

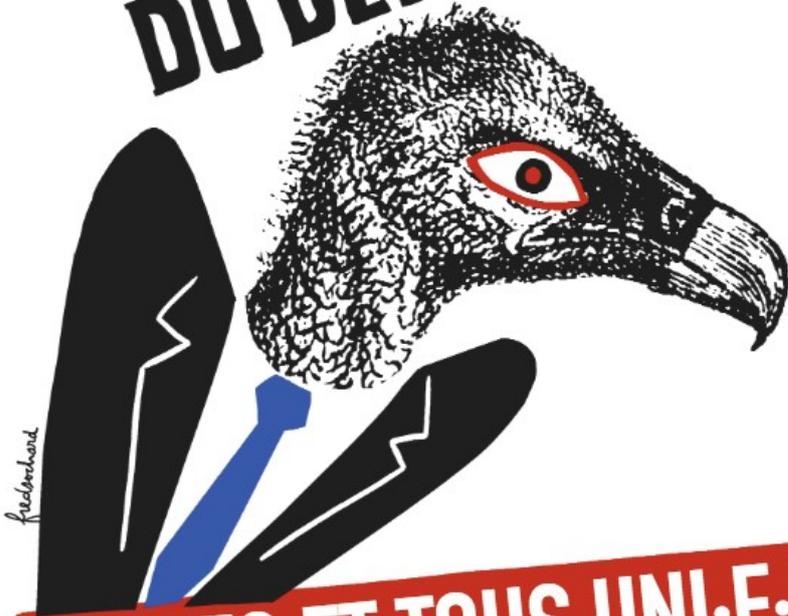
Engagé.es !

Comprendre & agir

#9

Juin 2024

L'EXTRÊME
DROITE se nourrit
DU DÉSESPOIR



TOUTES ET TOUS UNI·E·S !
POUR LA JUSTICE ET LE PROGRÈS SOCIAL

WWW.VISA-ISA.ORG
ASSOVISABIS@GMAIL.COM



DANS CE NUMÉRO :

2

Qualité de vie au travail : c'est quand qu'on va où ?

3

- Projet de loi fonction publique : l'illusion du mérite

4

- Instances paritaires : on a voté (CST du 21 mars 2024)

5

- DGA-SD : entre les ambitions de l'administration et la réalité des agents, le fossé demeure...

7

- PPI : ICSSO et RIFSEEP pour les administratif.ves

8

- La prévention des risques professionnels : un vrai enjeu pour les assistants familiaux !

9

- Non l'extrême droite n'est pas un choix politique comme un autre !

10

- Zoom sur la NBI, le CTI et la retraite

11

- Actualité Statutaire
- Lignes Directrices de Gestion (LDG) : la fumée blanche va bientôt apparaître !

12

- En finir avec les idées fausses sur l'écologie

C'EST QUAND QU'ON VA OÙ ?

C'est toujours dans le respect de la place de chacun, du rythme des services et des instances, et, dans un dialogue social sérieux, apaisé comme responsable que la FSU a porté ses revendications et qu'elles ont pu aboutir, pour nombre d'entre-elles. Temps de travail, Ségur, RIFSEEP, NBI, accompagnements individuels et collectifs, chaque négociation ou concertation a été l'issue d'un travail rigoureux qui n'a eu par conséquent nul besoin d'être gonflé par quelques artifices pour paraître le haricot le plus vert de la boîte...



Depuis notre création, il y a un peu plus de 8 ans, nous revendiquons patiemment, pas à pas, un vrai travail paritaire sur la qualité de vie au travail dans la collectivité, laquelle se trouve dépourvue de (presque) tout en matière d'action sociale en faveur du personnel. En effet depuis 2016 la FSU revendique la création d'un Comité d'Œuvre Sociale (COS) en faveur des agent.es de la collectivité pour un meilleur accès à la culture, aux loisirs et aux vacances. Depuis 2016 nous dénonçons un accès à la restauration extrêmement discriminant pour les agent.es dont une écrasante majorité est privée de toute subvention. Et nous revendiquons depuis la mise en place de chèques restaurants comme seule mesure d'établir une certaine équité territoriale permettant l'accès et le soutien aux frais de restauration des agent.es.

Nous avons profité de la négociation temps de travail (en 2021) pour légitimement remettre cette question sur la table puisque les congés réduits à leur minimum légal dans le cadre des 1607h ne pouvaient de fait plus représenter un élément d'attractivité et de qualité de vie. L'exécutif avait alors accepté l'ouverture prochaine de discussions larges sur la qualité de vie au travail dans la collectivité reposant sur plusieurs points dont ceux de la restauration, d'un COS et de la pénibilité au travail. Il n'en fut rien. Rien de rien, pas de proposition de calendrier, pas une réunion, ni même une intention de réunion, pas de « désolé, on est charrette mais on le place comme prioritaire... ». Rien de tout cela depuis bientôt trois ans...



A la place chacun a pu (ou pas) bénéficier de l'ambitieux programme de qualité de vie au travail de la collectivité : yoga du rire, coaching et autres massages dans les services...

Et c'est à l'occasion de la panique entourant la restauration extérieure au printemps dernier que cette question revient en discussion et qu'enfin la réalité de la restauration des agent.es « de l'extérieur » (entendre hors Alco) éclate. Loin d'une ouverture au chèque restaurant c'est bien la mise en place d'un système de subvention par remboursement avec des conditions initiales où tout était fait pour qu'elles soient irréalisables pour nombre d'agent.es.

Demande-t-on la lune ? vraiment ? Doit-on en venir à une comparaison entre deux agent.es qui pour l'un s'est vu attribuer pour chacun de ses repas à Alco une subvention de 3 à plus de 4€ et pour l'autre, en poste hors Alco, payer plein tarif ses repas depuis des années (Signalons ici que cela représente environ 700€ annuels pour un temps plein). Doit-on s'étonner que la situation de celles et ceux qui n'ont rien en matière de restauration extérieure importe peu à un exécutif de la collectivité qui bénéficie d'un restaurant dédié dit « restaurant des élu.es », à prix ultra-subventionné, et, ce qui ne gâche rien, considéré comme une des meilleures tables de la ville ?

