

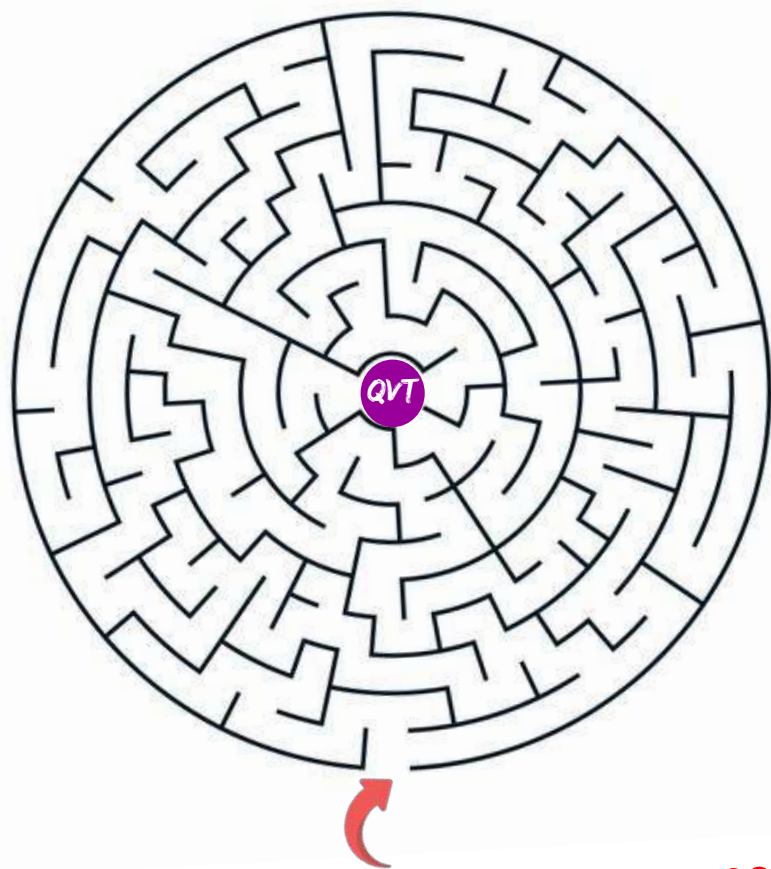
Engagé.es !

#11

Sept-Oct. 2024

Comprendre
& agir

Aidez la FSU à retrouver
le chemin du **progrès**
social au Conseil
Départemental



MOBILISEZ-VOUS LE 14 OCTOBRE 2024
12H00 (PARVIS D'ALCO & FOCH)

DANS CE NUMÉRO :

2

- Mobilisées pour de réelles avancées sociales au Conseil Départemental de l'Hérault

3

- DOSSIER : Mais que fait le CD34 en matière d'action sociale en faveur des agent.es ?

4

- L'action sociale pour le personnel au CD34

5

- La Qualité de Vie au Travail (volet prestations)

6

- La mutuelle et la prévoyance

7

- Tableau des prestations

8

- L'engagement non tenu de l'accord 1607h sur la QVT et l'action sociale

9

- Les revendications FSU pour la QVT et l'action sociale

10

- Pourquoi la FSU revendique la création d'un COS ?

11

- La rentrée sociale de la FSU

12

- La rentrée des ATC

TOUTES ET TOUS MOBILISÉ.ES POUR DE RÉELLES AVANCÉES SOCIALES AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT

Depuis sa création dans la collectivité départementale, fin 2015, la FSU essaie d'établir un dialogue constructif avec l'exécutif sur la nécessité d'engager des réformes structurelles en faveur des conditions et de la qualité de vie au travail des agent.es. En effet, comptant plus de 5000 salarié.es, titulaires comme contractuel.les, la collectivité ne peut se passer d'être proactif en matière d'avancées sociales pour le plus grand nombre. A taille équivalente, aucune autre collectivité ou même entreprise privée n'offre si peu de prestations sociales que le département de l'Hérault (Comité d'Œuvres Sociales, tickets restaurant, vacances et loisirs, etc.).

A chaque concertation, à chaque négociation, la FSU s'est employée à remettre ce sujet sur la table. Ainsi il devait faire l'objet de discussions sérieuses lors de la mise en place des 1607h, il n'en fût rien. Rappelons à chacun.e que la mise en place des 1607h place les agent.es du conseil départemental de l'Hérault dans le minimum légal en matière de droits à congés. Cela veut dire qu'aucun autre salarié en France (du public comme du privé et à temps de travail équivalent) n'a moins de jours de repos que vous...

A l'occasion du RIFSEEP (1 et 2) la question des avancées sociales a été éludée par la mise en avant de l'effort financier de la collectivité, faisant oublier qu'il ne s'agissait pourtant que d'une « remise à niveau » des rémunérations, à la traîne depuis plusieurs décennies au conseil départemental de l'Hérault.

Nous avons une nouvelle fois insisté sur la mise en place de tickets restaurant lors du débat sur la restauration extérieure et face à la mise en place d'un système de remboursement sous la forme d'une usine à gaz totalement irrespectueuse des agent.es.

