



## SOMMAIRE

Page 2 : Édito et Pouvoir d'achat

Page 3 : Retraite progressive

Pages 4 et 5 : Retour sur les instances paritaires

Page 6 : Négos assistantes familiales

Page 7 : Groupe de travail Collèges

Page 8 : La FSU censurée ?

Page 9 : NBI et Stupeurs et Tremblements

Page 10 : Billet d'humeur

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

CST Pascale BEGNON [pbegnon@departement-touraine.fr](mailto:pbegnon@departement-touraine.fr)

F3SCT Béatrice FAUVINET [bfauvinet@departement-touraine.fr](mailto:bfauvinet@departement-touraine.fr)

COS Philippe Malherbe [pmalherbe@departement-touraine.fr](mailto:pmalherbe@departement-touraine.fr)

CAP A Pascale BEGNON [pbegnon@departement-touraine.fr](mailto:pbegnon@departement-touraine.fr)

CAP B Jean François THINON [jfthinon@departement-touraine.fr](mailto:jfthinon@departement-touraine.fr)

CAP C Annie THUNET [athunet@departement-touraine.fr](mailto:athunet@departement-touraine.fr)

CCP Laurence COLLIGNON [lcollignon@departement-touraine.fr](mailto:lcollignon@departement-touraine.fr)

CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER [mbaranger@departement-touraine.fr](mailto:mbaranger@departement-touraine.fr)

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

# ÉDITO

L'année 2023 a été une année qui marquera durablement notre histoire. La **GRANDE HISTOIRE** avec la poursuite de la guerre en Ukraine, le conflit israélo-palestinien, la montée des extrêmes droites partout dans le monde et les effets du dérèglement climatique avec son lot de catastrophes.

Notre **HISTOIRE SOCIALE** avec la réforme des retraites, la loi immigration et toutes ces lois votées à coup de 49-3.

Notre **HISTOIRE LOCALE** avec le départ du président du Conseil Départemental, élu sénateur, l'arrivée d'une nouvelle présidente et la désignation de nouveaux portefeuilles pour les conseillers départementaux puis le départ du DGS et la nomination en cascades de directeurs-trices par intérim.

Tous ces changements sont-ils annonciateurs d'un meilleur dialogue social, de progrès pour notre collectivité ? Le courrier adressé à la FSU par la présidente suite à notre appel « Halte au Massacre à GAZA » (page 8) nous laisse pantois d'autant qu'il s'agit de son premier contact depuis ses nouvelles fonctions. Censure ?

L'acte III de la TERRITO se poursuit comme un rouleau compresseur.

Le scénario alternatif proposé par la collectivité après l'échec des propositions du Cabinet d'Audit Ernst and Young apparait comme un plan B que tous les agents dénoncent. Mais l'administration reste sourde aux alertes des représentant-es du personnel et des professionnels.

Le Conseil Départemental n'a pas entendu non plus les demandes des agent-es du versement de la prime pouvoir d'achat, obligatoire dans les fonctions publiques d'État et Hospitalière facultative en Territoriale, créant une rupture d'égalité entre les fonctionnaires.

2024 : la collectivité a choisi une carte de vœux laissant présager le pire. L'artiste a-t-il voulu produire une œuvre reflétant l'état d'esprit des agents ? En tout cas, cette carte a suscité des interrogations, c'est certain.

2024 : pour la FSU, 2024 est une année d'enjeux avec un nouvel exécutif. Loin d'être résignés, **nous continuerons à porter la parole des agent-es, à défendre l'exercice de nos missions, défendre nos droits, et nos conditions de travail. Sur le plan national, des chantiers s'ouvrent la réforme de la fonction publique, les négociations sur les salaires, la protection sociale complémentaire, la prise en compte de l'usure professionnelle.** Autant de dossiers que nous défendrons !

La rédaction

## PRIME POUVOIR D'ACHAT :

### MADAME LA PRÉSIDENTE, IL EST TEMPS DE LA VERSER !



ger radicalement notre sentiment d'injustice.

Dans un courrier Madame la présidente vient de confirmer son refus de verser la prime en mettant en avant les efforts effectués pour les primes ou la PSC en 2022.

Nombre de collectivités ont versé cette prime de pouvoir d'achat à leur agent. Si elle ne règle pas le problème sur le long terme, elle constitue cependant une reconnaissance de l'investissement des fonctionnaires territoriaux.

**La prime peut encore être versée jusqu'en avril : Madame la Présidente, il est encore temps de changer d'avis et de la donner !**

# LA RETRAITE PROGRESSIVE

**Qu'est-ce que c'est ?** Il s'agit de travailler à temps partiel donc de continuer à cotiser pour la retraite, tout en percevant une fraction de la pension. Ainsi, lorsque vous la demanderez, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

**Quand ?** 2 ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite.

**Vous devez remplir 3 conditions :**

- Justifier de 150 trimestres travaillés auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.
- Avoir l'autorisation d'exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 50% et 90 %. La demande doit être faite à l'employeur.
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif. On ne peut pas travailler pour plusieurs employeurs.

Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droits à la retraite progressive.

L'employeur ne se prononce pas sur la retraite progressive mais il peut refuser le temps partiel.

Si vous travailler déjà à temps partiel vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé, ceci sans l'autorisation de l'employeur. (ex : une personne travaillant à 80% peut demander la retraite pour les 20% non travaillé et continuer à travailler à 80%)

**Comment demander la retraite progressive ?**

Il faut la demander à la CNRACL (ou votre caisse de retraite principale) et en parallèle demander à son employeur de travailler à temps partiel. Pour cela, il faut vous adresser à votre gestionnaire de carrière.

Le délai d'instruction par la Caisse de Retraite est fixé à 6 mois. L'autorisation du travail à temps partiel doit être transmise par l'employeur à la Caisse de Retraite 4 mois avant la date d'effet souhaitée.

**Quelle incidence sur la carrière ?**

Le montant de la pension partielle est calculé sur la fraction du temps non travaillé, sur la base de la pension retraite à laquelle le fonctionnaire aurait droit s'il avait définitivement cessé ses fonctions.

*Ex : Un fonctionnaire en retraite progressive exerçant son activité avec une quotité de temps partiel à 60% La première liquidation est effectuée selon les règles de droit commun. La pension calculée est alors proratisée selon la quotité de temps de travail. Le fonctionnaire perçoit ainsi 60 % de son traitement et 40 % de sa pension.*

L'agent continuez à générer des trimestres sur son temps de travail. Sa pension sera revalorisée lorsqu'il prendra sa retraite.

Il est possible faire une simulation sur le site de votre caisse de retraite

Exemple : site de la CNRACL



**Vous êtes éligible à la retraite progressive.**

Vous pouvez en bénéficier à partir de vos 62 ans. **Vous réduisez votre temps de travail en fin de carrière, tout en percevant une partie de votre retraite.** Vous continuez aussi à cotiser pour votre retraite définitive.

[Simuler ma retraite progressive](#)

**Modalités d'évolution de la retraite progressive.**

Attention : si l'agent renonce à sa retraite progressive après l'avoir obtenue, il ne pourra pas la redemander.

Une fois en retraite définitive, il est possible d'exercer une activité professionnelle dans le cadre des règles du cumul emploi retraite.

# INSTANCES PARITAIRES

## CST du 29/06/2023

Les 2 principales organisations syndicales ayant boycotté le CST prévu initialement le 16 juin 2023, la session a été reconduite le 29 (de nouveau sans les représentants FSU et CGT).

Motif du boycott, l'absence de concertation du personnel dans plusieurs dossiers notamment sur **l'Acte III de la TERRITO**, soumis à l'avis des représentants du personnel (lire le Billet d'humeur du Grain de Sel n°62 page 8). En deuxième instance, le dossier a été voté sans qu'une virgule ait été changée au projet et ce, malgré l'opposition des agents concernés.

Dans le PV de la séance, les personnels ont été surpris de lire certaines affirmations des cadres de la collectivité qui en disent long sur la perception du travail des agents. Pour lire le PV mis en ligne sur intranet, cliquez sur [https://intranet.cg37.fr/portail/8653679\\_DBFileDocument/1-pv-cst-2023-06-29](https://intranet.cg37.fr/portail/8653679_DBFileDocument/1-pv-cst-2023-06-29)

### Morceaux choisis :

« La déssectorisation permet également à l'ensemble des travailleurs sociaux de partager équitablement la charge de travail notamment en ce qui concerne le nombre grandissant d'informations préoccupantes ».

**Faut-il rappeler que les informations préoccupantes sont déssectorisées depuis 2019 (ou 2017 ?)**

« Les travailleurs sociaux seront amenés à travailler dans un périmètre plus large qui sera défini dans le cadre de la déssectorisation ».

**Il n'y a aucune logique à élargir les périmètres d'intervention alors que les travailleurs sociaux dénoncent déjà une surcharge de travail, des difficultés à travailler avec des partenaires qui se désengagent sur la plupart des missions. On multiplie les déplacements, on multiplie les partenaires. On perd la connaissance approfondie que l'on pouvait avoir des situations des personnes et des secteurs.**

« Par ailleurs, la polyvalence des travailleurs sociaux permet de conserver une flexibilité à la fois dans la répartition des situations et du choix du travailleur social par les accompagnés ».

