

Engagé.es !

Comprendre
& agir

#7

Nov-Dec 2023

RIFSEEP LES ELU-E-S FSU MENACÉ-E-S

DANS CE NUMÉRO :

2

- 25 euros et après ?

3

- Du nouveau sur la fiche de paie : le Montant Net Social

4

- On a voté !

5

- RIFSEEP : les élu-es FSU menacé-e-s !

6

- Permanences gratuites d'accès au droit

7

- Travail social : livre blanc, recentralisation et indemnités d'entretien

9

- Egalité professionnelle : de la parole aux actes SVP !

10

- Contrat santé et prévoyance : négociations en cours dans notre collectivité

11

- La NBI et le travail invisible de la FSU

12

- Bonnes fêtes



25 € ET APRES ?

Engagé.es! #7

ATTRIBUTION DE 5 POINTS D'INDICE SUPPLÉMENTAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2024 ET REFUS DE LA PRIME POUVOIR D'ACHAT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT.

COMME PRÉVU, TOUT LE MONDE GAGNERA 25€ BRUT DE PLUS AU 1^{ER} JANVIER 2024

La FSU vous rappelle que le Décret n°2023-519 du 28 juin 2023 qui a augmenté la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5% à compter du 1er juillet 2023 prévoit aussi dans son article 2 l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires à compter du 1er janvier 2024.

Pour rappel, toutes les catégories de toutes les filières sont concernées par cette attribution de 5 points supplémentaires.

La valeur du point d'indice étant de 4,92 €, l'augmentation mensuelle sera d'environ 25 euros brut pour chaque agent. Si elle a le mérite d'exister, cette revalorisation reste insuffisante !!!

Le Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age (HCFEA) précise dans ces dernières publications qu'entre « avril 2022 et avril 2023, en France hexagonale, le prix du panier de biens des personnes seules a augmenté en moyenne de 100€ par mois, celui des familles monoparentales avec un enfant de 132€, celui des couples avec un enfant de 213€ et celui des couples avec deux enfants de 249 € ». Pour nombre d'agent.es, et notamment les plus précaires, ces augmentations, auxquelles il faudrait ajouter les coûts de carburant, de l'énergie et de nombreux autres biens de consommation courante, sont difficilement supportables au regard des rémunérations trop faibles dans la Fonction Publique Territoriale. Rappelons par ailleurs que les assistants familiaux restent une nouvelle fois à quai sur cette mesure au-delà de l'augmentation légale du SMIC...

PRIME POUVOIR D'ACHAT : C'EST NON !

Dès la parution du décret fin octobre, la FSU Territoriale de l'Hérault avait par courrier sollicité l'attribution de la prime pouvoir d'achat en faveur des agent-es de la collectivité. Le Président Kléber Mesquida a transmis à la FSU le 17 novembre une réponse écrite détaillant les motivations de ce refus annoncé avec mépris pour les représentants du personnel lors de la session départementale du 13 novembre.

Le Président rappelle à cette occasion les 24 millions d'euros de crédits votés ces deux dernières années en faveur du pouvoir d'achat des personnels de la collectivité.

OUI il y a eu les 15 millions liés au RIFSEEP, mais comme nous l'avons déjà largement démontré, il n'a pas bénéficié de la même manière à tout le monde et notamment aux métiers féminisés, et tout particulièrement ceux de catégorie C. Par ailleurs les augmentations liées au RIFSEEP parviennent après plus de 20 années sans augmentation du régime indemnitaire et rattrapent donc tout juste les lacunes en la matière de notre collectivité. A notre grand regret elles sont appliquées au moment où l'inflation est au plus haut et limite donc leur effet bénéfique sur le pouvoir d'achat des agent-es.

OUI la collectivité a fait plus qu'appliquer le SEGUR venant enfin apporter une reconnaissance aux métiers du lien et du soin. Mais le SEGUR ne suffit pas à répondre aux besoins d'attractivité des métiers du travail social et médico-social (voir article sur les préconisations du livre blanc du HCTS, page 7). Par ailleurs cette extension du périmètre du Ségur, que nous saluons, ne touche qu'une minorité de métiers de la collectivité.

OUI la collectivité a mis la main à la poche pour la restauration collective et la protection santé et prévoyance, mais là encore cela ne concerne qu'une minorité d'agent-es de la collectivité.

.../...





OUI la collectivité a déjà mis en œuvre une prime pouvoir d'achat il y a un an mais l'inflation a poursuivi ses basses œuvres et érodé toujours plus le pouvoir d'achat des personnels de la collectivité.

Rappelons par ailleurs à l'exécutif que lorsque l'ensemble des organisations syndicales de la collectivité réclamait l'indexation du RIFSEEP sur la valeur du point d'indice il y a deux mois (ce qui ne représentait pas non plus un engagement très audacieux), il nous a répondu préférer attribuer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat que mettre en place un tel système. Les agent-es n'auront finalement ni l'un ni l'autre...

Enfin, disons-le clairement : l'application de cette prime pouvoir d'achat, soumise à des barèmes de ressources, aurait essentiellement bénéficié aux plus petites rémunérations de la collectivité, celles justement « oubliées » dans le cadre du RIFSEEP et à présent ignorées par celles qui ne sentent pas concernées. Son application aurait pu être l'occasion de justement soutenir les métiers féminisés de catégorie C et B, les temps partiels, bref œuvrer en faveur d'une plus grande égalité professionnelle...

DU NOUVEAU SUR LA FICHE DE PAIE : LE «MONTANT NET SOCIAL»

C'est une simple ligne en plus, souvent passée inaperçue, qui figure depuis début juillet sur le bulletin de paie sous l'appellation **Montant Net Social (MNS)**. Ce nouvel indicateur référent, présenté comme une avancée, mais qui s'avère aussi problématique, permettra à compter du 1^{er} janvier 2024 de calculer automatiquement le montant des droits à prestations CAF.

LE MONTANT NET SOCIAL, C'EST QUOI ?

