

Engagé.es !

#6

Octobre 2023

Comprendre
& agir

DANS CE NUMÉRO :

- 2 - Qualité d'accueil de la petite enfance : la méthode coué du Gouvernement !
- 3 - CST du 6 juillet, du 31 août et du 7 septembre : on a voté !
- 5 - Retraite progressive : une avancée en trompe l'oeil !
- 6 - Augmentation des indemnités repas et hébergement
- 7 - Prime inflation : la libre administration contre les agent-es !
- 8 - Congés de présence parentale et proche aidant : du nouveau dans la fonction publique
- 9 - Quoi de neuf à la DGA-SD ?
- 11 - Planification écologique : des annonces plan-plan !
- 12 - Les Manquants



QUALITÉ D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE :



LA MÉTHODE COUÉ DU GOUVERNEMENT

pédagogiques. En revanche, aucune annonce sur le taux d'encadrement des enfants accueillis ni sur le ratio de professionnel-les diplômé-es. Enfin le gouvernement soutenait l'idée une augmentation salariale de 10% pour les salariés... Du secteur privé seulement !

Lors du comité de filière du 5 septembre dernier, Aurore Bergé, la nouvelle ministre des Solidarité et des Familles, a semblé entendre les difficultés du secteur de la petite enfance, en crise depuis de nombreuses années. Pour autant, aucune mesure sérieuse n'a été annoncée, que ce soit sur le taux d'encadrement des bébés ou sur les revalorisations salariales.

La FSU Territoriale ne peut accepter que les agent.e.s de la fonction publique, qui représentent 55% des professionnel.le.s de la petite enfance, soient tenu.e.s à l'écart des questions salariales.

Les propos de la ministre, qui souhaite des « solutions rapides » mais ne pas « prendre des décisions qui ne seraient pas les bonnes », sont en décalage par rapport aux difficultés vécues sur le terrain. Le temps n'est plus à la tergiversation et des mesures urgentes sont nécessaires.

Si au conseil départemental de l'Hérault les professionnel-les de la petite enfance ont pu obtenir la plupart des revendications portées ci-dessous*, elles sont solidaires de leurs collègues mais s'inscrivent avec la FSU Territoriale et le collectif « Pas de Bébé à la Consigne » dans les revendications suivantes :

- Un taux d'encadrement d'1 adulte pour 5 enfants inscrit dans la réglementation dès à présent et effectif au plus tard dans toutes les crèches le 1^{er} janvier 2027,
- L'arrêt du recours à des personnels sans aucune qualification ni expérience,
- La formation en urgence de milliers de professionnel.les avec l'inversion progressive du ratio 40/60 en faveur des diplômées,
- L'élévation progressive vers le niveau IV a minima de l'ensemble des formations,
- Un minimum d'une séance mensuelle d'analyse de la pratique par professionnel.le et l'exigence d'une formation continue digne de ce nom,
- Au moins + 10% d'augmentation de salaire pour tous.tes et dans tous les secteurs (en points d'indice dans la fonction publique),
- La convergence du reste à charge pour les parents quel que soit le mode d'accueil sur la base du quotient familial, premier pas vers la gratuité des modes d'accueil.

Un appel à la grève du secteur petite enfance est prévu le jeudi 19 octobre.

Engagé.es! #6

Suite au rapport de l'IGAS sur l'accueil du jeune enfant, les mesures annoncées par le gouvernement au mois de juin pour retrouver un accueil de qualité restaient floues au point de nous interroger sur leurs possibles réalisations. Il était en effet annoncé, entre autres, la nécessité de former entre 7000 et 9000 nouveaux professionnels par an jusqu'en 2030 pour répondre aux 200 000 places supplémentaires créées, ou encore le financement des temps dédiés aux heures d'analyses des pratiques professionnelles et des journées

* LE PERSONNEL DE LA CRÈCHE DU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT RESTE NÉANMOINS PRÉOCCUPÉ POUR SON AVENIR.

Amplifiée par une réforme des retraites qui recule encore davantage l'âge de départ des agent-es et la perspective d'un personnel vieillissant ainsi qu'une usure professionnelle spécifique à l'activité, la question de l'évolution professionnelle de ces personnels (reconversions, réorientations, etc.) doit faire l'objet d'un réel travail spécifique dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Il n'y a pour l'heure ni perspective, ni passerelle pour les personnels de la petite enfance en dehors de la crèche. La DGA-RH est alertée depuis plusieurs années sur cette problématique, malgré tout, la situation reste inchangée. La FSU revendique la mise en place d'un travail RH spécifique concernant l'évolution de carrière des agent-es en poste sur des fonctions à forte pénibilité.



CST DU 6 JUILLET 2023 :

4 points à l'ordre du jour, deux pour information, deux pour avis :

DGA RH : point d'information sur la restauration collective Alco / pour information

L'administration a lancé un nouvel appel d'offre concernant la restauration collective sur Alco. Trois prestataires ont répondu et a été retenu l'entreprise Dupont restauration. La convention a débuté le 1^{er} août pour un an, renouvelable deux fois. Dans ce contexte, il était convenu que le personnel qui travaillait précédemment soit conservé, que la qualité des repas devait être

améliorée et le montant global du cout d'un plateau maintenu....