A chaque fois nous sommes relégués aux dernières pages de nos agendas vers des réunions qui finissent par être annulées. Au regard de notre dernière lettre ouverte au Président demandant la mise en œuvre de mesures sociales fortes une réunion qui devait être annulée a finalement été maintenue pour nous dire que le trou béant dans les caisses de la collectivité repoussait la réflexion de toutes mesures sociales à 2026, peut-être même 2028...

Nous ne sommes pas dupes de l'état des finances des collectivités locales. En effet, la suppression de la taxe d'habitation et de la CVAE* qui ne sont pas intégralement compensées par le reversement d'une fraction des recettes de la TVA amène la FSU à réclamer un retour urgent sur les réformes de la fiscalité locale.

Par ailleurs, alors que les politiques en faveur des grandes entreprises menées par les différents gouvernements aggravent la précarité et la pauvreté au sein de la population, les conseils départementaux sont touchés de plein fouet par la baisse des DMT0** liée à la crise immobilière. C'est aussi dans ce contexte, et sous le prétexte de libre administration des collectivités, que le gouvernement a laissé aux employeurs territoriaux la faculté

de décider d'appliquer ou non les avancées salariales arrachées dans la Fonction Publique de l'Etat et hospitalière comme le Ségur de la santé ou la prime pouvoir d'achat, sans contribuer à leur financement.

Bien que l'on nous susurre qu'il ne serait donc pas « responsable » de revendiquer des mesures coûteuses pour les agent.es dans un tel contexte, cela ne doit pas dédouaner la collectivité de ses choix sur l'efficacité comme sur l'orientation des dépenses, éléments qui ne sont jamais discutés ni bilantés avec les partenaires sociaux. En effet, du financement accru des cabinets de conseil (qui nous a mis dans le mur lors du RIFSEEP 1) aux petits et grands projets superflus, il est de notre avis qu'il n'appartient pas aux agent.es du département de payer cette énième crise financière.

Surtout, de la pénibilité au congé menstruel en passant par la restauration, ce n'est pas qu'une question d'argent mais aussi de progrès social et d'égalité professionnelle.

Il y a crise financière et nous le croyons volontiers . Notre responsabilité n'est pas de regarder ailleurs en attendant le retour des beaux jours mais bien de connaître et d'échanger sur les incidences de cette crise, sur le service public mais aussi sur les personnels. Car de décider sans discuter de reporter le chapitre des avancées sociales en faveur des agent.es est déjà une mesure en soi. C'est commencer par dire que les agent.es vont payer la crise financière vécue par la collectivité. Et bien nous ne sommes pas d'accord ! En tant que représentants du personnel nous exigeons la tenue de rencontres avec l'exécutif pour connaître les choix stratégiques déjà en cours et les pistes d'économies préconisées par les DGA. C'est bien parce qu'il y a une crise que le dialogue social doit redoubler et ne pas, comme au moment du covid, faire du droit et des conditions de travail des agent.es de la collectivité une variable d'ajustement.

Nous attendons par conséquent que l'exécutif fasse preuve à la fois de responsabilité et de sens démocratique en ouvrant une séquence de dialogue social à la hauteur des enjeux et des attentes des agent.es.



Le 14 octobre 2024 venez le dire avec la FSU !

* La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises est un impôt local dû par les entreprises qui réalisent un certain chiffre d'affaires.

** Les droits de mutation à titre onéreux (DMTO) sont des taxes perçues principalement par les collectivités territoriales et l'Etat français lors de la transmission d'un bien immobilier d'une personne à une autre, en contrepartie d'une somme d'argent.

MAIS QUE FAIT LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENT.ES ?



Réunie en Conseil Syndical en juin dernier, la FSU a pris unanimement la décision d'interpeler l'exécutif départemental sur la mise en œuvre de l'annexe de l'accord des 1607 heures portant sur le volet social et de la QVT (Qualité de Vie au Travail). En effet, le lamentable épisode sur le dossier de la restauration extérieure au CST du 23 mai remettait en lumière une absence de dialogue social en matière de politique sociale envers le personnel et ce, malgré les engagements pris et faisant fi de toutes les demandes de la FSU rappelées respectueusement dans chaque instance où cela était possible.

Pour ce faire, une lettre ouverte a été adressée au Président Mesquida en date du 3 septembre (au moment où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas eu réponse) puis diffusée à l'ensemble des salariés de la collectivité.

Cet article vient étayer les arguments avancés dans la lettre ouverte au Président et se situe dans un processus revendicatif qui vise à construire une mobilisation de nature à mettre l'exécutif départemental devant ses responsabilités et enfin obtenir la mise en œuvre pour le personnel d'une politique sociale ambitieuse et la création d'un Comité d'Œuvres Sociales.