Le montant net social est le revenu net, après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Cela correspond à la différence entre la totalité des sommes perçues (Traitement de base, heures supplémentaires, régime indemnitaire, RIFSEEP, avantages en nature...) et l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Ce montant qui permet de bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA, n'était auparavant pas directement disponible pour les salariés qui devaient en faire le calcul et fournir le renseignement à la CAF. L'affichage du montant net social sur les bulletins de paie, dès juillet 2023, est donc censé simplifier les démarches des allocataires qui n'auront plus aucun calcul à effectuer. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants nets sociaux qui leur auront été transmis. À compter de janvier 2024, les employeurs devront déclarer le montant net social de leurs agent.es aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le « montant net imposable ».

DERRIÈRE L'OBJECTIF AFFICHÉ D'UN MEILLEUR RECOURS AUX DROITS, LES PLUS PRÉCAIRES PÉNALISÉS !

Cette mesure a pour objectif affiché de permettre une simplification et un meilleur recours aux droits aux prestations sociales. Cependant, la mise en place du montant net social s'accompagne d'un nouveau mode de calcul qui risque de réduire fortement les effets positifs annoncés. En effet, le montant net social intègre dans son calcul des avantages en nature ou facultatifs, qui n'étaient jusqu'à présent pas pris en compte : tickets-restaurants, participation des employeurs aux chèques-vacances A priori serait exclue du calcul la part employeur pour le financement des garanties collectives à la complémentaire santé même si la participation employeur au volet prévoyance n'est pas précisée par la foire aux questions du Ministère du travail. Rappelons que les organisations syndicales de la collectivité négocient en ce moment même la Protection Sociale Complémentaire au conseil départemental de l'Hérault.

Vous l'aurez compris une des conséquences possibles des montants déclarés à la CAF pour les plus précaires des agent-es de la collectivité, c'est qu'ils pourront être plus élevés qu'avant et donc conduire à une diminution des aides versées (prime d'activité notamment).

Si la FSU Territoriale dénonce régulièrement les conséquences du non recours aux droits, les solutions mises en place ne doivent pas être pénalisantes pour les agent-es et salarié-es aux rémunérations les plus basses et aux situations sociales et familiales les plus fragilisées. Là encore ce sont principalement les femmes qui pourraient être les perdantes de ce nouveau mode de calcul.

LE CADRE LEGAL DU MONTANT NET SOCIAL

L'arrêté du 31 janvier 2023, publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée « montant net social ». Si ces dispositions ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics, le Ministère du travail indique cependant que les employeurs publics devront adapter leurs bulletins de paie, quel que soit le statut des agent.es.

On a voté !

CST DU 19 OCTOBRE 2023 :

9 dossiers composaient l'ordre du jour du dernier Comité Social Territorial dont un dossier était présenté à titre informatif et les autres pour avis :

DGA AG/RH : POINT D'ÉTAPE COGITIS.

La collectivité a décidé d'internaliser les compétences numériques déléguées jusqu'alors à COGITIS. L'équipe de l'Hérault concerne 77 salariés et assure un rôle essentiel au Département : réalisation et veille des projets numériques, assistance et développement de logiciels métiers. A cela s'ajoute le soutien à l'usage quotidien et grandissant de l'outil numérique par les agents lié à la dynamique de dématérialisation de la collectivité. Un passage en CST est attendu à la fin du premier trimestre 2024 pour une effectivité prévue en juillet 2024.

La préparation de cette intégration a débuté peu avant l'été entre les directions internes et externes avec un travail de concertation et d'analyse qui s'étendra ces prochains mois afin de répondre aux attentes tant collectives qu'individuelles. Diverses interrogations émergent chez les salariés ainsi que les agents de la DSI concernant les conditions de travail et de salaire ainsi que le maintien des avantages sociaux et l'organisation future du service.

La FSU rappelle sa mise à disposition à l'égard des professionnels pour échanger en équipe ou individuellement.

DGA RH : RAPPORT D'ÉVOLUTION DES POSTES DE L'ANNÉE.

Comme chaque année, les mouvements de postes sont présentés suite aux recrutements, mobilités, obtentions de concours et avancements de grade dans le cadre des LDG. Les suppressions et créations de postes sont à l'équilibre. La FSU a pris note de la dynamique d'encouragement de l'administration au passage de concours mais regrette le peu de concours et d'exams professionnels organisés dans l'Hérault par le Centre de Gestion malgré les besoins supérieurs de la collectivité. **Vote POUR**

DGA AT : PROJET D'AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION DE LA DGA AT POUR LE PÔLE DES SOLIDARITÉS TERRITORIALES.

Le service Ouest Héraultais de la Direction des Aides Territoriales se mobilise depuis janvier 2022 dans le cadre du projet « Géoparc Cœur d'Hérault » porté par le département de l'Hérault en vue d'être labélisé par l'UNESCO en 2026. La charge de

travail occasionnée motive la création d'une unité spécifique de 4 agents dont 3 créations de postes. La FSU a porté une attention particulière à la nature des recrutements et la pérennisation de ces agents sur la collectivité. **Vote POUR.**

DIRECTION DU CABINET : PROJET DE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DU PROTOCOLE ET DES RELATIONS PUBLIQUES.

Cette nouvelle organisation répond à l'objectif de mise en conformité juridique visant à dissocier les activités relevant du Cabinet de celles rattachées à la Direction des Relations Publiques qui sera rattachée à la Direction Générale des Services avec une hiérarchie administrative. 2 des 4 services concernés font l'objet d'un changement de dénomination afin de valoriser leurs missions.

Vu les écueils connus par ailleurs, la FSU a interrogé la double hiérarchie occasionnée par la création d'un lien fonctionnel avec le Cabinet. Notre organisation syndicale a aussi déploré qu'une mutualisation des services n'ait pas été retenue compte tenu du fort ratio du nombre de chefs de service pour des équipes composées de 2 ou 3 agents. **Vote CONTRE.**

DGA AG : PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SERVICE JURIDIQUE.