**C'est le meilleur moyen de suppléer aux absences et aux vacances de postes, bien que l'administration s'en défende.**

**Le choix du travailleur social par la personne accompagnée, c'est un réel scoop !**

« En conclusion, cette nouvelle organisation vise à passer d'une logique de guichet réparateur à une logique préventive basée sur le développement du pouvoir d'agir des professionnels et des personnes accompagnées ».

**C'est un regard extrêmement réducteur et méprisant sur le travail des assistants sociaux qui travaillent en polyvalence de secteur et qui font de la prévention au quotidien.**

Le 2<sup>ème</sup> point de ce dossier tout aussi litigieux concernait **l'organisation de la Direction Autonomie et plus particulièrement la question du devenir du service relation aux usagers**. Après avoir annoncé la suppression de ce

service, il est dit en séance que les modalités de la territorialisation de l'autonomie ne sont pas encore actées et qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée au personnel concerné. En attendant, le personnel qui a reçu l'annonce de la disparition du service est en grande souffrance et plusieurs agents en arrêt.

**A l'ordre du jour et pour avis également** : l'évolution de la direction de l'organisation de la Direction Éducation et Patrimoine (DEP), le rattachement de l'IDEF à la DGAS, le dispositif d'alerte (lanceur d'alerte), le rattachement du délégué à la protection des données (DPO) à la Direction Ressources, le bilan 2022 et la modification de la charte du dispositif du télétravail, la prorogation de la convention FIPHFP (fond de compensation du handicap).

**Les dossiers présentés pour information** : étude sur le repositionnement des fonctions RH, finances et marchés, procédure de validation des frais pour motifs syndicaux, point d'étape du déploiement de l'outil NEEVA.

Tout le détail des échanges et débats dans la rubrique instance paritaires sur INTRANET.

## CST du 10/10/2023

**E**ncore un ordre du jour bien chargé !

En premier lieu nous avons abordé le dossier de l'acte III de la territorialisation. Après un xème rappel de l'organisation de l'acte III de la Territo et les incidences concernant les MDS :

- transformation des pôles en 3 services : enfance, PMI, ASIA Action (social, insertion et autonomie. 14 services seront répartis sur le territoire. Pour Me Bonnet la création de ces 15 services permet une charge managériale mieux répartie.

La collectivité a voté Pour, FO et CFTD se sont abstenues et CGT et **FSU ont voté contre**. Vous pouvez relire nos écrits / à l'acte III de la territorialisation. (Newsletters, actualités)

L'organisation de la mission tourisme est modifiée au sein de la DAT

Les représentants du personnel à l'exception de FO ont voté contre le recours à l'intérim. **A la FSU nous pensons qu'il faudrait valoriser nos postes afin que ceux-ci restent attractifs .**

Un bilan concernant les LDG 2020-2023 nous a permis de réitérer notre manière de voir : Tous les agents doivent pouvoir dérouler entièrement leur grade. Nous avons pointé la difficulté d'évoluer de catégorie B où il y a peu de possibilité de promotion de plus les grilles de catégorie B se tassent.

Un marronnier de l'année, le calendrier des astreintes hivernales pour les STA

Comme chaque année la collectivité nous présente le bilan de l'action sociale à destination des agents. Nous constatons que les prêts accordés aux agents ainsi que les aides financières sont en très forte augmentation.

## CST du 30/11/2023

Ce dernier Comité Social Territorial de l'année était pour la première fois présidé par Monsieur Olivier Lebreton. Dès le début sur proposition de la FSU nous avons demandé une suspension de séance afin de solliciter les autres OS sur le dossier « Territorialisation du service Relation aux usagers de la Direction Autonomie.

L'objet de cette suspension avait pour but que nous votions unanimement sur la nécessité que ce dossier passe en F3SCT afin que l'impact réel sur **les conditions de travail** soit mieux évaluées par la collectivité.

Après un vote unanime des OS, le Président accepte que ce dossier soit présenté à la F3SCT du 14 décembre 2023.

Enfin, le rapport social unique de 2021 était présenté, celui de 2022 le sera lors du premier CST de 2024, le rapport 2023 ? **La FSU s'est abstenue** sur un rapport dépassé dans le temps.

Le Dossier sur la rémunération des assistants familiaux a été longuement débattu. Concernant la création d'une prime d'ancienneté et la création d'une prime de gratification du volontariat, **la FSU a voté favorablement** devant cette avancée significative. Cependant **nous avons émis un vote négatif** sur la revalorisation de l'indemnité d'entretien qui passe de 15,48 à 16,04 euros par jour et par enfant. Insuffisante devant l'inflation que nous vivons.

Nous avons également été informé sur la Protection sociale complémentaire en faveur du personnel départemental. Pour rappel la PSC regroupe la santé ou la prévoyance. Un nouveau décret stipule que la garantie de maintien de salaire et **l'invalidité** devront constituer l'offre de base minimale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. La convention passée avec la MGEN prendra fin le 31 décembre 2024.