L'ACTION SOCIALE POUR LE PERSONNEL

Engagé.e! #11

Le dossier

**MAIS QUE FAIT
LE CONSEIL
DÉPARTEMENTAL DE
L'HÉRAULT EN
MATIÈRE D'ACTION
SOCIALE EN FAVEUR
DES AGENTS ?**

Il ne s'agit pas dans cet article de faire un état exhaustif des prestations d'action sociale. Pour cela nous renvoyons les agent.es intéressé.es au règlement de l'action sociale pour le personnel accessible via intra34 (vie de l'agent.e/ma qualité de vie au travail/relations sociales pour le personnel). Nous nous attacherons donc ici à montrer l'évolution (ou pas) de quelques prestations significatives pour la FSU.

Néanmoins, il paraît utile de faire quelques rappels préalables tirés de la loi de la modernisation de la fonction publique de février 2007. « L'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale. »

« Dans le respect du principe de la libre administration, la loi confie à chaque collectivité le soin de décider le type de prestations, le montant et les modalités mises en œuvre »

L'assemblée délibérante (l'exécutif départemental siégeant en session) doit :

- 1 - « Fixer le périmètre des actions que la collectivité entend engager à ce titre : aides à la famille » (cf art.9 de la loi du 13/07/83) ;
- 2 - « Fixer le montant des dépenses consacrées l'action sociale » ;
- 3 - « Choisir les modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou plusieurs prestataires de service. »

LES TYPES D'AIDES :

Allocation enfant handicapé

Elle a augmenté régulièrement passant de 158€ en 2015 à 183€ en 2024 ; il convient de noter que le montant de cette prestation est fixé par circulaire ministérielle.

Garde du jeune enfant

3,13€/J (+ 0€)

Séjour CLSH

Journée : 6,06€ + 0,80€ ;
½ Journée : 3,06€ + 0,41€

Séjour centre de loisirs avec hébergement

+1€ environ (8€40 moins de 13 ans, 12€70 plus de 13 ans).
Les séjours ski et linguistiques (121€) et autres forfaits activité (76€) n'ont pas été revalorisés.

Séjour en centres familiaux de vacances agréés ou gîtes de France

+ 1€17 soit 8,84€/jour en pension complète.

Chèques vacances

Les conditions n'ont pas évolué depuis 10 ans, soit 15 à 25% du montant de l'épargne de l'agent en fonction de son revenu fiscal.

La carte cadeau pour Noël

Soit 28€ pour un enfant de - 7ans et 38€ jusqu'à 12 ans (rien au-delà, car après on ne croit plus au Père Noël...)

Les prestations n'ont pas (ou peu) été revalorisées depuis 2015 (soit depuis 10 ans)

Voir le tableau comparatif 2015/2024 en page 7

LE BUDGET ALLOUÉ POUR QUELQUES GRANDES CATÉGORIES EN 2023

Allocations à la famille et à l'enfance :
302 412€ dont garde d'enfants -3 ans :
6517€ pour 25 prestations ; séjours
enfants : 25 642€ pour 136 presta-
tions ;

Allocation handicap enfant : 270 253€

pour 132 prestations.

Cartes cadeau Noël : 68 902€ pour 2089 enfants
bénéficiaires.

Chèques vacances : 64 502€ pour 317 prestations.

CESU : 15 889€ pour 89 prestations.

Transport : 42 585€ pour 220 prestations (la gratuité
du transport public sur la Métropole de Montpellier
impacterait cette enveloppe à la baisse)

DES BARÈMES QUI EXCLUENT !

Rappelons que la grande majorité de ces prestations sont soumises à des barèmes fiscaux ou de niveau d'indice (donc de salaire). Certaines tiennent compte de la composition familiale (nb de parts).

Les barèmes que l'on retrouve dans le règlement de l'Action Sociale pour le Personnel (ASP) sont si bas que peu d'agents y ont accès ;

Ceci explique le faible nombre de prestations versées (919 prestations ont ainsi été versées en 2023 hors cartes cadeau...)

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (VOLET PRESTATIONS)

Engagé.es! #11

Le dossier

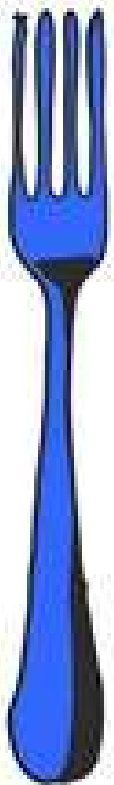
**MAIS QUE FAIT
LE CONSEIL
DÉPARTEMENTAL DE
L'HÉRAULT EN
MATIÈRE D'ACTION
SOCIALE EN FAVEUR
DES AGENTS ?**

LA RESTAURATION

En 2023 le restaurant d'Alco a servi plus de 58 000 repas pour un coût total de subventions de 229 629€

(soit environ 4€/repas). Cependant sur 10 ans l'aide individuelle à la restauration a progressé de 0,30€ (quel que soit l'indice). L'aide à la restauration extérieure a augmenté de 0,49€ (indice inf ou égal à 466) et de 0,43€ (indice sup à 466).

Il faut aussi souligner le choix de la collectivité au regard du contexte d'inflation de verser une participation supplémentaire de 1,5€ par repas en plus de la subvention allouée. Le gros bémol concernant le restaurant administratif d'Alco est qu'il ne s'adresse régulièrement qu'à une partie des agents qui sont sur site, à proximité ou qui y viennent ponctuellement.