Ce dossier implique la création d'un poste d'adjoint au chef de service par le redéploiement du 6ème poste de juriste. Celui-ci avait été créé en 2022 compte tenu de la charge de travail en hausse, laquelle est toujours d'actualité. Malgré l'objectif de renforcer l'encadrement au profit de l'équipe, les contradictions du dossier n'ont pas convaincu la FSU. **Vote CONTRE.**

DGA SD : ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION ENFANCE FAMILLE.

Le projet comporte 2 créations et 1 redéploiement : la création d'un poste d'adjoint à la direction en faveur de la qualité d'offre et d'accueil au Service Départemental d'Accueil Familial ainsi que celle d'un poste d'adjoint au chef de du Service Départemental des Informations Préoccupantes, complété par le redéploiement d'un poste de coordinateur à la recherche de places d'accueil dans le cadre d'une mission expérimentale. Par ailleurs, le rattachement hiérarchique du poste de direction de la Maison d'Enfants Marie Caizergues permet la mise en conformité avec la loi du 21 février 2022.

Bien que le projet ait été retravaillé depuis sa première présentation au CT d'octobre 2022, les bénéfices de ces évolutions en faveur des professionnels de terrains sont insuffisants pour la FSU. Le plan d'action du PASEF est en cours de déploiement sur le territoire et plusieurs démarches d'amélioration voient le jour ou se concrétiseront courant 2024. Dans le contexte actuel de changements multiples, la FSU demande un diagnostic élargi afin d'évaluer l'aspect qualitatif et opérationnel des postes actuels et créés depuis 2017 au PASEF.

Vote CONTRE

DGA SD : DÉPLOIEMENT DE 9 POSTES DE TRAVAILLEURS SOCIAUX AFFECTÉS SUR LES TERRITOIRES POUR L'ÉVALUATION DES INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES.

Destinés aux IP urgentes et au traitement des IP hors délai réglementaire, ces postes sont prévus pour 3 ans, sur une assise de poste de titulaires et correspondant donc à des créations. Bien qu'ils s'annoncent d'avance insuffisants, ce projet répond cependant en partie aux attentes des professionnels sur le terrain. Un point d'étape dans 6 mois évaluera les améliorations nécessaires éventuelles. La FSU a cependant attiré l'attention sur les choix de métiers fait par les MDS. En effet, si ces postes viendront soulager certains métiers, ils ne répondent pas à d'autres ce qui viendra amoindrir la réponse attendue.

Vote : POUR.

DGA SD : MODIFICATION DES DÉNOMINATIONS DE LA DAFSI ET PROJET DE MUTUALISATION DE LA FONCTION ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE DE CONVENTION D'OBJECTIFS.

Ce dossier technique a fait l'objet d'une présentation claire sans sensibilité particulière. La mutualisation paraît pertinente au regard de la FSU.

Vote : POUR.

DGA SD : PROJET DE RÉORGANISATION DES SERVICES DE LA DASL.

Ce projet comporte la fusion du Service Pratique et Prospective en Travail Social et du Service Cohésion Sociale et Développement Territorial, ainsi que le déploiement de 6 chargés de développement pour l'ensemble des MDS du territoire. La fusion paraît pertinente, tout comme la volonté de l'administration de valoriser la dynamique de projet des équipes. Toutefois, la FSU se questionne sur la capacité des agents du PASEF à s'en saisir à moyens constants vu la charge de travail pouvant être bloquante sur certains secteurs.

Vote POUR.

LES ÉLU-ES FSU MENACÉ-ES !

Par un courrier du 2 octobre 2023 « à l'attention des représentants titulaires et suppléants du syndicat FSU » et envoyé à leur domicile, la vice-présidente et le DGS ont accusé les élu-es FSU de la collectivité en Conseil Social Territorial (CST) du conseil départemental de l'Hérault d'avoir contrevenu à leur obligation de discrétion professionnelle en diffusant à l'ensemble des agent-es de la collectivité, le 21 septembre dernier, les éléments liés au nouveau RIFSEEP, et notamment les montants des IFSE de référence et les IFSE majorées. Par ailleurs, dans ce même courrier, ils affirment limiter à l'avenir les communications de documents dans les instances tout en menaçant les élu-es FSU de mettre en œuvre une procédure disciplinaire à leur encontre, en cas de récidive, si le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit leur mandat n'est pas respecté.

UNE ACCUSATION NON FONDÉE EN DROIT

Le syndicat FSU n'a pas pris à la légère ces graves accusations et n'a pas immédiatement réagi, préférant étudier en interne si une faute avait été commise et si nous avions pu nous mettre à défaut dans l'équilibre fragile entre discrétion professionnelle et informations aux agent-es. En effet l'exécutif oublie parfois que nous ne sommes pas un service de la collectivité aux ordres et à disposition...

Ce n'est que fin novembre, par un courrier détaillé adressé à tous les élu-es de la collectivité, que nous avons réfuté en droit ce dont nous sommes accusés. En effet, nous avons défendu l'idée que, sauf preuve du contraire, les élu-es FSU n'ont à aucun moment transmis d'éléments ou de documents dont ils ont eu connaissance en CIC et CST avant que ces derniers soient réputés « publics », au moment de l'approbation par l'assemblée délibérante du nouveau RIFSEEP, soit le 18 septembre 2023.

En effet plusieurs avis et jurisprudences en la matière nous ont amené à affirmer que l'absence de discrétion professionnelle n'était en l'occurrence pas fondée. D'abord parce que cette notion doit prendre en compte le contexte, la nature et les destinataires des documents communiqués.

Ensuite parce qu'une information ne peut être regardée comme soumise à l'obligation de discrétion que si deux conditions cumulatives sont remplies : elle doit être désignée comme telle par l'employeur (ce qui est le cas) mais elle doit aussi présenter un caractère objectivement confidentiel.

Et ce dernier critère devient caduque lorsque les élu-es de l'exécutif valident en session le nouveau RIFSEEP qui verse les éléments de rémunération des agent-es dans le domaine public selon la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) qui réaffirme que « de façon constante puissent être communiquées les composantes fixes de la rémunération des fonctionnaires ».