A la fin de ce comité Social Territorial, les OS n'ont pas manqué saluer le travail de notre DGS Boris Courbaron.

## F3SCT du 14/12/2023

Étaient à l'ordre du jour, la mise à jour des paquetages EPI, le protocole « comment faire face aux situations d'agression » pour avis ; et pour information, les résultats des 1ères mesures radon, la restitution du Comité de suivi RPS QVT et du Comité des accidents, rapports de visites de sites (collège Montrésor et MDS de Descartes). Un point également sur la médecine du travail, évolution de la procédure fortes chaleurs et retours sur des événements traumatiques vécues dans la collectivité.

Vous pourrez lire le compte rendu exhaustif de la session qui sera publié sur intranet prochainement.

Sur les 2 points présentés pour avis (mise à jour des paquetages EPI, équipement de protection individuelle et Protocole « comment faire face aux situations d'agression. » **la FSU a voté pour.**

Concernant la médecine du travail, après le départ d'un des 2 médecins « mis à disposition dans le cadre de la convention avec le Centre de Gestion 37 », il est espéré le remplacement et l'arrivée de ce médecin. Cet énième point sur la médecine du travail est un reflet de la situation déplorable de la médecine préventive en France et le manque criant de médecins. Malgré les efforts déployés par le CD 37 pour palier au mieux à cette situation, nous ne pouvons que constater collectivement « les dégâts ».

Un point supplémentaire était porté à l'ordre du jour, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales et validé au Comité Social Territorial le 30/11/2023. Il était demandé que le dossier de la TERRITO ACTE III soit abordé à la F3SCT afin de mesurer les impacts de cette réorganisation sur les personnels : impacts sur la santé, risques psychosociaux etc.

La Directrice de l'autonomie a longuement énuméré les mesures et les différents dispositifs qui vont accompagner le transfert de la mission relation aux usagers et la transformation de 3 postes en postes de conseillers information en postes de conseillers autonomie vers les MDS.

La FSU reste dubitative mais vigilante sur les points annoncés, comme par exemple : la priorité pour les agents volontaires au poste de conseiller en autonomie d'accéder à la catégorie B ou encore la demande de dotation supplémentaire pour des véhicules...

Il est prévu un point d'étape dans un an, ce qui est bien lointain.

**Mais rien sur les autres conséquences de ces réorganisations au service ASIA, sur les missions des CESF, des secrétariats.**

### UN MÊME DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS LES PROBLÈMES !



# NÉGOS ASSISTANTES FAMILIALES

Plusieurs dossiers ont été abordés lors de la réunion de négociations du 5 octobre 2023, présentés pour avis au Comité Social Territorial du 30 novembre concernant la rémunération et les conditions de travail puis présentés à l'Assemblée Délibérante le 1<sup>er</sup> décembre sur ces mêmes points et ceux concernant plus spécifiquement les prestations versées pour les enfants.

Ce chantier de négociation n'est pas clôturé et fera l'objet d'autres rencontres avec les représentants du personnel. L'administration doit encore apporter des réponses à plusieurs questions soulevées le 5/10 :

- La formalisation du projet professionnel d'accueil (mode, support) et son actualisation (fin de placement, bilan fin d'accueil etc.).
- Information claire sur les règles de la protection fonctionnelle : portée, procédure.
- Demande que les représentants du personnel aient accès à l'espace collaboratif dédié aux AS FAM afin d'avoir les mêmes sources d'informations.

## Points abordés et réponses apportées

- **Revalorisation du salaire à partir du 2<sup>ème</sup> enfant accueilli : déjà abordé lors des précédentes rencontres. Refus maintenu.**

- **Prime « pouvoir d'achat » de 100€ :** le paiement rétroactif de la prime (due depuis septembre 2022) a été payée au mois d'août.

- **Prime licenciement fin de carrière : refus.**

- **Prime d'ancienneté : avis favorable.** Entre 1,6 heures de SMIC supplémentaires à partir de 3 ans d'ancienneté jusqu'à 4 heures de SMIC pour 21 années d'ancienneté.

- **Valorisation du diplôme : refus.**

- **Paiement « des astreintes » :** est proposé une indemnisation un montant forfaitaire de 150,00 € bruts par semaine, pour les professionnel-les qui se rendent disponibles sur un tableau hebdomadaire pour accueillir un enfant en urgence en plus de leur capacité d'accueil

- **Revalorisation indemnité d'entretien : une proposition est faite d'augmenter cette indemnité à 16,04 € au lieu des 15,48 €**

- **Guide des prestations enfants : le nouveau guide des prestations a été validé.**

- **la question de la prise en compte du quotient familial pour l'inscription à la cantine ou aux centres de loisirs :** démarche du CD auprès de la CAF et des collectivités locales afin que le quotient familial (de la famille de l'enfant ou de la famille d'accueil) ne soit plus pris en compte et que soient appliqués systématiquement les tarifs les plus bas.