Est-ce si compliqué de planifier a minima de vraies discussions sur lesquelles l'exécutif s'est engagées ? Tout semble plus urgent et prioritaire que la réelle qualité de vie au travail des agent.es.

Pour la FSU cela ne peut pas continuer comme cela. Nous serons donc très bientôt à l'initiative pour amener la collectivité à penser le progrès social avec les représentants des agent.es. ■



L'ILLUSION DU MERITE

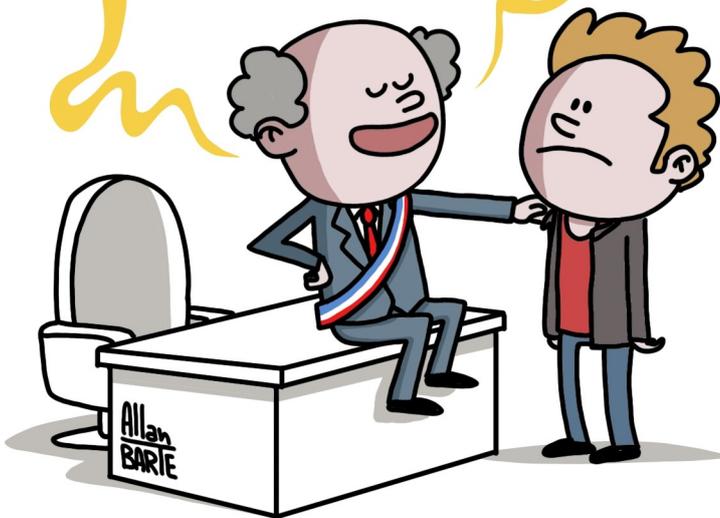
Le 15 février dernier la FSU a rencontré Stanislas Guérini, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, qui a rappelé son intention de mener des concertations pour aboutir à une nouvelle loi fonction publique. Il s'est ensuite mis à pérorer de médias en médias sur la nécessité de pouvoir licencier davantage dans la fonction publique, de récompenser davantage le mérite, de supprimer les catégories, etc. tout ceci d'ici fin juin... Dénigrer encore et toujours les fonctionnaires aux yeux de l'opinion publique répond certainement à un objectif électoral, il n'en reste pas moins indigne lorsque l'on occupe une telle fonction. Au-delà de l'inconséquence de telles déclarations plus hors sol les unes que les autres il nous faut nous attendre cependant à un nouveau détricotage des statuts de la fonction publique. Et nous y trompons pas, même si avec la dissolution ce projet de loi est en « stand-by » le démantèlement des statuts sera dans les bagages d'une extrême droite au pouvoir...

RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

SI TU CROYAIS SUBIR DUREMENT
MES DÉCISIONS BIAISÉES ET
ARBITRAIRES JUSQU'À PRÉSENT...

TU N'AS ENCORE
RIEN VU !

© Tous droits réservés - FSU Territoriale - 2024



LA NÉBULEUSE DU MÉRITE

Comment le ministre compte-t-il éviter de tomber dans les travers observés à chaque fois que cette notion de mérite a guidé une évolution de la fonction publique ? C'est-à-dire le renforcement des inégalités femmes hommes, la mise en concurrence des collègues et des services entre eux... Comme toute réponse le ministre ne se contente de dire que la question doit être « élargie » et qu'elle concerne aussi en particulier la valorisation des compétences, y compris celles acquises avant l'exercice dans la fonction publique et qu'il faudra donc avoir des discussions adaptées à chaque métier. Les mesures prises dans la loi pourraient être par conséquent « des points d'appui pour des négociations... ». En réalité il s'agit d'une volonté de mettre à la disposition des employeurs une individualisation des rémunérations et des carrières, déjà amorcée à l'occasion de la dernière loi de transformation de la fonction publique en 2019. Mais surtout, la mise en concurrence des agent.es entres eux permet d'éviter la question de l'augmentations des salaires pour tou.tes !

LE GÉNIE NE SORTIRA PAS DE LA LAMPE !

Suite au boycott du Conseil Commun de la Fonction Publique fin mai par quelques organisations syndicales dont la FSU, le Ministre Guérini, a semble

-t-il réalisé que ses incantations médiatiques étaient bien trop éloignées du réel, et nous l'espérons, de l'attente des agent.es. Exit donc les grands bouleversements statutaires pour s'en tenir à deux annonces : clarifier le mérite individuel et collectif et imposer comme dans le secteur privé, des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur les salaires... Comme pour la première nous ne pouvons que dire notre opposition à cette dernière proposition qui recherche le strict parallélisme avec le privé, y compris dans le fait de nommer « NAO » un objet qui n'est pas le même. En effet dans la fonction publique l'enjeu direct n'est pas le « partage de la valeur » au sens de ce qui se joue dans une entreprise...

Jusqu'ici toutes les orientations du Ministre sont rejetées par l'ensemble des organisations syndicales : valorisation du mérite pensé en termes d'individualisation des carrières et rémunérations, licenciement facilité, affaiblissement des cadres collectifs, en particulier des catégories. Autant de mesures redoutables pour les agent-es de la fonction publique, qui renforceront le manque de visibilité des carrières pour les agent-es. À l'opposé, la fonction publique a besoin de mesures fortes visant à renforcer son attractivité, qui passe par l'augmentation du traitement indiciaire, la requalification des emplois, et une plus grande visibilité des perspectives de carrière. Par ailleurs le service public local et les agent.e.s qui le portent sont confrontés de plein fouet aux conséquences des politiques d'appauvrissement et de précarisation d'une part toujours croissante de la population. Pour la FSU Territoriale, l'urgence consiste à conforter le statut des agent.e.s pour servir l'intérêt général à l'abri des pressions hiérarchiques et politiques.