Le numéro 5 de la revue FSU du conseil départemental de l'Hérault « Engagé.es ! », objet du litige avec l'exécutif et la vice-Présidente

UN ACTE D'INTIMIDATION INACCEPTABLE

Alors que la FSU a, comme en 2022 après leur adoption par l'exécutif, simplement diffusé aux agent-es (qui ne disposaient d'aucune information) des éléments indispensables à la compréhension du RIFSEEP, les auteurs du courrier auraient pu faire le choix du dialogue et s'adresser aux responsables du syndicat FSU en les invitant à échanger sur ce qu'ils considéraient comme une infraction. Pourtant, ils ont préféré envoyer un courrier d'avertissement et

de menaces au domicile personnel des élu-es FSU, ce qui relève selon nous d'une démarche d'intimidation que nous considérons inacceptable. En effet, si nous sommes quelques représentants syndicaux à posséder une certaine expérience de ce type de « non-dialogue social », ce courrier a par contre fortement affecté celles et ceux d'entre nous qui ont pris l'engagement récent de consacrer une part de leur activité professionnelle et souvent personnelle à servir les agent-es du département et contribuer à améliorer à la fois leurs conditions de travail et la qualité de vie dans la collectivité.

.../...

Cette attitude extrêmement offensive et violente n'est pas sans nous questionner sur les choix stratégiques de l'exécutif en matière de dialogue social. D'autant plus, pour l'anecdote, qu'à aucun moment il ne nous a été demandé de retirer cette communication de notre site internet...

LE CHOIX DU « NON-DIALOGUE SOCIAL »

Par ailleurs nous n'ignorons pas non plus le contexte dans lequel ces accusations ont émergé. Le double vote négatif de l'ensemble des organisations syndicales de la collectivité et notamment celui des élu-es FSU essuyé par le dossier RIFSEEP en CST les ont amenés sans aucun doute à adopter cette voie.

Ce courrier symbolise le manque de volonté de dialogue dans une séquence de concertation où l'administration a démontré toutes ses faiblesses. D'abord une nouvelle concertation un an après la première, au pas de charge en plein cœur de l'été, pour dissimuler les aberrations payées au prix fort au cabinet de conseil KPMG. Ensuite une proposition d'augmentation de l'IFSE pour les travailleurs sociaux en pleine séance et retirée aussitôt parce que les élu-es n'avaient pas « bien » voté, et enfin une vraie-fausse étude comparative des rémunérations des métiers féminisés montrant l'étendue du mépris envers les représentants du personnel et la volonté de tuer tout dialogue constructif. Malgré l'absence de toute solidarité de la part de la CFDT dans un propos liminaire réclamant



simplement ne pas vouloir être une victime collatérale du courroux de l'exécutif, nous tenons ici à remercier le syndicat CGT ainsi que l'ensemble des agent-es et élu-es qui nous ont témoignés de leur soutien.

Nous remercions tout particulièrement le syndicat SUD de la collectivité pour leurs mots toujours aussi combattifs dénonçant davantage un « manque d'assurance de l'administration dans ses propres décisions que d'un manquement à un devoir de discrétion mis à mal par le DGS lui-même en amont de votre communication. La qualité de vos informations et de vos communications est une source de référence pour de nombreux agents et il n'appartient qu'au bon vouloir de l'administration de se hisser à ce niveau plutôt que d'essayer pitoyablement de l'amoindrir ».

En conclusion, malgré cet épisode que nous avons tous ressenti comme une insulte à notre engagement et aux efforts que nous faisons tous les jours pour concilier vie professionnelle, vie familiale et engagement syndical en faveur des agent-es, nous ne pouvons qu'espérer tendre à nouveau vers un dialogue social mutuellement respectueux. Malgré la véhémence du courrier, qui ne manquera

cependant pas d'altérer la relation de confiance qui pouvait exister dans nos relations avec la collectivité, nous souhaitons revenir à un mode de relation normalisée. Nous espérons que l'exécutif et le DGS sauront revenir sur leurs positions initiales et ainsi reconnaître une certaine disproportion dans leur réaction.

A suivre....

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 :

Sur rendez-vous !

Le mardi 23 janvier 2024 matin
et le mardi 5 mars 2024 matin

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

TRAVAIL SOCIAL :

DU LIVRE VERT AU LIVRE BLANC LE HCTS CONTINUE DE PRÊCHER...

« Les métiers du travail social vivent une crise d'attractivité et une crise de sens impactant directement la situation des plus vulnérables, et avec eux, la cohésion sociale de notre pays » : C'est avec ces mots que Mathieu Klein, Président du Haut conseil du travail social (HCTS) a remis le « Livre Blanc » du HCTS, le 5 décembre 2023 aux ministres du Travail, Olivier Dussopt, et des Solidarités et des Familles, Aurore Bergé.

Parmi les 14 mesures (voir ci-dessous) le livre blanc note « l'urgence » à « revaloriser les professionnel·les » (1,3 million de travailleurs dans le secteur dont 90 % sont des femmes), à « améliorer les conditions globales d'exercice », à « agir vite » dans un contexte « d'invisibilisation » avec l'ambition d'apporter « le même niveau de réponses pour les professionnelles du lien que celles posées à la suite de la crise sanitaire pour celles et ceux du soin ».

Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) les dix métiers du travail social sont ceux qui ont été le plus recrutés en 2022, selon Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, tout en étant ceux pour lesquels il est le plus difficile de recruter. Pour améliorer l'attractivité des métiers, il évoque une revalorisation des salaires, liée à sa proposition de mettre en place une négociation salariale annuelle, ceci tout en menant une réflexion sur la filière du travail social. Le Ministre souhaite aussi faciliter l'accès à la FPT pour ces métiers et revisiter les modalités de promotion. On peut se satisfaire de voir que le Ministre rejoint par-là l'avis de la FSU sur le fait que le CTI Ségur reste une mesure insuffisante pour répondre à la crise actuelle en matière d'attractivité que connaissent les métiers du travail social et médico-social. D'autant plus que la préconisation de revalorisation salariale proposée par le Livre blanc s'appuie sur un calcul à partir du SMIC (auquel la FPT n'est pas soumise) « oubliant » que la loi de Transformation de la Fonction Publique et l'obligation des 1607h ont fait travailler davantage des agents pour un même salaire...