- **Commission majoration de salaire/ sujétions particulières : validée.** 2 grilles d'évaluation serviront à déterminer les indemnités de sujétion exceptionnelle et de majoration d'indemnité d'entretien.

- **Frais de déplacements :** suppression de la règle des 4 h et simplification des demandes puisque des justificatifs seront à fournir dès lors que le montant des frais dépassera 30€ par jour (frais kilométriques, péage, repas, nuitée). ATTENTION comme tous les autres agents de la collectivité, les assistantes familiales devront garder les justificatifs de leurs déplacements en cas de contrôle.

- **Frais de déplacement de proximité :** suppression de l'indemnité forfaitaire de déplacement et de l'indemnité temporaire de déplacement non cumulables avec l'indemnité d'entretien. Seront compris dans l'indemnité d'entretien et non remboursés, les déplacements de proximité en lien avec le quotidien de l'enfant dans un périmètre de plus de 5 kms (au lieu des 10 kms avancés antérieurement). Sont précisés dans un tableau, ce qui fera ou non l'objet d'une prise en charge sur cette base.

**Il faudra mesurer l'impact de ces nouvelles dispositions car nous craignons que les AS FAM en soient de leur poche.**

- **Congés :** refus d'accorder des journées de sujétions en plus des 35 jours de congés légaux. La collectivité fait le constat que les congés annuels ne sont pas toujours utilisés et considère que la pénibilité du travail est déjà prise en compte avec la majoration de salaire et d'entretien.

La collectivité indique qu'une proposition sera faite aux assistantes familiales afin de les inciter à prendre leurs congés et ainsi garantir leur droit au repos.

Les congés qui ne pourraient pas être pris pour nécessités de service, seront rémunérés.

- **Dispositif relais /remplacement : validé.** La collectivité propose 2 dispositifs « accueil relai » et « accueil remplacement »

- **Rémunération en cas d'arrêt maladie et l'articulation entre l'indemnité complémentaire et la garantie prévoyance MGEN :** cette indemnité complémentaire aux indemnités journalières est obligatoire et versée par l'employeur (après les 3 jours de carence). Elle s'applique à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté, pendant une période et sur des montants liés à cette durée d'ancienneté.

**La FSU a alerté sur la situation des AS FAM qui ne bénéficient pas toutes des mêmes garanties de complément de rémunération que les autres agents contractuels du CD 37.**

Cette problématique sera prise en compte dans le futur contrat prévoyance négocié en 2024 pour 2025.

**La FSU a alerté sur la poursuite d'activité au-delà de 67 ans, la loi Taquet autorisant le travail jusqu'à 70 ans. Le contrat de prévoyance signé par la collectivité n'assure une prise en charge des agents que jusqu'à 67 ans.**

- **Intégration des assistantes familiales dans les Pôles Enfance / fonctionnement service**

**Le travail d'intégration dans les équipes se poursuit**

- généralisation de l'invitation des AS FAM aux réunions des pôles enfance

Gratuité de l'accès aux monuments du CD aux enfants accueillis

- poursuite du plan de formation

- badges accès locaux : accord de principe et étude en cours.

- **Gestion des alertes (informations préoccupantes) :** le document « gestion des alertes reçues à la cellule de recueil des informations (CRIP) a été validé par la F3SCTet sera voté le 1<sup>er</sup> décembre par les élus de l'assemblée départementale

# GRUPE DE TRAVAIL COLLÈGES

Le 5 décembre dernier a eu lieu une rencontre pour présenter le bilan des actions suite aux réunions du groupe de travail ATTEE.

La plus visible est la transformation du service éducation en une direction déléguée à l'éducation et à la réussite éducative :

- Un renforcement du service par l'arrivée de 2 chargés RH, 1 deuxième référent pour les cuisiniers et la création d'un poste de référent pour les agents de maintenance.
- La proposition de formations et d'informations envers les principaux et les secrétaires généraux (ex gestionnaires) afin de présenter les attendus des fonctions des ATTEE et d'expliquer la vision de la collectivité sur le travail de ses agents.
- La proposition d'au moins 2 réunions par an avec les équipes de direction
- La création de groupes de réflexion paritaires (agent, DRH, gestionnaires, directrice déléguée à l'éducation et à la réussite scolaire)



Toutefois et c'est un comble, les représentants du personnel ne sont plus conviés (alors qu'ils sont à l'origine des groupes de travail) La présence de représentant du personnel serait un frein à l'expression des agents.

C'est sûr que la présence de gestionnaire ou de principaux la libère !