On a voté

CST DU 21 MARS 2024

Pour débiter ce premier CST de l'année, la FSU a porté un propos liminaire concernant les agent.es ayant fait l'objet d'un versement erroné de l'IFSE majorée « chef d'établissement adjoint de +100 agents » par l'administration dans le cadre de l'application du RIFSEEP 2 alors qu'ils/elles n'étaient pas éligibles. La FSU a déploré la demande de remboursement qui leur est faite au vu du contexte économique sensible actuel, d'autant plus lourd pour les agent.es des catégories B et C. Pour autant l'administration a confirmé l'application stricte de la réglementation. Reste à souhaiter que les agent.es s'autorisent à solliciter des modalités de paiement qui leur seront favorables. 3 dossiers ont été présentés en mars dernier :

DGA AG : L'INTÉGRATION DE L'ÉQUIPE COGITIS EN JUILLET 2024

Après une première présentation en octobre 2023, le projet d'intégration de près de 70 salarié.es de COGITIS dans la collectivité a été présenté et soumis au vote. C'est avec d'importantes réserves que la FSU a voté favorablement. En effet, malgré les missions, lieux de travail et salaires à l'identique, le maintien des acquis sociaux est aussi trouble qu'incertain. Les salarié.es ne comptent pas se contenter des propositions actuelles de l'administration et l'ont fait savoir lors d'une journée de grève fin mars. La participation de l'employeur au coût de la mutuelle, la perte de jours de congés, la compensation du 13ème mois ou encore le jour de carence restent des points sensibles.



Si la FSU salue le choix de la collectivité d'internaliser ses missions, cette arrivée massive de salarié.es en CDI au sein de la collectivité n'est pas sans enjeux pour réussir une cohabitation autour d'un collectif de travail harmonieux, équitable et fidèle aux valeurs du service public. Une réorganisation de la DSI est d'ores et déjà envisagée en 2025. Bilan dans un an !

Vote pour.

DGS : LA SUPPRESSION DE LA DIRECTION DES RELATIONS EXTÉRIEURE

L'administration a fait le choix politique de se recentrer sur les actions du territoire héraultais. L'ensemble des agents ont été réaffectés sur de nouveaux services de la collectivité dans des conditions finalement satisfaisantes. Néanmoins pour la FSU, l'abandon des missions tournées vers l'extérieur est dommageable pour notre collectivité. Les missions de la DRE incluant la solidarité aux personnes et l'aide humanitaire sont donc renvoyées à chaque DGA compétentes.

Vote pour.

DGA RH : L'AJUSTEMENT DE LA RÉORGANISATION DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Depuis 2020, la nouvelle organisation des services de la Direction des Ressources Humaines suit son cours afin de répondre aux besoins et aux enjeux futurs de la collectivité. La présentation de ce dossier a été l'occasion d'en faire le bilan qui s'avère positif, et de présenter les ajustements nécessaires à la DGA RH. La création de 2 pôles est l'axe majeur : Pôle recrutement - carrière et pôle accompagnement aux agents. Cela ne changera pas fondamentalement le quotidien professionnel des agent.es de terrain ni leur charge de travail mais le renfort de l'encadrement et la nouvelle structuration de la direction devrait être bénéfique au fonctionnement interne comme à l'ensemble des agents de la collectivité. A suivre donc..

Vote pour.

**ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN**

DGA-SD : ENTRE LES AMBITIONS DE L'ADMINISTRATION ET LA REALITÉ DES AGENTS, LE FOSSÉ DEMEURE

Engagé.es! #9

Depuis la réorganisation de 2019, la FSU a activement porté des revendications concernant les conditions de travail dégradées des agent.es de la DGA SD, le manque de reconnaissance professionnelles des travailleurs médico-social et les moyens insuffisants pour répondre aux missions de protection de l'enfance notamment. Ces 3 dernières années, le secteur du social a été particulièrement en crise et les mouvements sociaux se sont succédés sur l'ensemble du territoire.

Certaines améliorations ont eu lieu et plusieurs projets sont en cours au PASEF. L'exécutif affiche la conviction du devoir accompli mais l'apaisement sur le terrain s'avère limité.

Post RIFSEEP, post 1607H, post Ségur, quand est-il donc réellement de cette nouvelle ère à la DGA SD? Dans notre communication d'octobre 2023, nous déclinions les avancées en cours visant à répondre au manque de moyens et à la perte de sens du travail social. Point d'étape 6 mois après.

LE DÉPLOIEMENT DE SOLIS

Il marque un virage numérique annoncé comme nécessaire pour la modernisation des outils de travail quotidiens des agents de plusieurs DGA où se croisent des missions communes ou interdépendantes. Après les Services Territoriaux des Solidarités en 2023 suivis du Service Départemental de l'Insertion, ce sont les collègues de la Maison Départementale de l'Autonomie et de la DASL qui voient SOLIS se déployer dans leur service en ce premier semestre 2024. Les Services Territoriaux Enfance Famille seront l'ultime étape SOLIS en 2025 probablement.

Si l'appropriation de ce nouvel outil ne se fait pas sans certains écueils dénoncés par la FSU, il n'en est pas moins une bonne nouvelle. Au-delà de donner de la lisibilité à la charge de travail des agents concernés, il contribue à la dynamique de dématérialisation de la collectivité, à la réduction que nous appelons de nos vœux de certaines tâches chronophages et à la simplification de certaines procédures.

La FSU sera attentive au bilan annuel attendu pour l'automne prochain, ce dans la continuité de la présentation faite en novembre 2023. En effet, l'organisation interne des équipes SOLIS interroge tant quant à sa structuration qu'à la reconnaissance et au devenir de certains postes. La FSU a interpellé le Président en janvier dernier concernant les référentes SOLIS du PASEF. Une fin de non-recevoir a été donnée par la direction des Ressources Humaines mais la discussion reste ouverte avec la directrice du PASEF qui a fait preuve d'attention à l'égard des demandes portées en faveur d'une meilleure reconnaissance des référentes SOLIS du pôle PASEF. Nos questionnements concernant le déploiement SOLIS à la MDA ont été présentés lors de la rencontre dialogue social avec le Pôle MDA en mai dernier. Au-delà des imprévus techniques qui mettent particulièrement à mal les agents du service paiement depuis le mois de mars, les missions assurées par les Ambassadrices Du Numérique (ADN) et leurs limites sont à clarifier.

REMUNERATION DES MEDICO-SOCIAUX : UN NOUVEAU ROUND GAGNE CETTE SEMAINE !

La revalorisation salariale des agents de la DGA-SD est à relativiser malgré plusieurs améliorations successives dont la dernière en date cette semaine. Si le RIFSEEP a occasionné une augmentation pour tous les agents de la collectivité en juillet 2022, elle est variable d'un professionnel de l'action sociale à un autre (agent d'accueil, assistant de manager intermédiaire, travailleur social, sage-femme, chef de service) et elle est loin d'être satisfaisante pour tout le monde.