Le livre blanc est en réalité un nouveau chapelet de mesures incantatoires (car aucune mesure n'est réellement opérationnelle) quelques mois à peine après le livre vert. Elles ont le mérite d'exister et de démontrer que si les mesures salariales sont urgentes, celles, plus structurelles, agissant sur le sens du travail social et de ses interventions le sont toutes autant...

Les 14 grandes recommandations du livre blanc :

1. Valoriser les salaires
2. Engager une concertation sur le sujet des ratios d'encadrement (nombre maximum de personnes accompagnées par professionnel·le·s qualifié·e·s) précédée d'une mission spécifique afin de documenter le sujet.
3. Réinterroger les modes de financements des structures sociales et médico-sociales
4. Affirmer des fondamentaux du travail social adaptés aux défis d'aujourd'hui
5. Faire évoluer la gouvernance des métiers et des compétences
6. Recruter durablement
7. Faire évoluer les organisations de travail par un encadrement différent
8. Soutenir les parcours professionnels
9. Consolider les parcours des étudiants et des stagiaires
10. Distinguer l'accès au droit et l'accompagnement social
11. Engager une stratégie globale de communication autour des métiers
12. Tirer toutes les potentialités de la transition numérique
13. Investir la transition écologique
14. Renforcer la place du travail social dans le débat public



Pour télécharger le Livre Blanc du HCTS : <https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-12/Livre-blanc-du-travail-social-2023.pdf>

Décentralisation *versus* recentralisation de la protection de l'enfance : un vrai faux débat

Un an après avoir déclaré la protection de l'enfance « grande cause nationale », et pour répondre aux difficultés incommensurables qu'elle traverse, Charlotte Caubel, secrétaire d'État chargée de l'enfance, n'a rien trouvé de mieux que de mettre au début de l'automne sur la table une possible recentralisation du dispositif.

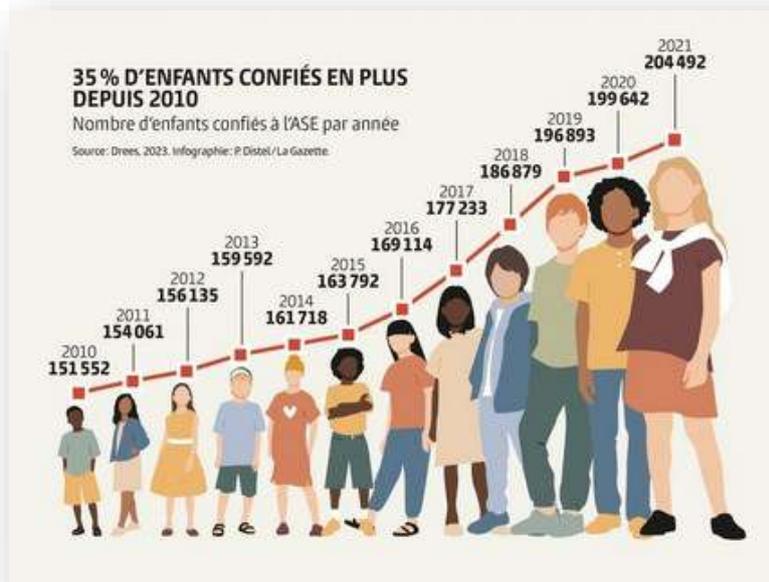
Cette saillie prêterait à sourire si tous les jours les acteurs de la protection ne constataient les impérities de la centralisation en matière d'insertion des enfants porteurs de handicap dans l'Éducation Nationale, la précarité structurelle des AESH, les listes d'attente de plusieurs années pour intégrer un Institut médico-éducatif (IME), les pénuries de services de pédopsychiatrie, une justice des mineurs exsangue, etc. Elle nous aurait presque fait oublier que c'est suite à l'incapacité de la DASS à faire face aux enjeux d'une protection de l'enfance respectueuse des familles et à lutter contre le tout placement que le transfert de la compétence aux départements au mitan des années 1980 a permis le développement du

travail à partir du domicile des familles et l'essor de la protection administrative contractualisée.

Dans sa réponse, l'Assemblée des départements de France l'a bien compris, se mettant (presque) comme un seul homme vent debout

minorité, que faire du mineur étranger d'abord un étranger était une erreur fondamentale contre laquelle un dispositif de protection devait fondamentalement lutter.

À sa manière, Elisabeth Borne a clos début novembre la stérilité de ce débat en rendant visite aux présidents des départements réunis à Strasbourg et en annonçant qu'il n'y aurait pas de remise en cause de la décentralisation, et que l'État serait financièrement aux côtés des collectivités départementales. Mais le débat est-il vraiment clos ? En fait, en s'attachant strictement à la forme (décentralisation *versus* recentralisation), aucun débat de fond n'a réellement été engagé, aucune solution à la pénurie de personnels social, éducatif, médico-social n'a été avancée, aucune déclaration n'est venue réaffirmer la



Infographie de la Gazette des communes

contre la déclaration de la secrétaire d'État. Et à leur tour de réclamer des moyens. Pour toute la protection de l'enfance ? Non, surtout pour faire face à la prise en charge des Mineurs non accompagnés, oubliant à leur tour que le dispositif de protection de l'enfance ne devait souffrir d'aucune discrimination, que la détermination de l'âge osseux de l'enfant (scientifiquement dénoncée) mettait à mal la présomption de

nécessaire universalité du dispositif de protection de l'enfance et le besoin que la « grande cause nationale » dépasse le poids des mots et des symboles.

Alors si l'État et les départements abandonnaient les postures de principe pour se poser en garants de l'avenir des enfants qui leur sont confiés ? Les familles, les mineurs, les jeunes majeurs et les professionnels du champ auraient tout à y gagner.

REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN POUR LES ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX : ENFIN !

