ce projet accouche d'une souris organisationnelle.

Trois propositions sont faites et sont inacceptables :

« Il y a une montée en charge des problématiques d'autonomie ? » Et si on déshabillait Pierre pour habiller Paul ?! **Supprimons, le service relation aux usagers de la MDPH et transférons les agents dans les Territoires !** Comment ça ? Qui assurera tout le travail qu'il faisait en central ? Comment ça, ils seront isolés en MDS et ne seront pas plus proches

des publics ruraux ? Comment ça, on ferait mieux fait de garder ce service ouvert car il fonctionne bien ? Comment ça on devrait plutôt renforcer les équipes de conseillers d'autonomie dans les MDS en créant des postes ?

Dans les MDS, la charge de travail explose ? : Les agents de l'action sociale disent qu'il y a un désengagement des partenaires ? Que le nombre d'Informations préoccupantes est exponentielle et qu'ils souhaiteraient avoir à nouveau le temps de faire de l'accompagnement de prévention ? Que malgré l'augmentation des missions, on n'a pas créé de postes depuis des années et qu'il faudrait y songer ? L'administration veut qu'on réponde rapidement à la DEMANDE de l'utilisateur ? **La solution est simple : imposons la DESECTORISATION !** C'est un bon moyen de faire disparaître les postes non pourvus et d'assurer coûte que coûte l'accueil du public, peu importe la qualité de cet accueil et de l'accompagnement.

Comment rééquilibrer les charges d'encadrement ? : En créant un super pôle regroupant Action Sociale, Logement et insertion Les responsables des pôles action sociale seraient amenés à encadrer des professionnels de l'insertion et les responsables des pôles insertion, à encadrer des agents des pôles action sociale (avec un grade cible administratif fléché comme étant le grade d'attaché territorial principal) niant par la même la spécificité des métiers et des missions

et le besoin des équipes de cadres référents conseillers techniques sécurisants.

Nous avons rencontré les agents des MDS qui se sont mobilisés et ont écrit aux élus pour faire part de leur refus concernant ces projets.

Pour la FSU, **les propositions de réorganisations ne répondent pas aux problématiques rencontrées sur le terrain. Loin de permettre une amélioration des conditions de travail et d'exercice des missions, elle vont participer à désorganiser à nouveau les services.**

Les représentants du personnels FSU ont refusé de siéger aux CST traitant du sujet afin de demander un report du dossier. L'administration a approuvé les projets avec 2 représentants du personnel sur 10 !

Le dossier n'est pas clos, nous continuerons à porter la parole des agents



ENVIE DE NOUS REJOINDRE, DE PARTICIPER A LA VIE DE TA COLLECTIVITÉ, DE NOUS SOUTENIR ?

CONTACTE - NOUS : fsu@departement-touraine.fr

La FSU Territoriale ne fonctionne que grâce aux cotisations de ces adhérents.