Parallèlement, une petite hausse du point d'indice (loin d'être satisfaisante) et une légère réévaluation générale des grilles indiciaires (là encore très loin du compte !) sont intervenues respectivement sur le traitement de base en juillet 2023 et janvier 2024.

Mais c'est surtout le décret du Ségur instituant le CTI, et au niveau local la prime hors Ségur, qui ont valorisé ce corps professionnel en 2022. De surcroît, la mobilisation de la FSU pendant un an a permis d'étendre le Ségur et la prime Ségur de 600 à plus de 2000 bénéficiaires.

Concernant les derniers.ères oublié.es, l'exécutif s'est enfin résolu cette semaine à reconnaître l'ensemble des agent.es assistant.es administratif.ves contribuant à la chaîne de l'action sociale. A partir du 1^{er} juillet 2024 la prime Ségur de 100€ brut devient donc l'ICSO du même montant (Indemnité Complémentaire Sociale) et sera attribuée à tous les assistant.es administratif.ves de la Solidarité (services centraux, AA de MDS, comptable de la MDA) et du Pôle Politique d'Insertion. Nous regrettons toutefois que cette bonne nouvelle ne soit pas rétroactive.

1607H : BÉNÉFICES ET LIMITES À LA SOLIDARITÉ

Le passage aux 1607H s'est inscrit dans les habitudes de la collectivité, éloignant déjà les enjeux de cette âpre négociation. Un rappel s'impose ici : les agents travaillent 90H annuels en plus pour un salaire équivalent ce qui n'a rien de réjouissant. Exit le mythe des fonctionnaires qui travaillent trop peu ! Cette négociation a mis en lumière les heures de travail réellement effectuées et pour bon nombre d'agents, le temps réglementaire antérieur était déjà largement dépassé, voir l'atteignait déjà, mais dans l'invisibilité, les 1607H.

Les travailleurs sociaux n'étaient pas en reste sur cette réalité, fort des heures supplémentaires récurrentes qui étaient déplorées depuis des dizaines d'années. Ainsi, ces derniers laissent moins d'heures à la badgeuse et bénéficient d'une pause méridienne réduite à 30 min, plus en accord avec les réalités professionnelles du plus grand nombre. Notons aussi que le passage de l'amplitude journalière de 9 à 10h a, en partie, répondu à cette reconnaissance des heures réelles de travail effectuées.

La victoire de la FSU dans cette négociation du temps de travail a permis de faire cheminer l'exécutif dans l'idée d'une pénibilité singulière liée à l'exercice du travail social, une pénibilité minimale certes mais obtenue, qu'il faut maintenant valoriser. Cette avancée symbolique est majeure car elle marque un progrès dans la reconnaissance des métiers du care et illustre concrètement et qualitativement l'action syndicale de la FSU. Aussi, il revient à chacun.es d'exercer ce droit qui à ce jour représente une contrainte logistique dans la saisie chronos assurée par les assistant.es administratif.ves. L'administration doit impérativement déployer les moyens pour faciliter cette gestion. Par ailleurs, il n'est pas aisé pour les travailleurs sociaux d'appliquer ce droit tant la charge de travail sur le terrain reste forte sur beaucoup de services territoriaux des solidarités.

RÉPONDRE À L'USURE PROFESSIONNELLE

Reste un élément de blocage majeur au PASEF : l'absence de passerelle pour les travailleurs sociaux qui aspirent à changer de métiers ou de filière. L'enfermement professionnel actuel met de plus en plus à mal les professionnels qui n'ont pas d'appétence aux postes d'encadrement, seuls bénéfiques au passage de concours de la FP. Le développement du service prévention auquel nous assistons ne suffira à remédier à cette impasse et le service de l'insertion ne peut être la seule perspective d'évolution professionnelle pour les travailleurs sociaux et médico-sociaux. Face à la désertification du secteur social, l'administration doit faire preuve « d'agilité et d'innovation » comme elle le dit régulièrement.



Par ailleurs un diagnostic a été effectué concernant les missions de la protection de l'enfance au sein de la DEF sur l'aspect managérial et organisationnel. Une rencontre avec les représentant.es du personnel ce mois de juin en a présenté le « process ». Pour rappel, nous n'étions pas favorables à cette proposition de l'administration faite au CST de novembre 2023 étant d'avis d'attendre l'aboutissement des projets en cours au PASEF afin de mesurer pleinement leurs bénéfices ou leurs limites et ne pas engager inutilement des frais de consulting. Entre temps, le mouvement des RTEF a pesé dans la balance. Espérons qu'ils y trouvent satisfaction.

BILAN DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Depuis la sortie de la crise COVID, il n'a échappé à personne que le télétravail s'est installé massivement dans le quotidien professionnel des agents de la collectivité. Les services de la solidarité n'y ont pas échappé bien que ce mode de travail soit plus éloigné des cœurs de métier du social. Cette nouvelle organisation a eu

plusieurs bénéfices dont celui de permettre aux travailleurs médico - sociaux de s'extraire un peu du terrain et expérimenter des conditions de travail plus favorables pour certaines tâches. Or elle fait l'objet de lacunes et de dérives que la FSU veut mettre en réflexion. La déforfaitisation des heures de travail journalier s'impose pour mettre fin à l'inégalité que le télétravail occasionne pour les agents. Il faut aussi rester attentif aux impacts à la fois sur la dynamique de travail d'équipe, sur l'isolement professionnel mais aussi sur la qualité du service public rendu.

ET LES ASSISTANT.ES FAMILIAUX ?

Après des années de revendication soutenue par la FSU, l'allocation d'entretien perçue par les assistant.es familiales a enfin été revalorisée à 20€ par jour à partir de cette année 2024. Par ailleurs, prime Ségur, équipements numériques, messagerie professionnelle, contribuent à reconnaître ces professionnelles comme des collègues à part entière.

Néanmoins, ce maillon essentiel dans la protection de l'enfance est marqué par un manque d'attractivité auquel s'ajoute une vague de départ à la retraite massif dans les 5 années à venir ce qui mettra à mal le service d'offre et d'accueil de la collectivité. L'accueil relais reste aussi un axe revendicatif d'actualité.