Dans un courrier en date du 27 novembre 2023 adressé à toutes les assistantes familiales et tous les assistants familiaux, le président les informe de la revalorisation de l'indemnité d'entretien de 16,16 euros à 20 euros par jour et par enfant à compter du 1er janvier 2024. Pour rappel, cette indemnité n'est pas du salaire mais une somme destinée à toutes les dépenses auxquelles doivent faire face ces professionnel-le-s concernant les enfants confiés au Président du Conseil départemental.

Si l'on salue cette avancée, il faut tout de même préciser qu'en décembre 2019, la FSU avait initié et soutenu un mouvement social de ces salariés de la collectivité pour qu'elles et ils soient entendus dans leurs légitimes revendications dont celle de la revalorisation de l'indemnité d'entretien en raison de l'augmentation du coût de la vie. Le président s'était alors engagé à ce que cette indemnité soit revue progressivement chaque année. Cet engagement n'ayant pas été tenu, nous nous sommes rappelés au bon souvenir de notre président par un courrier en date du 22 septembre co-signé par les 4 OS, courrier pour lequel nous n'avons eu aucune réponse.

S'il est toujours difficile pour notre Président de répondre à nos interpellations syndicales, nous saluons cette avancée notable revendiquée depuis longue date par la FSU.

DE LA PAROLE AUX ACTES SVP !



Le 27 novembre, le président Mesquida a signé la Charte d'engagement LGBTQIA+ proposée par l'association « L'Autre Cercle », signature qui l'engage à mener des actions en faveur de l'inclusion des agent.es de la communauté LGBTQIA+, y compris en menant des politiques RH inclusives et lutter contre toutes les formes de discrimination et de violences.

Cette charte appelle ses signataires à « créer un environnement inclusif » et à « veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou.te.s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre ». Elle appelle aussi à « agir de manière concertée avec les instances Représentatives du Personnel ». On espère que, même a posteriori, seront présentés et mis en discussion les projets et mesures prises par la collectivité... Une toute petite fausse note cependant : cette charte engage les signataires à « intégrer explicitement le critère LGBTQIA+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne ». Pourtant dans l'axe 4 du plan Egalité professionnelle femmes-hommes dénommé « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » et bilanté en CST le 14 décembre, nous ne trouvons aucune mention spécifique concernant le critère LGBTQIA+... terme qui n'existe à aucun endroit du document, dommage...

LE PRÉCÉDENT « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » ET « ÉCOLOGIE »

Déjà la FSU avait insisté lors des discussions sur le règlement intérieur du Comité Social Territorial pour que les dossiers relatifs aux projets de réorganisation présentés au CST comportent, « dans la mesure du possible, tout élément permettant d'engager la réflexion sur les impacts écologiques et les impacts sur l'égalité professionnelle femmes/hommes » (Règlement Intérieur du CST, 6.1, page 5). Résultat : aucun dossier sur cette première année de mandat n'a comporté d'éléments sur ces impacts... Réclamé à cor et à cri par la FSU lors de la concertation RIFSEEP en cet été 2023, un ersatz d'étude sur l'égalité professionnelle qui confinait au ridicule a été mis en lecture aux représentants du personnel (voir Engagé.es #5 spécial RIFSEEP en page 16).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA SUPERCHERIE CONTINUE DANS L'HÉMICYCLE

Comme indiqué dans le paragraphe précédent nous avons dénoncé cet été la supercherie de l'administration qui consiste à penser l'égalité professionnelle femmes-hommes en comparant les femmes et les hommes qui occupent une même fonction et un même grade... Nous avons réclamé en vain une vraie comparaison qui consiste à mettre en évidence la rémunération totale (IFSE de référence + IFSE majorée + CIA) et son évolution sur les trois dernières années, d'une fonction masculinisée (agents des routes, agents de sécurité, forestiers sapeurs, huissiers, etc.) et celle d'une fonction féminisée (agentes administratives, travailleuses sociales et médico-sociales, agentes des collèges, etc.). Seules ces données permettraient d'apprécier s'il existe des écarts de traitements en matière de rémunérations entre les femmes et les hommes de la collectivité au-delà de ceux liés au temps de travail (le temps partiel étant pris très majoritairement par les femmes).



Bien que nous l'ayons maintes fois indiqué à l'administration et à l'exécutif, le Président reprend la même absurdité dans l'hémicycle le 13 novembre dernier lors d'une session départementale, et alors qu'il présente la comparaison des dépenses au Budget Prévisionnel 2022 et 2023, il déroule la mystification suivante : « je rappelle aux organisations syndicales que nous sommes régis par la fonction publique territoriale et qu'il n'y a pas à grade égal, à poste égal, il n'y a pas dans notre collectivité, comme dans toutes les collectivités publiques, d'écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Et ça je peux vous le garantir sous le contrôle de Madame Morere et de Madame Noël que lorsque vous êtes titulaire de tel diplôme, tel grade, vous avez le même indice, le même salaire... ». En bref, passez votre chemin le département de l'Hérault ne rencontre aucun problème en matière d'égalité professionnelle...

Utiliser le biais induit par l'égalité de traitement femmes-hommes dans les grilles indiciaires de la fonction publique ne résisterait pas à l'analyse d'un enfant de 10 ans et le répéter à l'infini n'en fera pas pour autant une vérité.

Nous ne voulons pas croire que ces questions n'existent que lorsqu'il y a des caméras et des appareils photos sortis pour colorer l'image du département. Les questions LGBTQIA+ comme celles touchant à l'égalité professionnelle ou à l'écologie méritent une plus grande attention de l'ensemble des acteurs du développement de la politique départementale et du dialogue social de la collectivité .

CONTRAT SANTÉ

& PRÉVOYANCE :

NÉGOCIATION EN COURS AU SEIN DE NOTRE COLLECTIVITÉ !

Les derniers contrats de groupe avaient été validés pour 6 ans et se terminaient initialement au 31 décembre 2023. Pour rappel le contrat santé chez Harmonie mutuelle se décompose en deux niveaux de prestations et couvre actuellement un peu moins de 2000 agents pour 450 retraités. Certain.es d'entre nous peuvent prétendre à une aide de l'employeur mais qui est conditionnée aux ressources et qui touchent uniquement les plus précaires d'entre nous. Le contrat prévoyance chez Collecteam ne proposait qu'un niveau de couverture qui couvre aujourd'hui 100% de la rémunération, l'invalidité mais aussi le capital décès (à savoir un an de salaire versé en une seule fois pour les ayants droit de l'agent décédé).