LA RESTAURATION EXTÉRIEURE

Cherchant à corriger cet accès inégal à l'aide à la restauration, la collectivité octroie une subvention repas d'un montant de 4.35€ (Indice Majoré inférieur ou égal à 466) et de 3.09€ (Indice Majoré supérieur à 466)

Jusqu'au 1^{er} Mai 2024, les agents pouvaient bénéficier de l'aide en déjeunant dans des restaurants conventionnés (plus souvent des snacks ou des fastfoods) ou en ayant accès à d'autres restaurants administratifs conventionnés (dont on s'étonne d'ailleurs que la subvention soit largement minorée par rapport au restaurant administratif d'Alco, pénalisant ainsi les agent.es...).

Malgré cela il demeurerait une grande iniquité d'accès, donc de bénéfice de cette subvention. En mai 2024, l'administration a présenté au Comité Social Territorial un dossier visant à modifier les modalités d'octroi de l'aide à la restauration. Le nouveau dispositif élaboré dans l'urgence pour se mettre en conformité avec une réglementation connue depuis plusieurs mois mettait fin au système des « conventionnements » et proposait le versement d'une aide sur le repas acheté. Si les élus FSU comprenaient bien la volonté de l'exécutif de préserver une aide à la restauration équivalente à la précédente, les incohérences et les lourdeurs opérationnelles de la proposition s'ajoutaient à des modalités d'aide insuffisantes avec des conditions trop restrictives et un vide de 2 mois. Malgré un vote majoritairement négatif des élus du personnel, l'assemblée départementale de juin a voté cette nouvelle modalité.

La FSU demandera un bilan de ce dispositif dès 2025 car notre syndicat reste persuadé qu'il n'est pas adapté aux besoins des agents.

(Relire à ce sujet les communications FSU du 29 avril et du 24 mai sur le site www.snuter34fsu.fr)

L'AMICALE HÉRAULT

Structure à caractère associatif dont il faut être adhérent et agent du CD34 pour bénéficier de ses prestations. 2800 agents environ sont membres de l'Amicale.

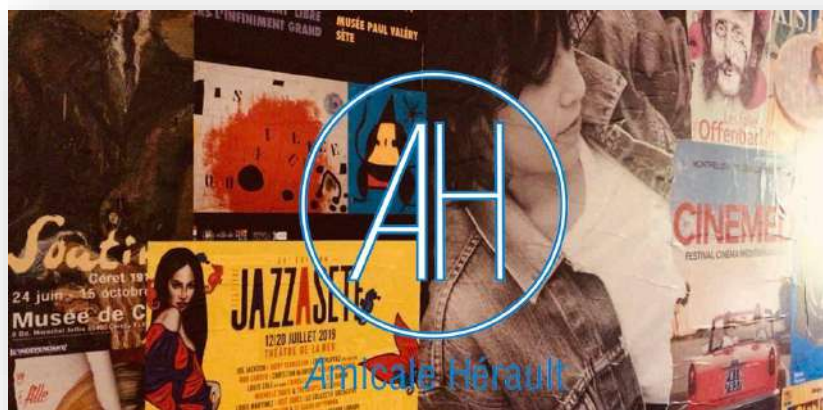
La cotisation est de 15€/an et permet d'avoir accès à des réductions sur des entrées cinéma, théâtre, spectacles, entrées stade, parcs d'attractions, musées, abonnements salle de sport ... mais également sur des séjours ou locations de vacances dont les coûts demeurent conséquents.

Seuls les adhérents peuvent avoir accès à ces offres.

Le budget prévisionnel de l'Amicale pour l'année 2024/2025 est de 281 230€ dont 135 630€ de subvention de la collectivité (soit 48% et 48€ par agent) Les autres ressources principales de l'Amicale sont : les adhésions pour 42 000€ ; subvention du prestataire des machines à café pour 45 000€ ; sections amicales pour 20 000€ ; site des moulins 20 000€.

En l'occurrence les agents qui ne sont pas adhérents de l'Amicale ne bénéficient pas des subsides versés par leur employeur.

L'envergure de l'Amicale, et malgré tous les efforts qu'elle déploie et que nous saluons n'a rien en commun avec celle d'un Comité d'Entreprise (pour le privé) ou d'un Comité d'Œuvres Sociales dans une collectivité de 5000 personnels. Les moyens qui lui sont alloués sont bien trop dérisoires et de plus ne permettent pas d'impacter réellement les personnels les plus éloignés d'Alco.



LA FSU TERRITORIALE

www.snuter34fsu.fr

LA MUTUELLE ET LA PRÉVOYANCE

Engagé.es! #11

Le dossier

**MAIS QUE FAIT
LE CONSEIL
DÉPARTEMENTAL DE
L'HÉRAULT EN
MATIÈRE D'ACTION
SOCIALE EN FAVEUR
DES AGENTS ?**

PARTICIPATION ACTUELLE DU CD34 AUX AUGMENTATIONS DE COTISATIONS

« Le coût de la participation employeur s'élève pour la santé à 552 186€, et pour la prévoyance à 432 146€ soit un total de 984 332€ » (chiffres 2023 ; compensation liée à l'augmentation des cotisations + participation au titre de l'action sociale)

« Le département a fait le choix en 2023 de maintenir les coûts des cotisations en versant pour chaque adhérent, sur le risque prévoyance 12€ et pour la santé une participation supplémentaire pour les adhérents et leurs ayants droits permettant de ne pas subir la hausse de cotisation entre 2022 et 2023 » (Voir le montant des cotisations dans le tableau p7). Cependant la comparaison avec l'année 2015 n'est pas pertinente car le contrat a évolué et le prestataire a changé pour le contrat santé.