(Voir aussi l'article Assistants familiaux en page suivante)

POINT D'ÉTAPE DES 100 ACTIONS DU PASEF

Depuis 9 mois, le PASEF est en état de marche via son plan d'actions impliquant les agents de tout le territoire et représentants les différents services de la Solidarité sur 4 thématiques : PMI, ASE, accompagnement social et conditions de travail. Ces actions découlent des remontées du terrain et des revendications portées par la FSU depuis la réorganisation. Nous les rappelions dans notre communication d'octobre 2022, déclinées sur du court et long terme et plusieurs ont abouti, pour ne citer que ces exemples en page suivante.

.../...

« LA RÉFLEXION D'UNE ÉQUIPE SPÉCIALISÉE D'INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES EN CAS DE FORTE HAUSSE CONTEXTUELLE OU DE CHANGEMENTS D'INTERVENANTS » => Après une expérimentation sur le biterrois depuis septembre 2023, la cellule IP en co-intervention avec les travailleurs sociaux est en cours d'élargissement sur les MDS.

« RENFORCER D'URGENCE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU TRAVAIL SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL » => Porté lors des concertations RIFSEEP et ce jusqu'au dernier instant des discussions ainsi que lors de la négociation des 1607H, la FSU a décroché la revalorisation significative des sages-femmes, la pénibilité pour les travailleurs sociaux ainsi que la multiplication par plus de 3 du nombre d'agents pouvant bénéficier du Ségur en CTI ou en prime. Pour la FSU cela reste insuffisant et nous continuons de dire que les métiers du social et du médico-social, comme la plupart des métiers féminisés ne sont pas reconnus à la hauteur de leurs compétences et de leurs responsabilités.

« AUTORISER LA FERMETURE HEBDOMADAIRE DES STS et une révision des heures d'ouverture physique et/ou téléphonique au public en faveur du traitement qualitatif des accompagnements » => c'est effectif depuis 2023 durant les vacances scolaires.

En cette fin de semestre, beaucoup d'amélioration structurelles restent en attente selon nous. De plus, si la mise en place de ces groupes de travail a le mérite d'impliquer les agents, nous regrettons que les représentants du personnel de la collectivité soient tenus à l'écart d'autres espaces de réflexion de l'administration. Récemment, les rencontres dans le cadre du dialogue social DGA SD se sont avérées ne pas être de véritables leviers de discussions ce que nous avons ouvertement dénoncé auprès de l'exécutif.

Une prochaine rencontre en juillet avec la directrice du PASEF et les organisations syndicales permettra d'échanger spécifiquement au sujet du plan d'action. Mais plus globalement, les modalités de fonctionnement du dialogue social sont à nouveau mises à l'épreuve.

FOCUS SUR LES ASSISTANT.ES ADMINISTRATIF.ES DE LA DGA SD

Nous le disions déjà en février 2018, puis octobre 2022 : « les postes administratifs doivent faire l'objet d'une revalorisation au sein de la collectivité et particulièrement à la DGA SD car ce sont des emplois de secrétaire spécifique. Nous réitérons notre revendication : « Permettre aux secrétaires médico-sociales de valoriser leurs compétences dans l'accueil, le soutien et l'orientation du public par un plan de formation et la construction d'un déroulement de carrière singularisé ».

Nous y sommes enfin ! Sur le premier trimestre 2024, l'administration a engagé un travail de réflexion, là aussi avec des agents volontaires mais là aussi sans les organisations syndicales. La FSU ne peut que se féliciter d'avoir inspiré cette initiative mais quand sera-t-il du contenu du projet, de la continuité des espaces de réflexion : formation PASIP accueil, groupe de travail 3A, groupe miroir. On pourrait s'y perdre ! L'enjeu est aussi de pérenniser l'implication des agents volontaires. Nous interrogeons aussi la prise en compte des spécificités de certains STS tel que celui de Ganges regroupé avec une maison des services. Par ailleurs, la considération des cœurs de métier indissociable aux valeurs du travail social est un réel enjeu au vu des contradictions institutionnelles, des formations lacunaires et de l'omniprésence de l'outil informatique.

Depuis plusieurs années nous revendiquons le recalibrage de ces postes pour être revus sérieusement face à l'évolution du métier et des missions du travail social, des exigences de l'administration et de l'expertise attendue, du problème d'attractivité actuel impactant le recrutement et la stabilité des équipes. Le manque de reconnaissance professionnelle allant de pair avec la problématique de déroulement de carrière de ces agent.es.

Pour la FSU, un questionnement demeure quant à la reconnaissance des assistan.es administratives qui assurent quotidiennement le premier accueil physique du public dans les services des solidarités. Leur travail n'est pas uniquement administratif, implique une exposition particulière et réelle qu'il importe de considérer.

DGA-DETIE - PPI : ICSO ET RIFSEEP POUR LES ADMINISTRATIF.ES

Comme pour la DGA-SD les agent.es du PPI qui avaient été oublié.es concernant la prime hors-Ségur en bénéficieront dès le 1er juillet 2024. Cette prime prendra le nom de ICSO (Indemnité Complémentaire Sociale) dès cet automne.

Par ailleurs les personnels appartenant au groupe de fonction C2 seront revalorisés en C1 avec un effet rétroactif (juillet 2023). Ces personnels de catégorie C quittent donc le groupe de fonction d'assistant.e de gestion administratif.ves pour prendre la fonction d'Instructeur administratif en C1 avec une IFSE mensuelle passant de 360€ à 405.67€.

Ces deux mesures suivent la volonté de la FSU, autant dans le cadre d'un Ségur revendiqué depuis le début comme un « Ségur pour tous » que dans une réelle adéquation des métiers administratifs du PPI qui relèvent de la fonction d'instructeur et pour laquelle nous interpellions l'exécutif depuis deux ans.

UN VRAI ENJEU POUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX

Lors de la séance plénière de la Formation Spéciale Santé Sécurité Conditions de Travail (FSSCT ex CHSCT) du 28 mars la question de la prévention des risques professionnels était à l'ordre du jour au travers de plusieurs dossiers (Document Unique des Risques Professionnels, plan de prévention, accidents de travail) sur lesquels les élus du personnel avaient à se prononcer.