Il y a 7 ans, les organisations syndicales et l'administration avait posé toute une réflexion sur la question des garanties et de la couverture attendues par les agent.es ; l'enjeu étant évidemment des contrats les plus compétitifs possibles : la meilleure couverture au prix le plus bas.

Si nous avons alors bénéficié d'un effet de dumping amenant les assureurs à nous proposer des contrats très intéressants, l'augmentation des

cotisations s'est fait ressentir en écho à l'inflation globale mettant le pouvoir d'achat des un.es et des autres à mal.

Dans ce contexte nous bénéficions depuis deux ans d'une compensation de l'administration, indépendamment du niveau de ressources, afin de contenir la hausse du prix de l'adhésion, compensation qu'elle va prolonger pour l'année 2024.

En effet si nos contrats de groupe arrivaient à terme et auraient pu amener une nouvelle couverture dès le mois de janvier, des négociations se sont ouvertes nationalement depuis plusieurs mois afin de venir décider des modalités de la Prestations Sociales Complémentaires au sein des différentes fonctions publiques. Cela vient faire écho aux prises en charge qui existent depuis plusieurs années déjà dans le privé et qui obligent les employeurs à une participation financière.

Dans ce contexte il paraissait peu à propos de partir sur une négociation faisant fi des décrets potentiels à venir et de conclure à des contrats pouvant donc être dénoncés prématurément. Le report d'une année supplémentaire des deux contrats en cours semblait donc la solution la plus raisonnable pour permettre le maintien d'une couverture santé prévoyance des agent.es en parallèle d'une négociation sur les nouveaux contrats. Si nous publierons prochainement un dossier complet sur cette thématique en reprenant les enjeux que recouvre un tel sujet, nous vous donnons d'ores et déjà quelques éléments de lecture de la négociation en cours liée aux directives gouvernementales.

Si nous sommes toujours en attente des décrets et que leur lenteur de parution rend le travail plus difficile, il ressort que pour la fonction publique territoriale :

- La prévoyance deviendra obligatoire pour tous les agents à compter du 01/01/2025 avec une participation employeur à 50%

- L'adhésion à une complémentaire santé qui devrait être à nouveau proposée dans le cadre d'un contrat de groupe ne sera pas obligatoire. La participation de l'employeur sera obligatoire pour les agents qui y souscri-

ront ; à hauteur minimum de 50% du panier de soins estimé actuellement à 30 euros

Les questions qui se posent aujourd'hui sont donc nombreuses afin de savoir comment se positionnera l'administration au-delà des obligations légales. En effet, si l'enveloppe budgétaire dans le cadre de ces directives représentera pour notre collectivité plusieurs millions d'euros, tout l'enjeu sera de maintenir une couverture globale très satisfaisante à un coût ne mettant pas à mal le pouvoir d'achat des agent.es grandement fragilisé par la perte du pouvoir d'achat que nous subissons depuis plusieurs années à laquelle s'ajoute une inflation conséquente.



Comme pour celle qui a amené le nouveau temps de travail face à l'obligation des 1607 heures l'ensemble des organisations syndicales



ont accepté le principe d'une négociation collective pour le Contrat Santé et Prévoyance. Ce type de négociation fait en réalité référence à l'ordonnance sur la négociation collective publiée en février 2021. Cette ordonnance valide le principe de la portée juridique d'une négociation collective (création éventuelle de droits), à partir d'un accord majoritaire. Il met à l'écart les instances consultatives (CST) dans le processus de négociation au profit des organisations syndicales représentatives. En effet les dispositions contenues dans ce futur accord seront par la suite présentées pour information dans ces instances, même si elles entrent dans leur champ de compétence. La négociation collective signifie la signature d'un accord majoritaire, qui ne peut être atteint au conseil départemental de l'Hérault sans qu'au moins deux des trois syndicats que sont la FSU, la CFDT et la CGT le valident.

Par ailleurs, la participation au comité de suivi chargé de suivre l'accord et ses effets est ensuite réservée aux seules organisations signataires de l'accord. L'objectif d'une telle négociation était initialement d'obliger les organisations syndicales à sortir d'une simple posture d'opposition et de porter une responsabilité dans le dialogue social engagé, et dans le résultat de ce dialogue. On a pu voir lors de celle qui concernait les 1607 heures que cela n'a pas empêché la duplicité de certain... avec a posteriori la complicité de l'administration qui a fermé le verrou à double tour concernant le comité de suivi temps de travail sitôt l'accord signé.

Comme pour celle qui a amené le nouveau temps de travail face à l'obligation des 1607 heures l'ensemble des organisations syndicales ont accepté le principe d'une négociation collective pour le Contrat Santé et Prévoyance. Ce type de négociation fait en réalité référence à l'ordonnance sur la négociation collective publiée en février 2021. Cette ordonnance valide le principe de la portée juridique d'une négociation collective (création éventuelle de droits), à partir d'un accord majoritaire. Il met à l'écart les instances consultatives (CST) dans le processus de négociation au profit des organisations syndicales représentatives. En effet les dispositions contenues dans ce futur accord seront par la suite présentées pour information dans ces instances, même si elles entrent dans leur champ de compétence. La négociation collective signifie la signature d'un accord majoritaire, qui ne peut être atteint au conseil départemental de l'Hérault sans qu'au moins deux des trois syndicats que sont la FSU, la CFDT et la CGT le valident.

La NBI

et le travail invisible de la FSU

La NBI fait partie du travail autant discret qu'efficace que mène le syndicat FSU du conseil départemental de l'Hérault. Nous avons par exemple bataillé pendant une année pour que des agentes d'un service de la DGA-SD intervenant sur des zones QPV puissent percevoir à nouveau une NBI de 20 points d'indice qui leur avait été supprimée depuis la réorganisation de la DGA-SD et sans aucune explication plausible. A force de pugnacité et de patience la FSU a fini par faire entendre raison à l'administration et obtenir le rétablissement de cette NBI à la date d'affectation pour les agentes récemment en poste, et pour les plus anciennes avec une rétroactivité légale de maximum 4 ans.