Proposition de 2 réunions distinctes pour les cuisiniers, et les agents de maintenance  
Formation sur site au logiciel « Concur »

La proposition de « renforts volants » a été écartée (l'expérience avec les cuisiniers n'aurait pas été probante).

**Nous redemandons une expérimentation pour les agents d'entretiens qui sont plus nombreux et d'avantage impactés par les absences non remplacées...**

Un listing des interlocuteurs privilégiés pour chaque domaine, avec les coordonnées est en projet.

Le logiciel « NEEVA » doit permettre une réécriture des fiches de poste au plus près de la réalité des métiers et permettre de favoriser la mobilité les agents qui la demandent.

Une nouvelle méthode de recrutement est en place depuis juin (avec des ateliers d'aptitude au travail en équipe) Sur ce point, Il est fait le constat du manque d'attractivité de nos métiers.

De nouveaux groupes doivent se constituer prochainement, la FSU demande que les représentants du personnel en soient partie prenante.

**La FSU ne peut accepter** d'être tenue à l'écart des débats, concertations et projets qui pour la plupart des sujets seront examinés et feront l'objet d'un vote au CST ou en F3SCT.

Un nouveau point doit être fait en octobre 2024.

**La FSU revendique le droit de prendre place dans ces groupes de travail.**

# LA FSU CENSURÉE ?

Le 17 novembre 2023, notre organisation syndicale a relayé sur son espace intranet et dans une newsletter, un appel à rassemblement à Tours pour un Cessez le feu à GAZA.

Ce tract local était signé par la majorité des syndicats départementaux et complétait un appel à une journée d'action nationale.

Le tract : [https://intranet.cg37.fr/portail/c\\_5693938/stop-aux-massacres-cessez-le-feu-a-gaza](https://intranet.cg37.fr/portail/c_5693938/stop-aux-massacres-cessez-le-feu-a-gaza)

contenait un message essentiellement humanitaire d'appel à la paix indiquant à quel point chaque vie humaine compte.

Le 30 novembre, Madame la présidente du Conseil Départemental a fait parvenir un courrier (voir ci-contre) nous rappelant à l'ordre et nous reprochant de ne pas avoir su concilier notre mandat syndical avec le devoir de réserve concernant la politique internationale et la position de l'Etat français dans le conflit évoqué.

Nous avons été très étonnés de ce courrier parce que depuis des années, nos publications syndicales ont pu avoir un lien avec la politique nationale et internationale de la France sans que nous n'ayons jamais été interpellés par les différentes présidentes du Conseil Départemental.

Comment peut-on censurer un tract national ou local appelant à sauver des vies ?

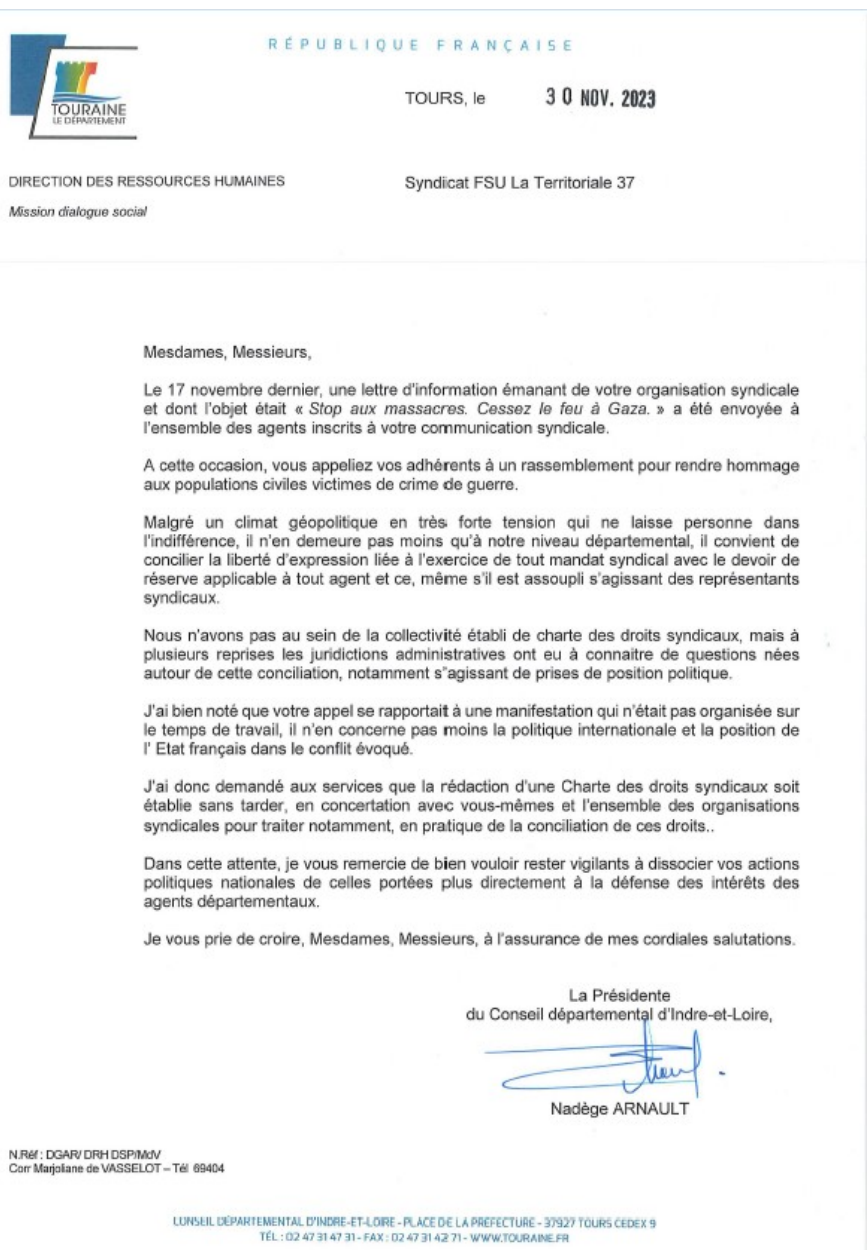
La loi Auroux du 28 octobre 1982, précise que le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale. C'est un principe de libre détermination que pose ce texte.

La présidente indique « qu'une charte des droits syndicaux va être rédigée sans tarder ».

Une charte existe déjà depuis des années, nous ne sommes pas contre sa mise à jour. En particulier sur la question de la taille des locaux syndicaux ou de la garantie de compensation des agents qui assurent le fonctionnement des syndicats.

Mais rappelons ce qu'est une charte : elle n'a pas de valeur normative, et ne peut restreindre les droits syndicaux qui sont constitutionnels, législatifs et réglementaires. Une charte ne peut qu'éventuellement les améliorer.

La liberté d'expression syndicale est essentielle pour informer les agents des enjeux matériels et moraux de notre société, c'est pourquoi nous continuerons à diffuser les appels intersyndicaux, inter organisations portés par la FSU comme nous l'avons toujours fait;





# NBI ZONE SENSIBLE :

## 3 nouveaux quartiers prioritaires

Instituée depuis 1991 la nouvelle bonification indiciaire (NBI) constitue un élément à part entière de la rémunération, sur la base de l'attribution de points d'indice majorés ; elle est distincte du traitement lié à l'indice majoré afférent à l'échelon détenu. Elle compte donc pour le calcul de la retraite.

La NBI "est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière dans des conditions fixées par décret" uniquement aux agents titulaires ou stagiaires.

L'une de ces NBI **est attribuée au regard de fonctions particulières exercées dans une zone à caractère sensible.**

Elle est liée à l'exercice des fonctions, à titre principal, dans des zones priorisées au titre de la politique de la ville et de l'éducation.

Pour être considéré comme exerçant "à titre principal" ses fonctions dans une zone éligible, l'agent doit y exercer pour plus de la moitié de son temps de travail

Un décret de 2006 liste les fonctions permettant de percevoir cette NBI :

- fonctions de conception, de coordination, d'animation et de mise en œuvre des politiques publiques en matière sociale, médico-sociale, sportive et culturelle :

- fonctions d'accueil, de sécurité, d'entretien, de gardiennage, de conduite des travaux

- Sage-femme, moniteur éducateur, assistant socio-éducatif, éducateur jeunes enfants, psychologue, puéricultrice, TISF, infirmier ; ATTEE, sec-

teur de l'animation, agents, chargé de l'organisation des activités physique et sportives dans un but éducatif, conception et coordination dans le domaine administratif, Assistance au développement d'actions culturelles et éducatives dans le domaine de la conservation du patrimoine et des bibliothèques....

Les domaines ouvrant à la NBI zone à caractère sensible sont nombreux dès lors que le critère « à titre principal » est rempli.

La géographie des zones à caractère sensible repose sur une liste des "quartiers prioritaires de la politique de la ville". Elles sont revues régulièrement. Ainsi, Un nouveau décret du 28 décembre 2023 vient ajouter 3 nouveaux quartiers prioritaires à la liste pour l'Indre et Loire . Il s'agit du :

- quartier des Tourettes de Tours Nord
- quartier de la Galboisière de Saint Pierre des corps
- quartier du Morier de Joué les Tours

Les agents intervenants à titre principal sur les quartiers concernés devraient donc en bénéficier dès janvier.

Concernant le secteur social, les projets de déssectorisation de l'action sociale risquent de modifier les équilibres établis. Ainsi certains agents vont peut-être perdre leur NBI n'ayant plus 50% de public prioritaire, d'autres pourraient en bénéficier. Il faudra être vigilant aux conséquences de cette réorganisation sur ce point-là aussi. .

En cas de doute sur vos droits, n'hésitez pas à nous contacter.

## STUPEURS ET TREMBLEMENTS !

Il est des vœux en ce début d'année 2024 qui étonnent voire qui dérangent profondément tant ils semblent viser et cibler de façon subliminale notre action syndicale dans le contexte de TERRITO ACTE III.

Paranoïa, direz vous ?

Pourtant, nous avons bien lu ça et là, « entre projets démesurés et conservatisme déraisonnable » et « quand on ne peut revenir en arrière, on ne doit se préoccuper que de la meilleure façon d'aller de l'avant ».



# BILLET D'HUMEUR, D'HUMOUR

« Toute ressemblance avec des collègues existants serait purement fortuite »

## Dis-moi collègue, comment vas-tu ?

« Neeva » comme je peux en cette fin d'année !

Mon évaluation professionnelle s'est moyennement passée même si c'est toujours un moment particulier que j'appréhende un peu ! Ma Cheffe de service m'a spécifié que mon grade cible actuel ne me permettait pas d'exprimer des vœux pour un avancement de grade, j'avoue que je suis un peu perdue, mon déroulement de carrière est « au point mort », ma motivation s'en ressent indubitablement.

Par-dessus le marché, elle vient d'escamoter mon évaluation chiffrée de 3 points, qu'elle justifie par le fait que je viens nouvellement d'arriver dans son service, je trouve cela injuste.

Mais je n'ose rien dire, une collègue m'a dit que je pouvais faire un recours mais comment ? J'ai peur des représailles, je me tais et rumine en silence. De plus, je n'arrive même pas à imprimer mon compte-rendu évaluation...

## Comment je vais ?

Ni mieux, ni plus mal que les années précédentes. La morosité ambiante est déjà assez pesante comme cela, je ne veux pas en rajouter avec mes états d'âme. Pour tout vous dire, j'ai même participé avec mes collègues au concours de « la journée du pull de Noël » j'ai même réussi à sourire sur la photo.

Mais j'angoisse après les fêtes de ne pas pouvoir rentrer dans mon « SLIME » et je n'ose même pas vous parler d'« ASIA » qui n'a rien à voir avec une destination lointaine, juste le nouveau nom du service dans lequel je vais évoluer en 2024 avec l'acte III de la Territorialisation, j'avoue que j'ai l'impression de jouer dans une mauvaise pièce de théâtre ou les actes s'enchaînent sans que l'on comprenne vraiment de quoi on parle et où on veut en venir ?

## Et toi, comment s'est passée ton année ?

« J'ai le souvenir d'avoir répondu à l'enquête QVT, c'est toujours un moment particulier de pouvoir via des questions renvoyer son ressenti. Malgré la restitution des résultats de l'enquête par ma hiérarchie, j'éprouve de l'amertume, pire comme du désintérêt, je me demande réellement à quoi ça va servir ?

Une chose est certaine, si je répondais aujourd'hui, je serais moins positive ! Pourquoi me direz-vous ?

Ma charge de travail a explosé, des collègues sont arrêtés dans mon service et l'on me rétorque qu'on ne peut pas les remplacer, on ne trouve personne ! Je m'étonne ? Avec le nombre de personnes en recherche d'emploi, nos métiers ne semblent plus attractifs ou plutôt les niveaux de rémunération sont bien en deçà du privé.

## Et toi dis-moi ?

Moi je vais bien, je suis heureux de travailler dans cette collectivité, j'ai la fibre du service public. Mes missions sont intéressantes, je suis épanoui.

Un bémol, même s'il est vrai que lorsqu'on devient fonctionnaire territorial, nous connaissons ou devrions connaître les plus et les moins de nos perspectives de carrière. Force est de constater cependant que depuis des années le gel du point d'indice plombe notre pouvoir d'achat et qu'il est de plus en plus difficile de finir les fins de mois. Ne croyez pas que cela m'obsède ! Mais je ne veux même pas évoquer cette réforme des retraites qui est passée en force au 49.3. Oui, pour une pension égale, il me faudra moi, né en 1968 cotiser deux années supplémentaires pour la percevoir. Je vous fais grâce de notre IFSE, prime mensuelle si vous préférez qui gonfle artificiellement nos salaires mais qui compte pour des pâquerettes sur le calcul d'une future retraite. Je ne suis même pas certain que cet allongement soit le dernier avant que je puisse percevoir cette dernière. Vous l'avez compris, épanoui oui mais pas serein pour l'avenir sur le montant de mon traitement. »

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

**CONTACTE - NOUS : [fsu@departement-touraine.fr](mailto:fsu@departement-touraine.fr)**

**La FSU Territoriale ne fonctionne que grâce aux cotisations de ces adhérents., ce qui garantit son indépendance**