Nous rappelons que la cotisation prévoyance est calculée sur la base d'un pourcentage (2,43%) de l'intégralité de la

rémunération (traitement indiciaire + NBI + RIFSEEP) et comprend une option décès/invalidité.

« Le nombre d'adhérents est resté relativement stable avec un équilibre qui s'est fait grâce à une ouverture des contrats mutuelle et prévoyance. Au 31/12/23, il y avait 2106 adhérents au contrat collectif santé et 2330 au contrat collectif prévoyance »

La participation de l'employeur en fonction de la situation fiscale du foyer a peu évolué passant d'un maximum de 40 à 46€. Les seuils du barème pour bénéficiaire de la participation employeur restent bas et selon les documents disponibles sur intra34 datent du second protocole en 2015.

Ainsi le CD34 verse :

Pour la prévoyance 105 183€ à 871 agents bénéficiaires soit environ 10€/mois/salarié.

Pour la santé (mutuelle) 828 agents bénéficient de la participation employeur entre 11.5€ et 32.2€ (les éléments en notre possession ne permettent pas de dissocier participation et compensation donc de savoir la somme versée au titre de la participation)



UN ACCORD COLLECTIF NATIONAL DEPUIS JUILLET 2023

Fort de la parution de cet accord, un travail de négociation s'était engagé dès la rentrée de septembre 2023. Cependant, celui-ci devait être complété par un décret d'application dont la parution a été reportée à maintes reprises et qui à ce jour n'est toujours pas paru. Ceci a conduit à une suspension des négociations en février 2024.

Les contrats actuels de Complémentaire Santé et de Prévoyance qui arrivaient à échéance finale au 31/12/2024 ont été reconduits en accord avec les deux prestataires et l'administration pour une année de façon exceptionnelle.

Ces nouveaux délais devront permettre de s'engager dans la poursuite des négociations. Quatre nouvelles dates ont été proposées jusqu'à fin 2024 par l'Administration aux organisations syndicales représentatives, avec une reprise au 27 septembre 2024 qui au dernier moment a été annulée.

La FSU avait déjà communiqué sur ce travail, notamment sur l'Engagé-es 8. Le syndicat FSU défendra le maintien de garanties actuelles concernant la prévoyance :

- Incapacité temporaire de travail : 100% TI+NBI+RI
- Invalidité permanente : 100% TI+NBI+RI
- Décès : capital décès 100% TI+NBI+RI
- Garanties obsèques

Pour la FSU du Conseil département de l'Hérault, il n'est pas concevable d'être sur une possibilité de garanties moindre.

En conclusion et en matière de prestations versées en faveur des agents.es sachant que l'accès demeure très hétérogène pour des facteurs de revenus, composition familiale, lieu de travail, choix ou pas des contrats de groupe santé et prévoyance..., la collectivité alloue un budget global pour l'action sociale de 1M845€. En 2022, la masse salariale est d'environ 236M d'€ pour 5100 salariés (chiffre RSU 2022).

Ce budget représente donc 0,78% de cette masse salariale (et 0,14% du budget de fonctionnement qui est de 1 337M d'€).