Idem du côté de la DGA-ECJSL en raison de « l'oubli » de l'administration du versement de la NBI de 15 points d'indice malgré une éligibilité sur certaines fonctions depuis plus de 10 ans. Un bémol cependant concernant l'effet de rétroactivité qui n'a pu s'effectuer que sur les 4 dernières années comme le limite le cadre légal.

La FSU est à ce jour dans l'attente d'une réponse de l'administration concernant d'autres agents de la DGA-SD exerçant de façon majoritaire sur des secteurs QPV, nous fondons tous nos espoirs pour une réponse favorable à cette nouvelle requête grandement justifiée...



LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA NBI

La NBI correspond à un nombre de points d'indices supplémentaires. Elle est attribuée soit compte tenu de votre fonction, soit du fait de votre intervention à titre principal (au moins 50%) en Quartier Prioritaire Politique de la Ville (QPV).

Dès lors que vous remplissez les conditions requises, l'autorité territoriale doit obligatoirement vous attribuer la NBI, son versement fait l'objet d'un arrêté. Elle cesse d'être versée dès lors que vous ne remplissez plus les fonctions au titre desquelles vous la perceviez.

La NBI ne peut être versée qu'aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires, les contractuels en sont exclus. Cependant, depuis la version 2 du RIFSEEP (1^{er} juillet 2023) une IFSE majorée équivalente au montant de la NBI est attribuée aux agents non titulaires dès lors qu'ils exercent des fonctions relevant de la NBI.

Le montant de la NBI dépend de la fonction exercée et de la valeur du point d'indice qui est depuis le 1^{er} juillet 2023 de 4,92278. Elle est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Elle compte également pour la retraite.

Il n'est pas possible de cumuler plusieurs NBI, dès lors que vous êtes susceptible de bénéficier de la NBI à plus d'un titre, vous percevrez le montant de points majorés le plus élevé. Si vous travaillez à temps partiel, la NBI est réduite dans les mêmes proportions que votre traitement.

La NBI est maintenue pendant la durée :

- ▶ des congés annuels
- ▶ des congés de maladie ordinaire
- ▶ des congés pour accident de service ou de maladie professionnelle
- ▶ du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Elle est également versée à l'agent placé en congé de longue maladie tant que celui n'est pas remplacé dans ses fonctions. Toutefois, le bénéfice de la NBI n'est pas possible en congé de longue durée.

PRIVATISATION DU SERVICE PUBLIC, DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES C'EST NON !

LA FSU TERRITORIALE DE L'HERAULT VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES !

La FSU du conseil départemental de l'Hérault avait alerté les agent-es dès 2019. Après les 1607 heures, l'autorisation de recrutements à foison de contractuels ou de contrats de projet l'utilisation de la loi de Transformation de la Fonction Publique ouvre le feu sur les externalisations de services publics.

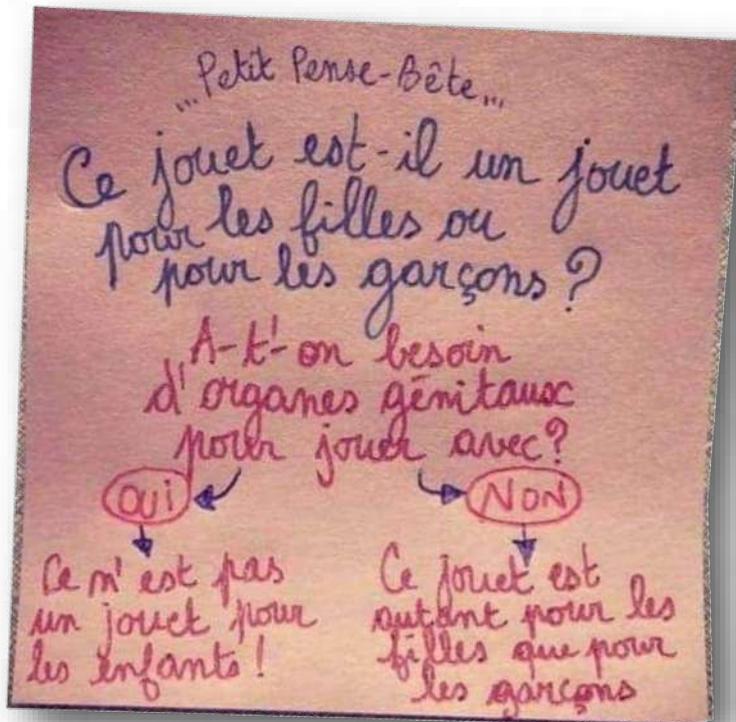


C'est la Région AURA qui ouvre le bal des externalisations. Le président de Région Auvergne Rhône-Alpes, vient de décider, de façon unilatérale et sans aucune consultation, de livrer l'entretien de 8 lycées de la Région au secteur privé.

Cette « délégation » de service public entraînera une moindre présence des agents qui, salariés d'une entreprise privée, ne seront plus identifiés comme appartenant à l'établissement et à la communauté éducative, dégradant ainsi la relation aux élèves. C'est également un risque accru en matière de qualité de service et de sécurité des établissements.

Conformément aux dispositions de la loi dite de Transformation de la Fonction Publique, les agents pourront être détachés d'office auprès du prestataire privé, ou subir des mobilités forcées en cas de refus. La FSU soutient la mobilisation des agents de la Région et appelle à signer la pétition : Confier les lycées publics au privé, c'est non ! · Change.org

La FSU exige l'arrêt immédiat de cette privatisation lancée en Région Auvergne Rhône-Alpes et bien évidemment l'abrogation de la loi dite de Transformation de la Fonction Publique qui maltraite la Fonction Publique et au bout du bout la qualité du service public.



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 - remerciements au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques du département de l'Hérault.



www.snuter34fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN