

A l'instant

LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE

E dito

Cher(e)s collègues,

Étrange société d'indifférence, **où plus rien n'a de sens, où même les catastrophes climatiques** et la guerre passent sans quasiment éveiller le **moindre sursaut**, le plus petit commentaire.

La crise politique, hier encore inimaginable à **l'échelle nationale**, mais que nous retrouvons également sur le **plan local** frappe de plus en plus les esprits. Elle se traduit au **mieux par « un repli sur soi » au pire vers le « renforcement des extrêmes »**. Le féminisme défendu par **d'illustres personnalités telles qu'Elisabeth Badinter et/ou Simone Veil** est remplacé par un **agglomérat de pseudos représentants républicains**. Ils vont se vautrer sur l'hôtel du **communautarisme exacerbé** au détriment de notre modèle de cohésion sociale et du « vivre ensemble ».

Et nous devrions faire semblant de ne pas entendre, tourner le dos à l'héritage des lumières, du camp de la laïcité et des conquêtes sociales...

La FSU Territoriale ne souhaite retenir **aucune de ces options**. A l'inertie de certains « élus godillots » nous opposons **celles et ceux qui vont se creuser** la tête. Ceux qui **réfléchissent sur le « pourquoi du comment du qu'est ce »**. Ceux qui essaient **d'appréhender les questions**, et elles sont nombreuses, relatives à la **politique des ressources humaines** du département, de cohésion sociale, d'efficacité de l'organisation des services pour ce qui relèvent de nos préoccupations locales.

Si on se réfère aux **réflexions d'Aristote, « être citoyen c'est pouvoir gouverner. Ce n'est pas seulement être gouverné dans un régime**

démocratique ! »

Or, aujourd'hui, si nous interrogeons les collègues du département, **combien peuvent se penser comme des représentants** à un moment de leur vie professionnelle. Un tout petit nombre. Il n'y a quasiment **aucune possibilité pour les collègues** de réellement exercer leur rôle. Il n'y a aucune possibilité pour eux **de penser que les édiles défendent leurs intérêts**. Des « sachants », des « experts » prévoyant ce qui est possible d'un côté, **une seule politique possible**, de l'autre, **oblitèrent la nécessité** de se réapproprier la chose collective. Alors, **nous lançons un appel à l'ensemble de nos collègues** se retrouvant dans notre logique de confrontation constructive, démocratique et républicaine pour **faire barrage à cette indifférence**. Toutes les forces de progrès n'ont pas abdiquées. **L'action de notre équipe au plus près des préoccupations de nos collègues est là pour le rappeler alors pourquoi pas vous ?**

Bonne lecture,
A très vite

Votre Secrétaire,
Yannick SEGURA

Contenu de ce numéro :

Vis ma vie

Direction des collègues

Histoire de vie

Merci à nos collègues des CRD/CE

Prime pouvoir d'achat

PSC

Tributaire du calendrier DRH...

Analphabétisme et/ou illettrisme

Arbitrage budgétaire

Vis ma vie

Inspirée d'une émission sur Tf1 entre 2001 et 2007, **une personnalité politique issue de l'institution départementale en l'occurrence le représentant de l'exécutif départemental** partage le quotidien d'une équipe assurant une mission (en cuisine dans un collège, auprès des usagers du bac gironde, animant un atelier participatif pour les allocataires du RSA, travaux de couture dans une MDS...). **La personnalité se met ensuite au travail en se mettant à la place du professionnel.**

Si cette initiative pourrait nous sembler **sympathique**, elle **oculte**, néanmoins, **les véritables difficultés** rencontrées sur le terrain.

Bien évidemment, il ne s'agit pas de **remettre en cause** le travail et les choix de communication de l'exécutif départemental. Nous suggérons plutôt **d'étendre cet outil à quelques immersions dans le monde** réel du travail en proposant un « **Vis ma vie** » à **la permanence syndicale.**

Le Président en immersion pourrait alors recevoir des appels. Il **rencontrerait des agents en difficulté** confrontés à l'arbitraire, à la précarité, à la maltraitance et/ou dans l'attente d'une mobilité, d'une titularisation,

d'une prise en charge RH. Puis, il pourrait **interagir avec les agents** dans le cadre de nos rencontres territorialisées. Ainsi, il **appréhenderait leurs fortes attentes** comme l'élaboration d'un règlement intérieur des collèges, une amélioration des outils de travail et du matériel pour les collègues de la DI. **Il s'attaquerait à la perte de sens** dans le travail social. **Il entendrait l'isolement** de nos collègues assistants familiaux. **Il s'abîmerait le dos** en classant des livres dans les étals de Biblio-Gironde. **Il respirerait la poussière** des Archives Départementales. **Il sentirait cette frustration** de la part d'un bon nombre d'agents **attendant** la mise en place d'une organisation efficiente des services départementaux et d'une politique des ressources humaines digne de ce nom. Puis, **il devra apprendre à se contenter des réponses de son administration** à la place de celles attendues par la représentation du personnel de sa part.

La FSU propose donc une immersion totale dans son quotidien avec caméra à l'appui, s'il le souhaite...

A notre édile de relever le défi. Nous restons à son entière disposition.

Direction des collèges : Vers la création de la fonction de Responsable de Maintenance ?

A l'initiative de militants de la FSU et de la CGT, 23 agents de maintenance issus des territoires du Bassin d'Arcachon et du Médoc se sont **réunis dans les locaux du collège de LEGE.**

Certains possédant de nombreux CAP et autres diplômes avec plusieurs spécialités dans la maintenance du bâtiment **s'estiment lésés et non reconnus pour l'expertise technique qu'ils possèdent**

Nombreux sont ceux partageant **notre projet d'élaboration d'un règlement intérieur** pour les collèges visant à « torde le coup » aux disparités constatées d'un établissement à l'autre. Ce dernier pourrait **garantir un vrai cadre de travail aux agents** exerçant leurs missions au sein de ces établissements.

Refusant toute forme de démarche corporatiste et catégorielle, nos collègues ont souhaité, lors de cette rencontre, rappeler **l'importance des renforts en effectif d'agents d'entretien.** Ils permettent **de pallier cette recrudescence d'absentéisme** les contraignant à se détourner de leurs missions premières : la responsabilité

technique de la maintenance des bâtiments.

Il est temps pour l'institution départementale de **reconnaitre leurs qualifications et leurs responsabilités** en leur permettant d'accéder, à l'instar des chefs de cuisine, au grade d'agent de maîtrise.

Ils souhaitent, par ailleurs, **pouvoir bénéficier de l'organisation d'une semaine hebdomadaire de travail à 41 heures.** Elle leur donnerait la même possibilité de récupération de jours que leurs collègues en cuisine.

La FSU a rappelé que **cette demande était partagée par la majorité des professionnels au sein des collèges.** La FSU continuera à revendiquer auprès du Président Gleyze une augmentation **des jours en reconnaissance de la pénibilité**

Ce groupe a vocation **à s'élargir et va s'étendre à l'ensemble du département.**

Ces **rencontres** se feront **régulièrement** car une **forte attente pour sortir de leur isolement professionnel s'est exprimée lors de cette première rencontre.**

Une histoire de vie

De mère française et père catalan, **je suis née en Espagne à Barcelone** où j'ai grandi et suivi ma scolarité aux Ecoles Françaises de Barcelone. De l'âge de 16 à 18 ans, je vis deux années en Catalogne Française, à Perpignan. **A mes 18 ans, je rejoins la région parisienne avec ma famille** et j'intègre une Terminale Littéraire. Après l'obtention de mon Baccalauréat, j'ai enchaîné avec **une formation universitaire en obtenant 2 Licences** : l'une de médiation culturelle et communication, l'autre d'écrivain public professionnel à la Sorbonne. Mon souhait premier était de devenir journaliste et/ou de travailler dans le secteur de la communication. **J'ai pu exercer dans le secteur privé des missions d'assistante de communication.**

En 2009 au cours de ma Licence professionnelle d'écrivain public, je rencontre une **association faisant de l'accompagnement social et juridique**. Je deviens alors **chargée de permanence**. Je tiens **des permanences en Ile de France au sein de structures de proximité** (maisons de quartier, centres sociaux, PAD, Annexes mairie, Espaces des Solidarités, etc). Ces **actions sont cofinancées** par de nombreuses collectivités locales et financeurs publics ou paritaires.

Mes missions **consistent à accompagner globalement et durablement toute personne en difficulté dans ses démarches administratives et juridiques** en ayant un rôle « inter-médiateur » entre les différents acteurs sociaux et les professionnels du Droit. Je suis amenée à **travailler en réseau avec les travailleurs sociaux des différents territoires** et le réseau d'avocats bénévoles pour l'association. En parallèle, afin de soutenir les CSE (Comités Sociaux et Economiques) dans leur fonctionnement, **l'association propose un dispositif d'accompagnement administratif et juridique à destination des salarié(e)s des entreprises**. Je tiens également une fois par mois des **permanences pour les salariés et les accompagne dans leurs démarches et/ou problématiques** personnelles et familiales, en appui avec le réseau d'avocats.

En 2016, souhaitant valider mon expérience professionnelle, j'entame un processus de VAE (validation des acquis de l'expérience) et après **obtention du DEASS** (Diplôme d'Etat d'Assistant de service social) et le concours d'assistant socio-éducatif de la Ville de Paris, j'intègre un poste **d'assistante de service social en polyvalence** de secteur au SSP (service social de proximité) de la ville de Paris (15^{ème} arrondissement). J'y pratique **une polyvalence de secteur avec des permanences d'accompagnement social de familles, de personnes isolées**. Je réalise également les **évaluations IP en binôme** avec les collègues de la PMI (puéricultrices, infirmières) et les assistants

sociaux scolaires en école maternelle et élémentaire (particularité de la ville de Paris) ainsi que le SSFE (Service Social en Faveur des Élèves), avant leur envoi à la CRIP (Cellule de Recueil d'Informations Préoccupantes).

Début 2019, je rejoins l'Espace départemental d'action sociale de Clamart, dans les Hauts de Seine (92) en qualité d'assistante sociale polyvalente de secteur. Suite à la nouvelle réorganisation des territoires, **je suis affectée à l'Equipe évaluation dans le champ de la protection d'enfance notamment.**

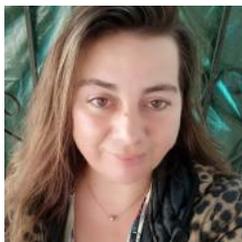
En mai 2020, a lieu mon arrivée au Département de la Gironde. Je rejoins **la MDS de Pauillac pendant 1an ½** dans un contexte particulier de malaise dû au COVID. Je suis positionnée sur **une équipe de polyvalence de secteur. J'interviens dans l'accompagnement de familles**, du soutien à la parentalité, de la protection de l'enfance, des permanences d'accueil. **Je découvre la zone rurale et en même temps le territoire médocain** avec ses richesses et ses problématiques.

En décembre 2021, j'arrive au PTS de Mérignac, en renfort, toujours dans le cadre d'une équipe de polyvalence.

En octobre 2022, j'intègre la DII (Direction de l'Insertion et de l'Inclusion) au sein de laquelle j'exerce toujours à ce jour mes missions. Je suis notamment **en charge de l'appui en travail social sur la mobilisation des personnes percevant l'allocation RSA**, dans le cadre de la démarche participative citoyenne.

C'est à la faveur d'une rencontre avec Yannick SEGURA que **j'ai adhéré à la FSU. J'y retrouve les valeurs soutenant de solidarité, d'échanges et de dialogue social** qui m'ont été précieuses dès mon arrivée en Gironde et qui sont primordiales pour nos collègues. C'est la raison pour laquelle **j'ai accepté d'être représentante, élue du personnel, au sein de la Formation Spécialisée**. J'adore le cinéma, le théâtre, la natation, profiter de moments avec mes proches, ma famille, mes amis.

J'ai découvert la Gironde, si grande et si diverse, à vélo, lors de balades, les lacs, l'Océan... différent de la Méditerranée, mais tout aussi superbe. J'ai rencontré aussi **des personnes très chouettes**, avec qui j'ai noué des liens d'amitié, elles se reconnaîtront ! Et l'équipe de la FSU avec qui **je peux partager différents points de vue et avec qui je poursuis cette aventure humaine...** je m'y suis attachée, même si je suis parisienne et espagnole d'origine, **je suis à présent aussi, girondine de cœur.**



Céline Pascual

Bravo et Merci à nos collègues des CE et CRD durant la tempête qui a balayé le Département

Prime pouvoir d'achat



1-11-2023.