Des exemples de plateau repas ont été donné mais il était complexe de comparer sous cette forme ce qui pourrait relever d'une différence de coût.

- Le prix de l'admission est fonction de la moyenne mensuelle des repas par jour. Entre 150 et 199 repas, il sera de 4,42 euros HT / entre 200 et 289 repas, il sera de 4,71 euros HT / entre 300 et 400 repas, il sera de 4,35 euros HT.

Si l'incohérence du coût entre les trois tranches a été questionnée mais à posteriori vérifiée et confirmée par l'administration, la FSU a réaffirmé le souhait de voir ouvrir une discussion élargie sur la question de la restauration. En effet la territorialisation ne permet pas à l'ensemble des agent.es d'accéder à des prestations identiques et il est nécessaire qu'un débat puisse avoir lieu sur la question des tickets restaurant. Ce débat viendra questionner les conventions existantes et la participation employeur sur la restauration collective mais pourrait être support à une meilleure équité des agent.es et une augmentation de leur pouvoir d'achat.

DGA RH : stratégie apprentissage / pour information

La stratégie d'apprentissage se développe au conseil départemental avec un recrutement de 150 apprenti.es répartis sur l'ensemble des directions à compter de la rentrée scolaire 2023. Différents axes ont été présentés, venant répondre à une politique jeunesse mais aussi une communication positive autour de l'institution. Les objectifs sont nombreux et on retiendra, entre autre, celui de venir répondre à une problématique de recrutement en permettant au travers de cette expérience d'amener les apprentis à peut-être postuler à terme sur la collectivité.

Cette présentation en CST fait suite à des premiers échanges en CIC qui se sont avérés riches au regard du dossier très complet sur l'évolution de ce service et la dynamique actuelle. Il a été intéressant d'avoir des données précises nous permettant d'avoir un tableau précis des âges, genre, métiers, secteur, durée, etc.

A noter que pour voir cette politique perdurer, il faut aussi trouver des maîtres d'apprentissage. Si cet engagement ne se fait que sur le principe du volontariat et peut effrayer en raison de la charge de travail qu'il représente, c'est une expérience qui peut s'avérer riche et qui donne accès à une NBI de 20 points. Les NBI ne pouvant se cumuler et pour les agent.es qui en perçoivent déjà une, nous avons récemment obtenu que les professionnel.les concerné.es perçoivent en compensation d'un montant de 100€ sous la forme d'une IFSE majorée.

DGA RH - Plan de Formation

Chaque année, la collectivité présente un bilan des actions proposées dans le cadre du plan de formation (PLF). Ce dossier a fait l'objet de débats lors du CST du 06 juillet 2023. Nous avons interpellé l'Administration sur un nombre important d'annulations de formations pour raison de service mais, également, sur la nécessité de sensibiliser les Managers de la plus-value à favoriser l'accès de la formation au plus grand nombre. Nous avons insisté sur l'importance de se doter de moyens humains matériels et financiers permettant d'articuler les demandes des agents et leur parcours professionnel au sein de la collectivité. Cette dernière s'est engagée pour 2024 à optimiser la méthode d'élaboration du PLF par l'ajustement du recensement individuel et collectif au travers de la mise en place de nouveaux outils (logiciels GRAF, plateforme 360Elearning, GPEC, accompagnement des parcours). 5 agents ont été recrutés au service formation en 2022. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des évolutions en cours d'année 2024.

VOTE POUR

DGS - procédure lanceur d'alerte (Loi du 21 mars 2022)

Mise en application d'une nouvelle procédure dans la collectivité, accessible sur Intra34, n'imposant plus de passer par la hiérarchie pour lancer une alerte, le déontologue étant chargé d'en évaluer la recevabilité et d'en conduire l'instruction (avec une garantie de son traitement, en tant que facilitateur dans la procédure). Le corpus de protection de l'agent et les suites à donner ont été accentués. Ce dernier aura toutefois la possibilité de choisir différents interlocuteurs en direct (autorité judiciaire ou défenseur des droits, autres...), selon le cas. Pour la FSU, la question de la protection de l'agent, de son droit à l'erreur, de la confidentialité de l'instruction, de son devoir de loyauté en lien avec d'éventuelles représailles, était au cœur de nos interventions. Devant le peu de procédures d'alertes instruites au sein de la collectivité (quasi inexistante), cette procédure devra être éprouvée afin d'en vérifier, in situ, son bon dimensionnement.

VOTE POUR

CST DU 31 AOÛT ET DU 7 SEPTEMBRE 2023

Ajustement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Malgré une réouverture au multi-catégoriel, une nouvelle augmentation de l'IFSE de base pour une grande majorité d'agent-e de la collectivité et une architecture offrant davantage de transparence de nombreux points négatifs ont terni cette concertation. D'abord un dialogue social verrouillé et placé au cœur de l'été, des niveaux d'expertises insuffisamment valorisés, une considération plus que questionnante des métiers en tension, l'absence de travail autour de la question de l'égalité professionnelle et enfin le refus catégorique et incompréhensible d'une indexation des IFSE sur la valeur du point d'indice, indexation minimale réclamée par toutes les organisations syndicales.

VOTE CONTRE

Lors du second CST, une semaine plus tard, l'obstination de l'exécutif à n'ouvrir aucun espace de dialogue a nécessairement amené un nouveau vote négatif. Nous ne pouvons que regretter que le travail une nouvelle fois colossal des agent-es de la RH ait été gâché par une concertation non aboutie. Vous pouvez retrouver en détail notre avis et l'ensemble de nos arguments justifiant nos deux votes défavorables sur le RIFSEEP 2023 dans la précédente revue *Engagé-es! #5* parue fin septembre et disponible sur notre site internet : www.snuter34fsu.fr

VOTE CONTRE



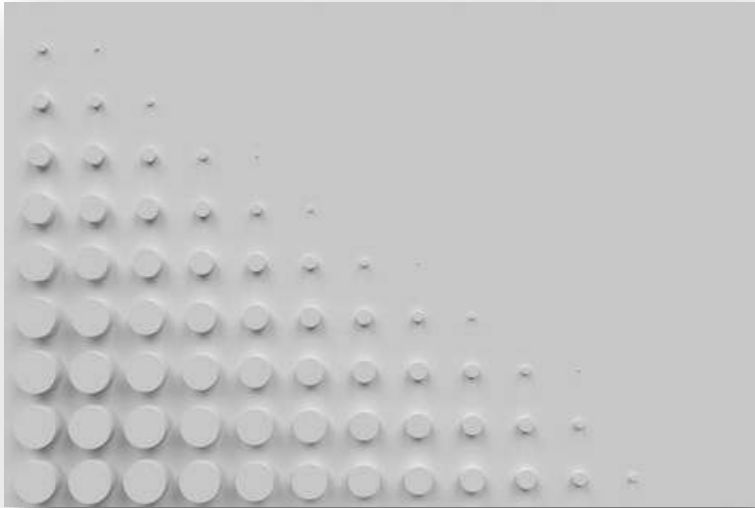
PROCHAIN CST DU 19 OCTOBRE 2023

Pour information : DGA AG/RH : Point étape Cogitis -

Pour avis : DGA RH : Rapport d'évolution des postes de l'année / DGA AT : Projet d'ajustement de l'organisation de la DGA AT pour le Pôle des solidarités territoriales / Direction de Cabinet : Projet de réorganisation de la Direction du Protocole et des Relations Publiques / DGA AG : Projet d'évolution de l'organisation du service juridique / DGA SD : Evolution de l'organisation de la Direction Enfance Famille / DGA SD : Déploiement de 9 postes de travailleurs sociaux territorialisés affectés spécifiquement à l'évaluation des informations préoccupantes / DGA SD : Modification de la dénomination de la DAFSI et projet de mutualisation de la fonction administrative et comptable de conventions d'objectifs / DGA SD : Projet de réorganisation des services de la DASL.

UNE AVANCÉE EN TROMPE L'ŒIL

Malgré un mouvement social historique par son ampleur, porté par une intersyndicale unie, le Président de la République et le gouvernement ont fait passer en force leur réforme des retraites brutale et injuste, portant notamment l'âge de départ légal à 64 ans. Pour tenter de faire passer la pilule, le gouvernement avait promis l'ouverture d'un droit à la retraite progressive pour les fonctionnaires. Le décret étant paru, nous pouvons affirmer clairement que le gouvernement a une nouvelle fois menti ! Car si des dispositions ont bien été prises dans ce sens, il ne s'agit pas réellement d'un droit mais d'une possibilité soumise à l'autorisation de l'employeur...



LA RETRAITE PROGRESSIVE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit pour les fonctionnaires de pouvoir, sous certaines conditions, travailler à temps partiel, et donc de continuer à cotiser pour la retraite, tout en percevant une fraction de sa pension. Le montant de la pension perçue est proportionnel à la quotité de temps non travaillée. Par exemple, s'il s'agit d'un temps partiel à 60 %, l'agent perçoit 40 % de sa pension. Cette disposition a pris effet à partir du 1er septembre 2023.

QUELLES SONT LES CONDITIONS ?

► Avoir deux ans de moins que l'âge légal de départ en retraite. Il faut donc être âgé de 62 ans pour les agents nés à partir du 1er janvier 1968. Pour les agents nés avant :

si vous êtes né.e entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal augmente progressivement de 62 ans à 64 ans avec 3 mois supplémentaires par année de naissance. La demande de retraite progressive peut donc se faire à partir de 60 ans (avec toujours 3 mois supplémentaires par année de naissance) ;

- Avoir cotisé 150 trimestres ;
- Bénéficier d'une autorisation de temps partiel de la part de son employeur : la retraite progressive n'est donc pas automatique !

A noter : les agents titulaires ou contractuels à temps non-complet peuvent également demander à bénéficier de la retraite progressive sans avoir à demander un temps partiel.

PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL DURANT LA PÉRIODE DE RETRAITE PROGRESSIVE POUR LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE DÉFINITIVE

La durée des services prise en compte est proportionnelle à la quotité de travail effectuée à temps partiel. Toutefois, l'agent public à temps partiel, à temps non complet ou incomplet peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

CE QUE REVENDIQUE LA FSU

Le SNUTER et la FSU continuent de revendiquer l'abrogation du passage à 64 ans de l'âge légal de la retraite. Nous revendiquons également que la retraite progressive soit un droit pour les agent.es, non soumis au bon vouloir de l'employeur. Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectif dégradent les conditions de travail et donc la santé des agents.

La FSU a écrit au Président du département de l'Hérault pour que le sujet de la retraite progressive soit mise à l'ordre du jour d'un prochain CST et que toute demande de temps partiel pour retraite progressive soit considérée dans le règlement de temps partiel comme un temps partiel de droit

RÉFÉRENCES : Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (article 26). Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.



FEMMES VICTIMES DE FAUSSE COUCHE

(IJ SANS DÉLAI DE CARENCE PENDANT L'ARRÊT
MALADIE...) - PUBLICATION DE LA LOI

Le texte a pour objectif premier de favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes d'une fausse couche. Il permettra **aux sages-femmes d'adresser des patientes dans le cadre du dispositif Mon Parcours Psy** dans toutes les situations où cela semble nécessaire : **fausse couche, grossesse, dépression post-accouchement**. Le partenaire d'une patiente ayant subi une fausse couche pourra aussi être adressé vers ce dispositif.

Le texte permet de mettre en place par chaque agence régionale de santé (ARS), à partir du 1er septembre 2024, d'un parcours fausse couche avec une approche pluridisciplinaire (professionnels médicaux et psychologues hospitaliers et libéraux) afin de mieux accompagner les femmes et leur partenaire.

Elle intègre une mesure applicable dès 2024 permettant de bénéficier d'indemnités journalières sans délai de carence pendant l'arrêt maladie, y compris pour les agentes de la fonction publique.

Enfin elle introduit dans le code du travail une protection contre le licenciement de 10 semaines pour les femmes confrontées à une "fausse couche tardive".

JORF n°0157 du 8 juillet 2023 - NOR : SPRX2306488L

LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche.

AUGMENTATION DES INDEMNITÉS « REPAS » ET « HÉBERGEMENT »

Une indemnité de repas est versée aux agents publics dans la limite d'un plafond fixée par arrêté. En ce qui concerne les frais d'hébergement une indemnité forfaitaire est fixée par l'assemblée délibérante dans la limite d'un taux maximal défini par arrêté ministériel.

Depuis le 22 septembre 2023, le Gouvernement a porté l'indemnité forfaitaire de repas à 20 euros (contre 17,50 euros depuis le 1er janvier 2020) et a modifié aussi à la hausse le taux maximal de l'indemnité forfaitaire d'hébergement.

En effet elle passe à 90€ en taux de base (contre 70€ jusqu'à présent), 120€ dans les grandes villes de plus de 200 000 habitants et dans la métropole du Grand Paris (contre 90 € jusqu'à présent) et enfin à 140€ dans la Ville de Paris (contre 110€ jusqu'à présent). Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € (contre 120 € jusqu'à présent) pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, lui aussi à compter du 22 septembre 2023.

Cette augmentation, non négligeable dans le contexte d'inflation, a amené la FSU du département de l'Hérault à solliciter le Président pour que soit votée une délibération allant dans ce sens. A suivre...



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 présents 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 !

PRIME INFLATION

LA LIBRE ADMINISTRATION CONTRE LES AGENT-ES

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires. Comme précisé dans un décret publié le 1er août, une "prime exceptionnelle de pouvoir d'achat" va prochainement être versée aux agents publics. Mais seulement à certains d'entre eux. Pour en bénéficier, les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, devront avoir été recrutés ou nommés par un employeur public avant le 1er janvier 2023, être toujours en poste au 30 juin 2023 et, surtout, avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, soit 3 250 euros par mois maximum. Le montant de la prime s'échelonne entre 300 euros et 800 euros bruts. Un montant forfaitaire qui sera fixé en fonction de la rémunération brute effectivement perçue par l'agent. Son montant sera ainsi dégressif plus la rémunération est haute. Le décret relatif à la prime de pouvoir d'achat ne fixe pas pour autant de calendrier de versement de cette prime. Il entre malgré tout en vigueur à compter de ce 1er septembre. La prime pourra donc commencer à être versée dès cette date. « Dans la mesure du possible, le versement devrait intervenir avant la fin de l'année 2023 », indique la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans une foire aux questions.



La FSU Territoriale et les 5 autres organisations syndicales représentatives au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) ont unanimement refusé de participer au vote du projet de décret instituant une prime exceptionnelle « pouvoir d'achat » pour les agent-es, le gouvernement et les employeurs n'ayant retenu aucune de leurs propositions d'amendement du texte.

Parmi les amendements rejetés il y avait notamment le versement obligatoire de la prime par les employeurs territoriaux, l'obligation de mettre en place des négociations locales sur cette prime, ou encore la transformation des plafonds de la prime en montants fixes comme c'est le cas dans les autres fonctions publiques (les montants annoncés et perçus par les fonctionnaires d'Etat et à l'hospitalière sont des plafonds pour les agents de la territoriale. Ceci n'est pas vraiment expliqué dans la communication préalable à la discussion du projet).

Pour les seuls agent-es territoriaux la prime sera facultative et soumise au bon vouloir des collectivités et de leurs exécutifs. En conséquence pour les grandes collectivités qui ont quelques marges de manœuvres budgétaires elles pourront verser dans le paternalisme d'un autre âge et jouer au « bienfaiteur », tandis que les toutes petites collectivités n'auront pas forcément le budget.

La FSU a écrit au Président du département de l'Hérault le 5 octobre dernier pour demander que soit appliqué la prime inflation en faveur des agent-es de la collectivité.

Elle a aussi insisté pour une mise en œuvre rapide de mesures qui peuvent influencer positivement sur le pouvoir d'achat des agent-es dans une période d'inflation.

POUR LA FSU TERRITORIALE LE POIDS DE L'INFLATION EST LE MÊME QUEL QUE SOIT VOTRE STATUT DE FONCTIONNAIRE ETAT, HOSPITALIER OU TERRITORIAL !

Le gouvernement oppose systématiquement aux représentants élus le principe de libre administration des collectivités locales devant ces ruptures d'égalité qui deviennent intolérables quand nous parlons de rémunération. Ce principe est devenu une sorte de « totem d'immunité » pour le gouvernement afin de ne pas avoir à examiner la question du financement par l'Etat d'une mesure qui garantirait véritablement l'égalité pour tous les fonctionnaires.

La Fonction Publique Territoriale n'est pas une sous-fonction publique, la FSU territoriale s'oppose fermement au petit jeu gouvernemental qui vise à alterner principe de transposition (lorsqu'il s'agit de passer au 1607 heures) ou de libre administration des collectivités (lorsqu'il s'agit de ne pas rendre la prime obligatoire), ceci en fonction de ses propres intérêts financiers et idéologiques.

La FSU Territoriale avec les autres organisations syndicales représentatives continuent de refuser de siéger au CSFPT sans réelle ouverture de discussions.



PROTECTION DE L'ENFANCE

LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DU TIERS DIGNE DE CONFIANCE

Le texte de loi apporte des précisions sur la possibilité d'accueil de l'enfant par une personne proche avant toute décision de placement à l'aide sociale à l'enfance (ASE).

Il indique qu'une fois que le juge des enfants prend la décision de « confier un enfant à un autre membre de la famille ou à un tiers digne de confiance, il notifie sa décision au président du conseil départemental où réside la personne à qui l'enfant est confié ».

Par la suite, « le juge des enfants charge le service de l'ASE ou un organisme habilité par le service, d'informer et d'accompagner la personne à qui l'enfant est confié ».

Le texte précise également que ces missions d'information et d'accompagnement du membre de la famille ou du tiers digne de confiance, doivent permettre d'assurer :

- ▶ la bonne prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant par la personne à qui celui-ci a été confié,
- ▶ l'implication de cette personne dans la mise en œuvre du projet pour l'enfant, en veillant en particulier à sa bonne santé et au suivi de sa scolarité,
- ▶ la contribution au développement physique, affectif, intellectuel et social de l'enfant.

Décret n° 2023-826 du 28 août 2023

LES CONGÉS DE PRÉSENCE PARENTALE ET DE PROCHE AIDANT ÉVOLUENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents publics peuvent désormais demander un congé de proche aidant pour être aux côtés d'une personne dont le handicap ou la perte d'autonomie nécessitent une aide régulière ; il n'est donc plus nécessaire que son état de santé présente une « particulière gravité » comme il était précisé jusque-là. Ils sont par ailleurs maintenant autorisés à fractionner leur congé de présence parentale ou de proche aidant en demi-journées plutôt qu'en journées entières. Un décret publié au Journal officiel le 27 août 2023 a ainsi assoupli plusieurs dispositions concernant les congés de présence parentale et de proche aidant dans la fonction publique, pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires comme pour les contractuels.

Le décret précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci. Il est pris pour l'application des articles L. 632- 2 et L. 634-1 du code général de la fonction publique, modifiés par la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, Par ailleurs, il détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche. Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. La possibilité ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

L'IMPACT POSSIBLE AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT

Très régulièrement, les décisions des magistrats des enfants de placement chez un tiers s'accompagnaient dans l'Hérault d'une mesure d'AEMO judiciaire exercée par une association prestataire. Le texte législatif renvoie maintenant la responsabilité du suivi au Conseil départemental, ce qui signe à terme la fin des « doubles mesures » placement chez un tiers et AEMO. Même si les mineurs confiés à un tiers sont peu nombreux, ils ne manqueront pas dans un avenir proche de venir grossir les files actives bien garnies des éducateurs spécialisés de notre collectivité. La Direction Enfance et Famille (DEF) serait bien inspirée de réunir dans les meilleurs délais l'ensemble des organisations syndicales représentatives du personnel pour analyser l'impact de cette loi et offrir des perspectives à la fois respectueuses de l'enfant confié, du tiers et du/de la professionnel.le.

À LA DGA-SD ?

L'incontournable sujet de cette rentrée au sein de la collectivité impacte aussi les agents de la SD : les ajustements du RIFSEEP ont été votés par l'Assemblée Départementale le 18 septembre dernier. Les débats sur la valorisation des métiers en tension et le manque d'attractivité de certains territoires sont donc clôturés. Le bilan pour les sages-femmes est positif au regard d'une hausse satisfaisante de leur IFSE de référence tout comme celui des chefs de service pour lesquels l'IFSE de référence est nettement revalorisée par rapport à l'IFSE socle plancher initiale.

Lors du CST de septembre, un bonus de 47€ a failli être octroyé aux travailleurs sociaux ainsi qu'aux professionnels de santé. Puis non, la revalorisation initiale ajoutée au Ségur suffira selon l'exécutif qui, mécontent du vote des organisations syndicales, est revenu sur sa décision...

Concernant les territoires définis comme zones en tension et faisant l'objet d'une mesure d'attractivité pour les professionnel·les : Bédarieux, Capetang, St Pons et Lunel sont les heureux élus. Malgré le turnover connu dans les équipes du biterrois, les équipes de Béziers n'en feront pas partie, pourtant les difficultés à recruter sur ce territoire persistent.



ÇA BOUGE À FOCH !

Toutefois, ce territoire accueille le projet de formation novateur élaboré avec l'IRTS. Visant à répondre aux difficultés de recrutement sur ce secteur, une promotion d'apprentis en travail social s'installe à l'Hôtel du Département de Foch. A partir d'octobre 2023, une promo d'étudiant.es débute la formation et se composera pour les deux tiers d'étudiants en apprentissage (une moitié salariés de la collectivité, l'autre salariés de partenaires médico-sociaux), et pour un dernier tiers d'étudiants effectuant une formation initiale « classique ». L'objectif est de former et fidéliser les futurs professionnels en dotant prioritairement ce secteur caractérisé par un turnover élevé dans les équipes des STS. Patience et optimisme, ce projet novateur portera ses fruits... dans 3 ans (sic).

Néanmoins, leur accueil à Foch n'est pas sans conséquence sur l'organisation actuelle des agent.es qui occupent les locaux. L'espace est optimisé en attendant un projet d'extension. Mais en attendant, exit la Qualité de Vie au Travail, on pousse d'autant plus les murs que Foch accueille aussi l'équipe spécifique d'informations préoccupantes qui est en phase expérimentale depuis juillet dernier. Si les 4 collègues sillonnant la MDS du biterrois seront dans les faits peu présents, il importe que ces derniers disposent d'un espace de travail stable. Bilan de cette cohabitation multiple : à suivre.

Ce partenariat dynamique avec l'IRTS est une source d'inspiration pour d'autres métiers de la Solidarité tels que les secrétaires médico-sociales. L'accueil d'un public souvent sensible qui les place en première ligne, les expose et requiert des compétences spécifiques et des qualités relationnelles en faveur d'une écoute adaptée et d'une gestion des situations d'agressivité. Aussi, la complémentarité de leurs missions au sein de la chaîne du travail social est déterminante. Or une secrétaire médico-sociale n'est pas une assistante administrative lambda et sa formation initiale ne répond pas toujours à ces prérequis. A ce titre, un partenariat, par exemple avec la Croix Rouge, serait à réfléchir pour développer ce métier et sa montée en compétences. Il est nécessaire en tout cas de leur octroyer une attention actuellement lacunaire, faciliter in fine les recrutements et, comme revendiqué dans le cadre du RIFSEEP, baliser un vrai déroulement de carrière pour ces personnels administratifs.

.../...

QUOI DE NEUF À LA DGA-SD ?

En ce qui concerne le dialogue social global avec la Direction des Solidarités, les rencontres entre les organisations syndicales et les services reprendront courant novembre. Au PASEF, 3 demies-journées ponctuent l'année ; fort de la relance de la FSU, la prochaine aura lieu le 30.11.23. Nous espérons parvenir à une fréquence plus importante au vu des ordres du jour toujours trop denses pour le temps consacré. Des rencontres spécifiques concernant les équipes relais et les assistant.es familiaux ont lieu en parallèle. Puis s'ajoutent des rencontres avec le pôle de la MDA dont les services connaissent une réorganisation depuis novembre 2022. Ces rencontres sont essentielles pour croiser les regards concernant la mise en œuvre des projets divers et la réalité de terrain des équipes.



Le chantier des salaires étant bouclé, place maintenant aux problématiques de fond des missions d'action sociale au département : Le Plan d'Action du PASEF a été présenté dans un livret A4 adressé à chaque agent.e à la rentrée de septembre.

La direction poursuit le travail de concertation mené depuis un an à travers les comités des agents qui débutent en cette rentrée 2023 avec la présentation en cours des 4 thématiques de travail : PMI, accompagnement social, protection de l'enfance et conditions de travail. Cette collaboration avec les agents est, selon nous, un rendez-vous à ne pas

manquer, tant pour les agents que pour l'administration !

Il s'inscrit dans la continuité du mouvement social des services des solidarités de 2021/2022 (Parvis de Foch et des interpellations de plusieurs STS du territoire). L'administration s'est enfin saisie des attentes et besoins exprimés par des équipes de la Solidarité depuis de nombreuses années. Si la FSU salue l'implication du PASEF, nous restons vigilants quant aux modalités de mise en œuvre des comités qui restent à construire ainsi qu'à l'espace de travail qui ne sera pas toujours simple à dégager pour les participants. ■

QUID DES MINEURS TOUJOURS PLACÉS À L'HÔTEL ?

Nous déplorons que notre courrier adressé au Président le 15 juin dernier concernant les mineurs confiés au STEF et placés à l'hôtel en l'absence de solution d'accueil, soit resté sans suite. Pour rappel, en début d'année 2023, environ 80 mesures étaient inexercées faute de places. Impactant les conditions de travail concrètes et quotidiennes des agents du PASEF, cette pratique est antinomique avec les missions de protection de l'enfance et ses obligations légales ainsi qu'à l'éthique des professionnels.

Malgré la création en cours de 250 places qui devrait se finaliser fin 2023 / début 2024, nous restons en attente de solution alternative pour sécuriser à minima le recours à l'hôtel. Des propositions ont été faites par différents acteurs de la protection de l'enfance, aucune n'a été retenue ... Si pour un certain nombre d'enfants, une prise en charge adaptée leur sera proposée à moyen terme, tous n'y prétendront pas forcément. Resteront-ils à l'hôtel dans les conditions actuelles ? Les travailleurs sociaux devront encore refuser d'appliquer ce type de décision ?

L'administration doit apporter une réponse et la FSU ne manquera pas de remettre cette problématique sur la table des discussions, comme tant d'autres !



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 15 novembre après-midi

et le mercredi 13 décembre 2023 après-midi

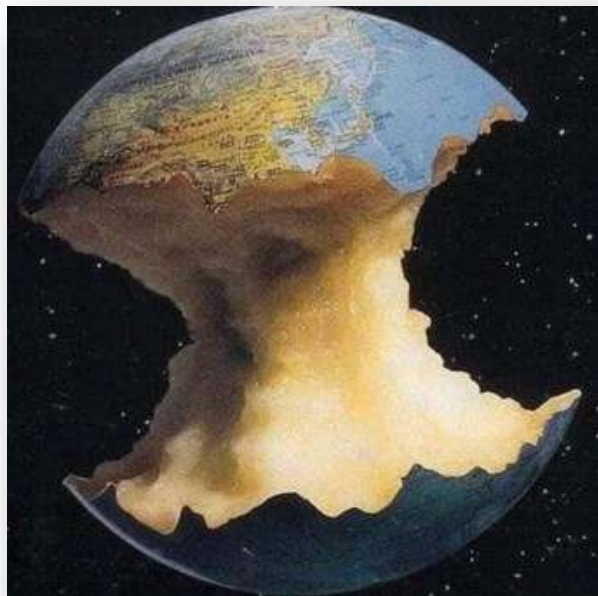
Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE DES ANNONCES PLAN-PLAN

Engagé.es! #6

Une semaine après la présentation des travaux du secrétariat général à la planification écologique, E. Macron s'est exprimé sur les financements accompagnant le plan. Il était temps, alors que ces enjeux ont été évacués de sa rentrée politique. Cependant la montagne accouche d'une souris. Surtout, les services publics, garants de l'intérêt général et qui sont des leviers structurants pour la transition écologique, sont les grands absents du plan. De même, aucune annonce concernant l'agriculture.

Si la mise en place du secrétariat général à la planification a pu être saluée, ainsi que son travail d'évaluation des efforts à réaliser dans différents secteurs, la planification implique des moyens financiers, une fiscalité incitative et redistributive et un plan d'ensemble pour articuler les différentes mesures. Or, les annonces effectuées ce lundi apparaissent comme un plan de communication de politiques sectorielles sans articulation globale, et sans engagements sur des financements à la hauteur.



Certes, le développement d'une filière des pompes à chaleur est un des moyens de diminuer la consommation d'énergies fossiles liée au chauffage. Encore faut-il que cela s'accompagne d'un vaste plan de rénovation thermique des logements et des bâtiments publics. De même, la production de voitures électriques est polluante, consommatrice en eau et en énergie. Elle ne constitue donc pas en elle-même une solution, si l'usage de l'automobile individuelle n'est pas réduit parallèlement via le développement massif de transports collectifs. Or les 700 millions déjà annoncés en 2024 pour la construction de RER dans des grandes agglomérations sont nettement en deçà des besoins, alors que le projet était chiffré par le gouvernement autour de 10 milliards d'euros d'ici la fin du quinquennat. Les collectivités territoriales, déjà financièrement étranglées par les baisses de fiscalité locale imposées par le gouvernement depuis 2017 et l'inflation des prix de l'énergie, ne pourront combler ces insuffisances.

Ces politiques nécessitent de sortir des règles européennes de fixation du prix de l'électricité et certainement pas d'affaiblir encore, l'entreprise publique EDF, en ponctionnant ses capacités investissement.

Par ailleurs, rien n'est proposé en vue de combattre les injustices supplémentaires et les effets de ségrégation sociale et territoriale qui pourraient naître de la nécessité de décarboner les modes de chauffage et de mobilité.

Enfin, pour la FSU, il manque dans ces annonces un plan pour les services publics répondant aux besoins de toutes les populations, assurant des conditions de travail dignes, les engageant dans une réduction de leur empreinte carbone avec les investissements nécessaires à leur adaptation à la crise environnementale.

Par exemple, les investissements dans la rénovation des bâtiments publics permettraient de s'engager sur des services publics éco-responsables et de créer des emplois, tout en améliorant les conditions de travail des personnels et d'accueil des usager-es. Or rien que pour le bâti scolaire, les coûts de rénovation sont estimés officiellement à 40 milliards d'euros...

Pour mener à bien ces politiques, le gouvernement d'E. Macron doit donc avoir le courage de rompre avec sa politique passée. « L'écologie créatrice de valeur ou compétitive » ne peut être la seule boussole pour la planification. Une fiscalité juste doit être mise en place pour redistribuer les richesses, dégager des ressources pour investir dans la planification écologique et mettre en place les mécanismes de solidarité sociale et territoriale nécessaires.

Il en va de l'acceptabilité sociale de la rupture écologique, chaque jour plus urgente pour limiter les effets du dérèglement climatique et de l'effondrement de la biodiversité.

Communiqué FSU du 29 septembre 2023

~~ERRATUM~~ RECTIFICARE

Début juillet la CGT nous a interpellé suite à l'encart « *la souffrance oui, mais des cadres seulement !* » publié dans notre parution mensuelle de juillet (*Engagé-es ! #4*) et demandé la publication d'un *erratum*. La novlangue consiste à rendre positive, par les mots utilisés, une réalité négative. Ainsi, si l'on écoute certains, on ne dit plus « *licenciement* » mais « *plan de sauvegarde de l'emploi* », « *guerre* » mais « *opération de défense de la paix* » ou bien encore « *taxe carbone* » mais plutôt « *contribution climat-énergie* ». Aussi la CGT n'a effectivement pas dit qu'elle refusait d'inclure l'ensemble des professionnels de la protection de l'enfance au profit des seuls cadres dans son alerte à la FSSSCT, mais bien qu'elle était « *complètement ok* »... En rajoutant qu'il était cependant plus « *urgent de commencer à traiter le problème par l'angle de la souffrance de nos collègues cadres de la DEF* »

LES MANQUANTS

de Marie-Ève Lacasse, éditions du seuil.

Les Manquants désignent, en viticulture, les pieds de vignes absents des rangées (principalement arrachés car malades ou parce qu'ils ne produisent plus). Paradoxalement leur absence et le vide qu'ils laissent se remarque, «prend de la place». Ici, le manquant c'est Thomas. Il est parti depuis deux ans. Pourquoi signaler sa disparition alors qu'il aurait pu revenir à n'importe quel moment? Pourquoi affronter une réalité crue alors que l'on peut s'inventer un récit? Pourquoi d'une vie citadine ou conventionnelle se réfugier dans «La Commune», cette ZAD où seules les femmes sont admises? Claire, la femme de Thomas, Joan et Hélène, ses amies, sont auditionnées tour à tour au commissariat. Aucune des trois ne paraît choquée de sa disparition. Claire n'avait jamais signalé son absence, c'était pour elle une manière de laisser la possibilité d'un retour. Les trois amies se sont connues dans les révoltes estudiantines et toutes ont fait des choix de vie différents, tout en questionnant et parfois en jugeant, les choix et les trajectoires des autres. Chacune va livrer sa vision du couple que formaient Claire et Thomas, de leur amitié, de ce qu'est une vie «réussie» dans un monde légèrement dystopique où le dérèglement climatique ne laisse plus le choix du changement. Et tous les personnages vont devoir changer de vie car il ne s'agit plus d'adapter son confort (ou de le déplacer) mais bien de faire les choses pour le commun. Du rapport de domination dans le couple, en amitié comme dans la société, entre possédants et possédés, l'auteur propose une analyse féministe et politique au travers de la mystérieuse disparition de Thomas...



Marie-Ève Lacasse, née en 1982 au Canada, vit en France depuis 2003. Elle a publié, entre autres, Peggy dans les phares (Flammarion, 2017) et Autobiographie de l'étranger (Flammarion, 2020). Elle est journaliste-reporter à Libération.



VEILLE STATUTAIRE & JURIDIQUE

LES AUTORITÉS ADMINISTRATIVES VONT DEVOIR ASSURER LA TRANSPARENCE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LEURS AGENTS

Lorsque vous êtes embauché au département de l'Hérault il est par exemple très complexe d'obtenir une information précise sur votre rémunération indiciaire comme indemnitaire (IFSE de référence, IFSE majorée, NBI, SFT, éventuellement CIA, etc.). Cela devrait normalement s'améliorer...

Les autorités administratives vont devoir assurer la transparence des conditions de travail de leurs agents, quel que soit le versant concerné. En effet, un décret publié le 31 août 2023 fixe la liste des informations et règles essentielles pour les agents, relatives à l'exercice de leurs fonctions et les modalités pratiques de cette communication. Tout cela doit s'appliquer dès le 1er septembre. « Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement [...]



Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.



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

LA FSU TERRITORIALE ensemble AU QUOTIDIEN