Fort de l'action des représentants FSU, menée depuis 4 ans, les assistantes familiales font partie intégrante de la politique de prévention de la collectivité départementale ; à ce titre, elles se doivent d'être traitées comme tous les autres agent.es en matière de prévention des risques professionnels.

C'est maintenant le cas bien que leur contexte de travail à domicile reste un aspect spécifique de cette profession.

Le travail de prévention doit être mené de façon continue et c'est une action au long court avec des résultats qui ne sont pas toujours visibles rapidement. Les assistantes familiales s'interrogent parfois sur le sens de cette démarche qui peut leur sembler éloignée de leurs réalités professionnelles.

Pourtant, au-delà d'être enfin considérées comme les autres agents de la collectivité, il existe bien des risques spécifiques à l'exercice de ce métier qui voit sa moyenne d'âge augmenter d'année en année et ses effectifs diminuer du fait d'un manque d'attractivité et de fortes contraintes liées aux exigences de travail à une forte charge mentale.

Les élus FSU ont insisté afin que soit maintenu un axe spécifique aux assistants familiaux dans le prochain plan de prévention 2024/2026 et se sont satisfaits d'un vote favorable unanime. (représentants du personnel, de l'administration et de sa Présidente)

LA FSU DANS LES TERRITOIRES AUPRÈS DES ASS FAM

Après la rencontre du 22 mars à Béziers Foch, c'est à la MDS de Clermont L'Hérault le 27 mai matin et à Lunel que la FSU propose ces temps de rencontres et d'échanges.

C'est aussi notre façon, en allant au plus près des intéressés, que nous préparons la prochaine réunion avec le Service Départemental de l'Accueil Familial (SDAF) et la Direction Enfance Famille (DEF).

A ce jour, la problématique de l'accueil relais/répit demeure une grande préoccupation pour les ass fam et la FSU en fait une revendication prioritaire. En effet, comme tout salarié, les assistantes familiales ont droit à des congés et des temps de repos. Le week-end de « répit » une fois par mois est le minimum et la possibilité de poser des congés selon ses besoins et souhaits doit être réelle.

Ainsi, le SDAF et la DEF doivent s'atteler à la mise en place d'un dispositif d'accueil relais des enfants confiés et favoriser les conditions de travail et de rémunérations des ass fam qui s'engagent à accueillir les enfants en relais.

La question de la retraite revient également à l'ordre du jour ; ce qui est logique au regard du vieillissement de la population des ass fam.

Enfin, il convient de résoudre un point technique déjà soulevé ; à savoir le maintien à 100% du salaire en cas d'arrêt pour accident de travail.

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.e.s 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.

La prochaine permanence se déroulera sur Montpellier :

Le mardi 02 juillet 2024 matin

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

NON L'EXTRÊME DROITE N'EST PAS UN CHOIX POLITIQUE COMME UN AUTRE !

Engagé.es! #9



Les résultats de l'extrême droite aux élections européennes du 9 juin dernier et la décision présidentielle de dissoudre l'Assemblée Nationale ont sonné comme un coup de tonnerre. La FSU aux côtés des organisations syndicales et du mouvement social pointe l'urgence d'agir ensemble pour conjurer l'arrivée de l'extrême droite aux plus hautes responsabilités du pays. Pour la FSU, le 8 juillet au matin ne peut pas être le jour de la victoire de l'extrême droite et elle mettra tout en œuvre pour obtenir la victoire du camp du progrès social.

DE FAUSSES RÉPONSES À LA PRÉCARITÉ

L'EXTRÊME DROITE ET LA FONCTION PUBLIQUE : « EN FINIR AVEC L'OBÉSITÉ ADMINISTRATIVE »

UN VERNIS SOCIAL QUI S'ÉCAILLE VITE

Le rassemblement National veut recruter mais uniquement dans les administrations au service de la répression, police, gendarmerie et défense. Ils annoncent par contre des coupes budgétaires dans les ministères non régaliens et à la territoriale. Le RN ne souhaite pas non plus revaloriser ni le point d'indice (pas plus que le SMIC) et renonce à revenir sur la réforme des retraites.

UNE ENTREPRISE DE DISCRIMINATION

Exit l'universalité des services publics ! Le RN veut instaurer des règles permettant de traiter différemment les familles en fonction de leur origine. La mise en œuvre de la priorité nationale, censée soulager « nos services publics de dépenses insensées » et les rendre « plus efficaces », instaurerait une classe de sous-citoyens, en contradiction totale avec les valeurs d'égalité et de solidarité consubstantielles au service public.

La crise que nous vivons est bien celle de l'absence de partage des richesses et elle est avant tout systémique. C'est celle d'un système qui n'a que faire de la désespérance sociale et qui privilégie l'enrichissement de quelques-uns au détriment de tous les autres, un système qui oppose réussite individuelle et intérêt général, un système qui pense avant tout productivité alors qu'il faudrait, au contraire, prôner des solutions alternatives de redistribution qui remettent les citoyens et les citoyennes au cœur d'un nouveau projet social. Cette crise économique, sociale et environnementale se double d'une crise politique qui présente un risque pour la démocratie : celui de l'avènement de forces porteuses d'exclusion, de discrimination, de racisme, de xénophobie et de privation de libertés. Plus largement, lorsque les besoins sociaux tels que l'emploi, la santé, l'éducation, la protection sociale, le logement, etc, ne sont pas ou peu assurés ou mal pris en charge, le réflexe peut être de se tourner vers ceux qui, porteurs de réponses très éloignées de nos valeurs de solidarité et de fraternité, vont par démagogie et populisme, prôner l'exclusion et la stigmatisation.

TOUTES ET TOUS CONCERNÉ.ES !

La montée des idées d'extrême droite et de leur influence, impacte la société toute entière. La dernière loi Immigration, stigmatisante, discriminante et porteuse du concept de « préférence nationale » est un signal extrêmement négatif, d'autant plus lorsque ces idées sont reprises par des politiques qui se prétendent défenseur.ses des valeurs de la République. En effet, la ville de Béziers où se tenait la manifestation contre les idées d'extrême droite le 23 avril dernier, est gérée par un maire d'extrême droite se rapprochant idéologiquement de la majorité parlementaire. Cela témoigne justement de cette porosité politique. Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, lors du meeting qui a suivi la manifestation, a rappelé qu'au-delà d'une politique de la peur, « les groupes de niveaux dans les écoles ou le port de l'uniforme sont des idées réactionnaires qui viennent directement de l'extrême droite ».

UN COMBAT DU MONDE DU TRAVAIL

Le combat contre l'extrême droite et ceux qui portent ses idées n'est pas qu'un combat politique, c'est une lutte qui touche le monde du travail où chacun.e doit rester mobilisé.e contre l'exclusion et la xénophobie.


✗ Agression homophobe à Paris : Gabriel Loustau, leader du GUD Paris, interpellé et bientôt jugé
« Vivement dans trois semaines, on pourra casser du PD autant qu'on veut », a déclaré l'un des comparses.



La perspective de l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite libère la parole xénophobes et les violences sur les minorités

ZOOM SUR LA NBI, LE CTI ET LA RETRAITE

COMMENT LA NBI ENTRE DANS LE CALCUL DE LA RETRAITE ?

La Nouvelle Bonification Indiciaire est soumise à cotisation au régime de retraite de base la CNRACL nous concernant. Les périodes pendant lesquelles vous percevez la NBI vous donnent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à votre pension principale. Elle fait l'objet d'un calcul à part sous forme de points accumulés. Ainsi ce supplément de pension est égal au nombre moyen annuel de points NBI perçus, multiplié par la durée de perception de cette bonification exprimée en trimestres et, par le pourcentage de pension (75%/nbre de trimestres de l'âge légal à la retraite).

Pour exemple,

- un agent né en 1962 (169 trimestres) qui aurait perçu 10 points de NBI annuelle pendant 8 ans (soit 32 trimestres), touchera $590,40 \times 32 \times (75\%/169) = 209,60$ euro brut par an in fine 17,46 euro brut par mois
- Un agent né en 1968 (172 trimestres) qui aurait perçu 25 points de NBI annuelle pendant 15 ans (soit 60 trimestres), touchera $1476 \times 60 \times (75\%/172) = 514,88$ euro brut par an in fine 42,90 euro brut par mois

Ce n'est donc pas avec la NBI que nous constituons un droit à pension avantageux.

QUEL POID POUR LE CTI DANS LE CALCUL DU MONTANT DE LA RETRAITE ?

Le CTI est un complément salarial. Il vise à reconnaître les sujétions particulières ou le contact avec des publics sensibles de certains agents publics. Contrairement à une prime, il est pris en compte dans le calcul de la pension, ce qui renforce son caractère pérenne et avantageux.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un supplément de pension dès lors qu'ils ont perçu le complément de traitement indiciaire au moins une fois au cours des six derniers mois qui précèdent la mise à la retraite. Le CTI devra avoir été perçu au moins une journée, l'unité de compte étant le jour. La valeur du CTI retenue est celle du CTI perçu au jour de la cessation des services valables pour la retraite, soit 49 points d'indice pour le SEGUR mis en place dans notre collectivité depuis avril 2022. Le Supplément de Pension CTI (SP-CTI) est calculé sur la base de 49 points même si le CTI perçu a été proratisé en fonction de la quotité du temps de travail. Le SP-CTI n'est pas soumis aux règles de décote ni de surcote. Le supplément de pension CTI n'est pas accordé au fonctionnaire qui a perçu le CTI au cours de sa carrière mais ne l'a pas perçu au moins une journée au cours des six derniers mois précédant son départ à la retraite.

La modalité de calcul est la suivante : nombre de point CTI x la valeur du point d'indice x 75% x nombre de trimestres de services et de bonifications admissibles en liquidation au titre de la CNRACL / par le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein.

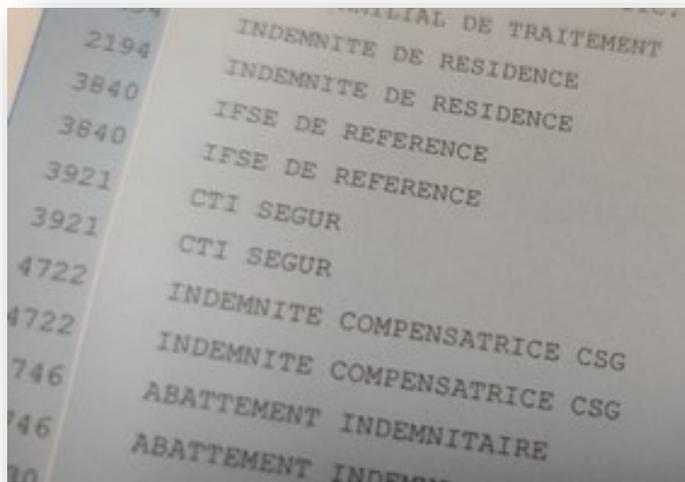
Les trimestres ayant été effectué à une autre caisse de retraite ne sont pas pris en compte pour le calcul du SP-CTI.

Pour exemple :

- 1 - : fonctionnaire né en 1961 liquidant sa pension au 1er janvier 2025 et qui a perçu au moins une fois le CTI au cours des six derniers mois précédant son départ à la retraite et qui justifie du nombre de trimestres pour obtenir le taux plein : $(49 \times 4,92) \times 75\% \times (169/169) = 180,81$ euro brut de SP-CTI par mois.
- 2 - : fonctionnaire né en 1961 liquidant sa pension le 1er janvier 2025 qui a perçu au moins une fois le CTI au cours des six derniers mois précédant son départ à la retraite et n'ayant pas le nombre de trimestres pour obtenir le taux plein : $(49 \times 4,92) \times 75\% \times (150/169) = 160,48$ euro brut

Remarques :

Les exemples ci-dessus prennent en compte la réforme des retraites qui a repoussé l'âge de départ de 62 ans à 64 ans et donc de la durée de cotisation.



COMPÉTENCES DU CONSEIL MÉDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale. Le décret modifie les cas de saisine des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la FPT. L'objectif est d'harmoniser les cas de saisine entre les trois fonctions publiques, de simplifier l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux et d'accélérer le traitement des demandes. Le décret prévoit notamment trois cas supplémentaires de compétence du conseil médical en formation restreinte. Celui-ci sera saisi pour avis en cas de contestation de l'avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes (art. 5, II, 4° décr. n°87-602 du 30 juil. 1987):

- lorsque le fonctionnaire ayant accompli au moins 15 ans de service, ou son conjoint, est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession,
- lorsque le fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité est contraint d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- lorsque l'infirmité permanente d'un enfant du fonctionnaire qui se trouvait à sa charge lors de son décès le met dans l'impossibilité de gagner sa vie. Ces nouvelles dispositions, introduites dans les décrets n°87-602 du 30 juil. 1987 et n°2003-1306 du 26 déc. 2006, s'appliquent aux saisines des conseils médicaux postérieures au 18 avril 2024.

TÉLÉTRAVAIL

Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024. Le montant limite du « forfait télétravail » est fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024. Attention le département de l'Hérault n'a jamais délibéré sur le forfait télétravail qui ne s'applique donc pas dans la collectivité.

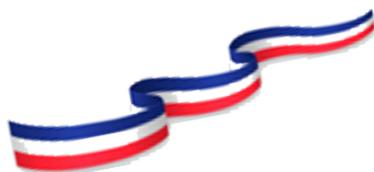


TABLEAU D'AVANCEMENT RETOQUÉ

Annulation d'un tableau d'avancement fondé sur un critère étranger au mérite. Plusieurs organisations syndicales ont saisi le juge administratif afin d'obtenir l'annulation de l'arrêté par lequel le président d'une métropole a établi le tableau annuel d'avancement du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs de sa collectivité. Les syndicats estimaient que les critères utilisés pour établir ce tableau étaient illégaux. Outre la manière de servir, l'encadrement supérieur avait la faculté d'attribuer des points supplémentaires en fonction du niveau de responsabilité exercé, des projets assumés au cours de l'année, du contexte du poste de travail et de l'équité de traitement au niveau des différentes délégations. Or, les juges de la CAA de Lyon ont estimé que l'équité de traitement entre différentes délégations est étrangère au mérite individuel et ne peut contribuer à la définition de la valeur professionnelle. L'attribution de cet avantage échappant à tout contrôle de l'appréciation du mérite individuel, relève d'un pouvoir discrétionnaire et a donc, constitué une rupture d'égalité de traitement entre agents. Ainsi, le tableau d'avancement litigieux a fait application d'un document réglementaire fixant des critères illégaux et c'est donc à tort que le tribunal a rejeté leur demande. La Cour a annulé l'arrêté fixant le tableau.

Références : CAA de Lyon, 13 juillet 2023, req. n°21LY03049.



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) :

La fumée blanche va bientôt apparaître !!!

Pour rappel les LDG sont issues de la loi du 6/08/19 relative à la Transformation de la Fonction Publique. Elles concernent la mobilité, la promotion ou encore la valorisation des parcours professionnels.

Contrairement aux CAP, la mise en place des LDG donne moins de visibilité aux Organisations Syndicales sur l'avancement de carrières des agent.es. Comme l'année dernière, la FSU attire l'attention de chacune et chacun si vous êtes promouvable : Vous avez fait l'objet d'une fiche de positionnement qui a été renseignée en premier lieu par votre N+1 suivi du reste de la chaîne hiérarchique. Un avis favorable plutôt que très favorable ? Un + manuscrit par ci, ou deux ++ par là. Il vaut mieux s'y intéresser de près, tout a son importance pour être présenté par sa DGA et pour l'arbitrage final.

A l'issue de la commission LDG devant paraître prochainement et des résultats communiqués sur Intra34, tout.e agent.e peut demander à consulter sa fiche non pas aux RH mais dans sa DGA. Pensez y !

EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES SUR L'ÉCOLOGIE

Engagé.es! #9

de Laurent Amiel, Edition de l'Atelier, 140 pages, 12,50€.

Conformément à l'objectif du livre, l'auteur prévient que la première fausse idée est de croire à la subite découverte que «la maison brûle» alors que depuis plusieurs décennies, écologistes, chercheurs et agriculteurs préviennent, alertent des changements tout en proposant des solutions et des alternatives. Pourtant, dans un récent contexte de mobilisation des agriculteurs, l'écologie est pointée du doigt et mise au banc des accusés, considérée comme nuisible à une production agricole érigée en priorité nationale par le Premier Ministre. Défendant la nécessité d'une écologie qui découle de choix politiques déterminants, l'auteur, qui a consacré un chapitre entier au rapport entre écologie et agriculture, propose de faire un pas de côté sur ce qui nous est présenté comme irrécyclable par les promoteurs du productivisme agricole. Organisé en neuf chapitres thématiques (écologie et énergie, écologie et océans, etc.), le livre égrène les fausses évidences qui sont parfois les nôtres et restitue avec beaucoup d'humilité et d'arguments la complexité de la situation. Une petite exception qui n'est pas qu'humoristique avec la douzième fausse vérité («il est possible de maintenir la croissance tout en protégeant l'environnement») où l'auteur répond juste « Non » en renvoyant à l'entièreté du livre... Et pour celles et ceux qui culpabilisent de ne pas pouvoir toujours adopter les bons gestes, Laurent Amiel insiste sur la nécessité d'un parti pris écologique collectif et structurel, qui ne pourra se résoudre par le seul comportement individuel, dont l'auteur nous démontre d'ailleurs, au chapitre six, qu'il trouve très rapidement ses limites. C'est donc un excellent livre de vulgarisation de l'écologie qui a l'immense mérite d'accomplir ce nécessaire travail de ne pas laisser aux seuls spécialistes ou experts le combat écologique pour le relier aux préoccupations populaires quotidiennes et immédiates. À lire d'urgence !

Ce livre est disponible en prêt au local FSU à Alco.



« BONJOUR, MERCI D'UTILISER LA
LANGUE FRANÇAISE ET PAS VOTRE
ÉCRITURE INCLUSIVE DE DÉBILE. »

Mail reçu le 15 mars 2024

On vous en parlait dans notre dernier numéro. Voilà ci-dessus le type de mail que nous recevons au syndicat FSU de la part de certains agents qui ne supporte ni l'écriture inclusive, qui ne veulent pas entendre parler du 8 mars ou qui ne supporte pas que nous appelions les agent.es à participer à la marche des fiertés.

C'est aussi contre ce type de violence sexiste, homophobe que nous luttons !



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

12