Tout savoir sur... Sûr de tout savoir

Instauration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents de la FPT

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale est paru au journal officiel du 1^{er} novembre 2023.

LA FSU TERRITORIALE

Ce décret qui institue la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, vise à soutenir les agents publics face à l'inflation. Cette prime vient compléter les mesures générales de revalorisation des rémunérations dont la mise en œuvre est intervenue à compter du 1^{er} juillet 2023.

PEUVENT EN BÉNÉFICIER :

- Les agents publics de la fonction publique territoriale (titulaires et contractuels)
- les Assistants maternels
- les Assistants familiaux

LES CONDITIONS :

- 1- Avoir été nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023.
- 2- Etre employés et rémunérés par un employeur public.
- 3- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

LE MONTANT :

Le décret prévoit un barème qui comporte sept tranches correspondant chacune à un montant de prime allant de 800 € à 300 € :

Protection Sociale Complémentaire

L'enquête progresse...

A l'initiative de l'équipe de la FSU Territoriale, **un questionnaire relatif aux conditions de mise en œuvre de la PSC en 2025** a été diffusé sur l'ensemble des bâtiments du Conseil Départemental à Mériadeck et se poursuit au fur et à mesure sur les territoires.

L'équipe se félicite de l'importance des retours, preuve s'il en est que les **collègues du département dans leur grande majorité se préoccupent de ces différentes questions**.

Sur le plan local, **d'autres collectivités territoriales** (Maire de Bordeaux et CCAS) se sont également attaqués à ces différentes questions. Jusqu'à présent les collègues de ces deux grandes collectivités bénéficiaient d'une prévoyance entièrement prise en charge par leur employeur, sans contribution de leurs parts.

Désormais, **comme à Bordeaux Métropole, le reste à charge sera différencié selon son revenu imposable sur l'année N-1** :

Salaire des agents (CCAS, Mairie BX Métropole) Mairie—année N-1	Revenu net imposable annuel—inférieur à 23000	Revenu net imposable annuel—entre 23000 et 30000	Revenu net imposable annuel supérieur à 30000
Prise en charge de l'employeur sur la cotisation mensuelle appliquée au salaire brut mensuel de l'agent	100%	70%	50%

Fort de ses nombreuses réponses (actuelles et à venir), le Département ne pourra pas faire **l'impasse sur ce travail collectif amorcé par la FSU Territoriale. Il lui faudra croiser le projet** avec les avancées significatives obtenues dans d'autres collectivités territoriales.

N'hésitez pas à nous retourner ce questionnaire, l'expression collective devant prévaloir sur les intérêts particuliers et autres lobbysmes...

En début d'année 2024, la FSU Territoriale diffusera le retour des différents questionnaires.

Un gros travail pour rétablir la confiance entre le terrain et l'institution départementale doit être amorcé afin de privilégier un dialogue social apaisé et constructif.

Tributaire du calendrier de la DRH mais pas que

Au travers nos différents questionnaires et rencontres sur le territoire ou au central via l'organisation de nos heures mensuelles d'information, **vous avez été nombreuses et nombreux à soutenir notre approche** garantissant une meilleure politique des ressources humaines, avec :

- **Mise en place** d'un protocole de mobilité,
- **Extension du forfait** pour les télétravailleurs, (plus de 500 réponses tout de même qui vont dans ce sens-là !)
- **Mise en place d'une instance** de régulation (émanation d'une CAP calquée sur le modèle de celle du Conseil Régional) pour garantir la transparence et l'équité,
- **Poursuite de la revalorisation** du régime indemnitaire...

Ces différents chantiers devraient être prioritaires dans l'agenda social au **même titre que le PAD, l'amélioration des enquêtes internes, la résorption**

de l'emploi précaire, les renforts en personnel pour le COS, les équipes volantes et demain la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire.

La FSU Territoriale, n'a de cesse de le rappeler au travers de ses différentes interventions.

Certains d'entre vous s'étonnent de plus en plus que **ces chantiers amorcés** avec la précédente équipe de la DRH ne semblent **pas avancer**. Pas d'inquiétude, la nouvelle direction nous a confirmé, lors d'une énième intervention de notre part, qu'il fallait leur laisser un peu de temps car **leur prise de fonction était récente**. Ok et nous n'en ferons **pas un problème de personne**, chacun y compris le personnel d'encadrement, **a droit à un temps d'intégration** et d'appropriation de ces différents enjeux.

Mais au-delà de ce « **marathon** », la DRH ne part pas de rien. Il y a une multitude **d'agents compétents à la manœuvre** depuis plusieurs années. Même s'ils n'assurent pas les responsabilités auxquelles ils auraient pu prétendre, **ils mettent à profit leur expérience** afin de permettre à ces nouveaux cadres de reprendre ces travaux. **L'obligation de résultat se fait de plus en plus sentir...**

Analphabétisme et/ou illettrisme encore de nos jours !

Au travers de **nos réunions d'information des personnels et autres accompagnements**, nous constatons qu'il existe encore trop de collègues confrontés à **la barrière de la langue, fracturés numériquement, parfois analphabètes et ou illettrés ...**

7% des Français sont en situation d'illettrisme. **1 personne sur 2** occupe un emploi. **Véritable handicap** dans la vie professionnelle, ce fléau **impacte également la vie de tous les jours** des personnes concernées. **La maîtrise des savoirs de base** nécessaires pour **participer à et agir dans une société donnée** sont définis par cette société. Aujourd'hui, **l'acquisition de ces savoirs est de plus en plus cruciale** au regard des évolutions de la société

Ces « invisibles » doivent être pris en charge par la collectivité afin de les **sortir de cet isolement**. Ils

devraient être **reconnus lors des entretiens** dans le cadre de leur prise de fonction.

Au-delà de la politique d'affichage de l'institution départementale, nous estimons qu'il **est urgent de cibler cette population fracturée et paupérisée**.

La FSU Territoriale souhaite **qu'une campagne de sensibilisation visant à repérer et aider nos collègues** à s'émanciper soit amorcée par la collectivité.

Dans une moindre mesure, il est **urgent de démocratiser l'accès à Mascaret**. Par manque d'acculturation, de **compétences, de temps, d'accès à l'outil informatique**, de trop nombreux collègues **passent à côté de l'information**. **L'employeur doit se réinterroger sur la place accordée à ces collègues en difficulté de lecture, d'écriture et d'expression orale**.

Arbitrage budgétaire : Le personnel ne doit pas devenir la variable

La FSU Territoriale ne minore pas les **tensions financières** résultant de la **baisse des Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO)** en France en raison de la crise immobilière actuelle. Ces derniers représentent une source vitale de revenus pour les collectivités locales. Mais, nous estimons qu'en cette période **d'austérité budgétaire**, le personnel ne doit pas devenir la « variable d'ajustement » du budget départemental. Pour la FSU Territoriale, **d'autres choix sont possibles**. En effet, si la loi a conforté les départements dans leurs **missions de solidarités territoriales et humaines**, ce dernier exerce aussi des **compétences partagées** avec les autres collectivités territoriales. Celles-ci sont considérées comme des politiques volontaristes. Elles peuvent parfois s'exercer **au détriment de nos compétences départementales** (missions obligatoires pour le Conseil Départemental). Bien sûr, il ne s'agit pas de remettre en

cause celles qui viennent compléter nos compétences départementales. D'autres, cependant, relèvent **d'une forme de « doublons » avec certaines autres grandes collectivités**.

Par ailleurs, le **département œuvre en partenariat avec quatre collectivités non-membres de la communauté européenne** (Serbie, Sénégal, Maroc et Burkina Faso).

Sans remettre en cause ces différentes coopérations internationales, nous estimons qu'en cette période d'austérité budgétaire et de **perte du pouvoir d'achats des agents du Conseil Départemental de la Gironde, d'autres arbitrages sont possibles**. De la même manière, nous estimons que pour réussir les réorganisations nécessaires à **une politique efficiente de nos compétences départementales, les créations d'emplois ne doivent pas être sacrifiées sur l'hôtel du « mille-feuille territorial »**.

A quand un vrai débat paritaire sur les arbitrages budgétaires ?

Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsusnuter33@gironde.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale

NomPrénom.....

Direction Service.....

Adresse Mail.....

Téléphone