LA FSU TERRITORIALE

www.snuter34fsu.fr

PRESTATIONS D’ACTIONS SOCIALES (maj au 1er janvier 2024 *)				
		Tarif 2024	2015	ECART
Aide à la famille				
Garde du jeune enfant de moins de 3 ans (en fonction du revenu brut global du foyer)		3.13€	3.13€	0
Allocation enfant handicapé de moins de 20 ans		183€	158,89€	24,11€
Allocation enfant handicapé de 20 à 27 ans poursuivant des études ou un apprentissage		54.90 €		
Subventions pour séjours d'enfants (en fonction del'Im ou de la situation fiscale du foyer)				
Séjour centre de loisirs sans hébergement	journée	6,06€	5,26 €	0,80€
	demi-journée	3,06€	2,65 €	0,41€
Séjour centre de loisirs avec hébergement (colonies, stages sportifs, séjours ski...) Maximum 45 jours par an	enfant < à 13 ans	8,40€	7,29 €	1,11€
	enfant > à 13 ans	12,70€	11,04 €	1,66€
	Forfait séjour ski si mini 5 jours (1/an non cumulable avec le forfait linguistique)	121.96€	121.96€	0
	Autre forfait mini 5 jours (1/an)	76.22€	76.22€	0
Séjours dans le cadre éducatif (5 jours consécutifs minimum)	de 5 jours minimum à 21 jours	4,14€	3,59 €	0,55€
	Au delà de 21 jours forfait	87.05 €		
Séjours lingustiques (5 jours minimum)	enfant < à 13 ans	8,40€	7,29 €	1,11€
	enfant > à 13 ans	12,71€	11,04 €	1,67€
	Forfait linguistique (1/an non cumulable avec le forfait ski)	121.96€	121.96€	0
Séjours en centres familiaux de vacances agréés ou "gîtes de France" Maximum 45 jours par an	Séjours en pension complète	8,84€	7,67 €	1,17€
	autre formule	8,40€	7,29 €	1,11€
Loisirs et vacances : chèques-vacances				
Participation de l'employeur à hauteur de 15 à 25 % qui vient s'ajouter à l'épargne de l'agent en fonction de la situation fiscale du foyer. Epargne de 4 mois minimum à 11 mois maximum.				
Vie quotidienne				
Chèques Emploi Service Universel (CESU).De 5 à 50 par agents par an avec une possibilité d'aller jusqu'à 70 CESU selon les cas (Cf guide)	Participation de l'employeur de 10€ à 2€ en fonction de la situation fiscale du foyer			
Participation à l'abonnement transport	75% de la valeur de l'abonnement acquitté par l'agent			
Santé et prévoyance				
Adhésion santé	Niveau 1			
	Adulte	79.83 €		
	enfant (gratuit au 3ème)	35.86 €		
	Niveau 2			
	Adulte	95.67 €		
	enfant (gratuit au 3ème)	42.04 €		
Prévoyance	assiette renforcée (TIB+NBI+RI) + décès	2,43% de l'assiette		
Participation de l'employeur en fonction de la situation fiscale du foyer	Participation de 0 à 46€ en fonction de la situation fiscale du foyer			
Restauration				
Restaurant adminsitratif d'Alco	IM inférieur ou égal à 466	2.81 €	2.51 €	0,30€
	IM supérieur à 466	2.05 €	1,75 €	0,30€
	Enfant de 5 à 20 ans	1.71 €	1.71 €	0
Restauration sur les sites extérieurs (selon liste des marchés passés par le SASP)	IM inférieur ou égal à 466	4.35 €	3.86 €	0,49€
	IM supérieur à 466	3.09 €	2.66 €	0,43€
L'arbre de Noël				
Carte cadeau attribuée aux enfants du personnel de 0 à 12 ans	de 0 à 7 ans	28 €	28 €	0
	de 8 à 12 ans	38 €	38 €	0

* l'ensemble des prestations passe sur le bulletin de salaire et est assujéti aux charges légales. Pour respecter le calendrier de paye, nous vous demandons de faire vos demandes avant le 20 du mois M-1 pour un passage en paye le mois M. Pour une prestation versée au mois de juin, la demande doit nous parvenir avant le 20 mai.

L'ENGAGEMENT **NON** **TENU** DE L'ACCORD DES 1607H SUR LA QVT ET L'ACTION SOCIALE

Engagé.es! #11

Le dossier **MAIS QUE FAIT
LE CONSEIL
DÉPARTEMENTAL DE
L'HÉRAULT EN
MATIÈRE D'ACTION
SOCIALE EN FAVEUR
DES AGENTS ?**

QUE DISAIT L'ANNEXE DE L'ACCORD DES 1607H SIGNÉ PAR 4 DES 5 ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ?

« Le protocole d'engagement conclut entre l'institution départementale et les organisations syndicales signataires (CFDT, SUD, FO et FSU) du protocole sur les 1607 heures, propose, sur la durée de la mandature, dans la logique de la définition de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), de **créer une commission ayant vocation à débattre et partager les avancées des travaux et actions dans les deux domaines que sont d'une part les actions sur les déterminants de la QVT et d'autre part, l'action sociale** ».

« Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est donc une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de travail des agents et qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions de travail (contenu, organisation...) à des fins de développement des personnes et des services ».

Composée de la Vice-Présidente en charge de l'administration générale et des moyens, du DGS, de la DGA RH, du directeur de la mission QVT, des porteurs de dossiers pour l'administration et de 2 représentants par syndicat signataire la commission QVT et action sociale a été créée pour la période allant du 1^{er} juillet 2022 à la fin de la mandature (mars 2028). Elle avait pour vocation à connaître des projets engagés, des résultats des actions déployées dans le domaine de la QVT et de l'action sociale tels qu'ils sont posés dans les parties 2 et 3 du protocole d'accord et d'émettre un avis. La commission devait débattre sur les différents éléments et chaque partie pouvait être force de propositions.

Il était prévu que la commission se réunisse une fois par trimestre selon un calendrier et un ordre du jour établis par l'administration.

Il était même annoncé un calendrier prévisionnel :

- **Protection sociale** : automne 2022 à fin 2023. (Voir chapitre sur la mutuelle et la prévoyance ci-dessus)
- **Evolution de l'offre de restauration** : automne 2022 à fin 2023 ; Il s'agissait de « prendre en compte l'évolution globale de la restauration collective en réfléchissant à l'aménagement des espaces pour favoriser la convivialité et en faire des lieux multi-usages. Rechercher de nouvelles solutions de restauration sur le territoire » Pas de réunion à ce jour si ce n'est le regrettable dossier porté en CST sur la restauration extérieure.
- **Analyse de la mise en œuvre d'un COS** : second semestre 2024 ;
- **Evolution des prestations sociales** : 2026. Il s'agissait « d'intégrer une dimension plus ouverte et plus équitable. Rendre plus accessible les chèques vacances ; actualiser et revaloriser les autres prestations sociales ». Si de possibles négociations débutent dans 2 ans, rien ne se passera, au mieux, avant 2027.

AUCUN ENGAGEMENT N'A ÉTÉ TENU !

Si l'on peut admettre que la question de l'évolution des prestations sociales n'a pas encore été abordée car elle a été prévue pour 2026, les points relatifs à l'offre de restauration (décidés unilatéralement à la hâte pour des besoins juridiques) et l'étude pour la mise en œuvre d'un COS sont restés lettre morte.

DANS LA VIE COMME AU TRAVAIL IL FAUT ETRE AU MOINS DEUX POUR DIALOGUER !



LES REVENDICATIONS FSU EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE ET DE QVT

Engagé.es! #11

Le dossier

MAIS QUE FAIT LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS ?

LA PROTECTION SOCIALE

Un contrat santé et un contrat prévoyance de groupe qui garantit un haut niveau de couverture et un maintien intégral du salaire. Une participation de l'employeur significative et d'au moins 50% de la cotisation.



LA RESTAURATION



Mise en place de chèques déjeuner pour tous les agents d'une valeur faciale de 10€ et 60% de prise en charge par l'employeur.

UN TRAVAIL IMMÉDIAT SUR L'ÉVOLUTION DES PRESTATIONS SOCIALES

En vue d'une application des mesures dès 2026 (et non pas une réflexion qui débiterait en 2026)



Les chèques vacances : révision du pourcentage de la participation employeur pour le porter à 50% et élargissement de l'assiette par la révision des barèmes afin d'augmenter significativement le nombre des bénéficiaires

La carte cadeau de Noël : bénéficie jusqu'à la majorité de l'enfant et doublement de son montant.



Garde du jeune enfant : doublement du montant soit 6€/jour

Séjours enfants avec ou sans hébergement : mise à plat du système afin de favoriser une augmentation substantielle de l'aide par jour et par enfant et le nombre d'agents bénéficiaires, ainsi qu'une simplification de la constitution des dossiers.



Allocation enfant handicapé



Poursuite de l'augmentation régulière basée sur la circulaire ministérielle avec une compensation indexée sur l'inflation.

POURQUOI LA FSU REVENDIQUE UN COS* ?

(*COMITÉ D'OEUVRES SOCIALES)

Engagé.es! #11

Le dossier

MAIS QUE FAIT
LE CONSEIL
DÉPARTEMENTAL DE
L'HÉRAULT EN
MATIÈRE D'ACTION
SOCIALE EN FAVEUR
DES AGENTS ?

LE COS EST L'OUTIL MANQUANT POUR UNE AMÉLIORATION SIGNIFICATIVE DES PRESTATIONS OFFERTES AUX AGENTS.

Depuis les élections professionnelles de 2018 la FSU prône la création d'un COS. D'abord parce que ses dirigeants seront élu-e-s par l'ensemble des personnels sur la base d'un programme élaboré à cet effet et, le passage régulier devant les urnes offrira les garanties d'une transparence totale sur son fonctionnement et sur ses orientations. Ainsi, les besoins en termes sociaux, de loisirs, culturels, de vacances, etc... seront l'objet de discussions préalables, d'élaboration d'un programme pour lequel les organisations syndicales élues devront rendre compte, et d'une satisfaction autonome de ses besoins parce qu'éloignée des fluctuations de l'exécutif local. Le COS est donc une instance représentative de gestion de fonds publics et d'aides indirectes en même temps qu'un droit de tous les salariés sans exception.

Ensuite parce que la création d'un COS au sein de la collectivité, c'est la garantie de l'autonomie. En effet, son budget fait l'objet d'une négociation préalable avec l'exécutif. Il peut varier de 1 à 3% de la masse salariale, ce qui représente une possible somme considérable mais aussi une prise de responsabilité réelle dans sa gestion. En devenant un droit, l'octroi d'un tel budget nécessite donc visibilité et transparence totale sur les actions engagées en même temps que de véritables capacités de gestion.

L'objectif d'un COS est donc de promouvoir et gérer toute forme d'action culturelle, sociale, sportive... pour l'ensemble des 5400 salariés de la collectivité, quels que soient leurs lieux d'affectation et de résidence, leur grade et leur fonction, leur statut de titulaire ou non. Son but est d'améliorer les conditions de bien être des agent-e-s et de les aider à faire face aux articulations parfois complexes entre vie personnelle et professionnelle.

**RESTAURATION COLLECTIVE, ACTION
SOCIALE POUR LE PERSONNEL, COS,
IL FAUT QUE ÇA BOUGE !**

**SOUTENEZ ET REJOIGNEZ LA FSU POUR REVENDIQUER UNE POLITIQUE D'ACTION
SOCIALE AMBITIEUSE ENVERS LE PERSONNEL ET A LA HAUTEUR DES ENJEUX ET
DES BESOINS DE NOTRE COLLECTIVITE.**

**VENEZ DIALOGUER AVEC LES ADHERENT.ES FSU LE LUNDI 14
OCTOBRE 2024 SUR LES PARVIS D'ALCO ET DE FOCH À PARTIR DE
12H00**

La rentrée sociale de la FSU

Engagé.es! #11

REVENIR SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

Après avoir échoué à imposer un régime par points dit universel en 2020, Emmanuel Macron est passé en force en reportant l'âge de départ légal à 64 ans, contre la volonté citoyenne massivement exprimée dans les rues, contre un mouvement syndical unitaire comme jamais, et contre les député·es en usant du 49.3. De nouveaux reculs sont en préparation, contre les droits familiaux (majoration de durée d'assurance) et conjugaux (pensions de réversion) à nouveau au plus grand détriment des femmes. Pour la FSU, ces nouvelles attaques en gestation comme toutes les régressions déjà imposées sont inacceptables.

Il faut bien évidemment abroger sur la réforme qui a imposé le recul de l'âge légal à 64 ans, mais aussi revenir sur les autres réformes. Pour la FSU, la retraite doit rester fondée sur une solidarité intergénérationnelle dans un système par répartition et à prestation définie. Pour les fonctionnaires, elle défend le code des pensions, et pour l'ensemble des salarié·es une retraite à 60 ans après 37,5 annuités de cotisation. Les années d'études, de formation, de stages, de service civique et de chômage doivent être intégrées dans la durée cotisée ou validée. Cela implique donc de revenir sur les réformes qui ont accru la durée d'assurance requise pour une carrière complète, mais aussi la suppression du système de décote et surcote. Le financement des retraites suppose une autre répartition des richesses pour augmenter les salaires et les cotisations, sortir de la logique de baisse et de suppression des cotisations, une politique de création d'emplois et de résorption de la précarité et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

AUGMENTER LES SALAIRES ET LES PENSIONS

Il s'agit pour la FSU et ses syndicats nationaux d'une priorité absolue : augmenter les traitements des fonctionnaires, titulaires ou non, et les pensions. La dévalorisation des rémunérations depuis de trop nombreuses années a des conséquences néfastes. Elle se traduit par une dégradation de fait du pouvoir d'achat alors que l'inflation est loin d'être maîtrisée. Reflet de l'indifférence voire de l'hostilité de nombreux gouvernements libéraux successifs envers les services publics, elle participe de leur dégradation avec trop de personnels précarisés, sous payés et méprisés. D'où une perte d'attractivité de la Fonction publique et par exemple la baisse continue des candidatures aux concours de recrutement dans l'Éducation. Entre 2009 et 2020, les salaires du privé ont ainsi globalement augmenté de 7,8 % (soit 0,7 % par an) quand ceux du public progressaient de... 1 % (0,1 % par an). La FSU exige la rupture avec les politiques salariales qui ont refusé d'indexer les traitements sur l'inflation, gelé la revalorisation du point d'indice et toute évolution des grilles, privilégiant l'individualisation des salaires par des primes qui ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions et aggravent les inégalités femmes hommes. Pour la FSU, l'égalité professionnelle est un impératif. La FSU propose un plan d'urgence dans la Fonction publique pour rendre leur sens aux rémunérations, aux pensions et aux missions qui font le service public. Elle revendique une revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, avant un ajout uniforme de points sur l'ensemble de la grille indiciaire et une refonte des carrières pour les améliorer. S'agissant des pensions, entre le 1er janvier 2017 et le 31 août 2023, la perte de pouvoir d'achat des retraité·es s'élève à 9,6 % soit l'équivalent de 2,4 mois de pension. La FSU demande donc une augmentation de 10 % des retraites et pensions, immédiatement.

LA FSU TERRITORIALE SOLIDAIRE DES AGENT.ES MOBILISÉ.ES À LA PJJ

Les professionnel·les de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) ont appris au mois de juillet le non-renouvellement de 500 postes de contractuel·les dès septembre, décision confirmée par la directrice de la PJJ le 31 juillet. Quelques jours avant la journée de grève du 14 août à laquelle elle appelait, l'intersyndicale, avec le SNPESPJJ-FSU, obtenaient du ministre de la justice le déblocage de 3 millions d'euros pour renouveler les contrats des contractuel·les ayant eu une promesse d'embauche écrite, de celles et ceux ayant signé un contrat ou n'ayant pas bénéficié du délai de prévenance légale. Malgré une très forte mobilisation le 14 août, la direction de la PJJ (DPJJ) a annoncé qu'elle n'utiliserait pas les 3 millions débloqués en vue du renouvellement de tous les contrats indispensables au bon fonctionnement des services. L'intersyndicale dénonce le choix fait par la DPJJ de se plier au régime drastique imposé par Bercy au détriment des missions du service public et des besoins des adolescent·es et de leur famille, au détriment aussi des professionnel·les. Les agent·es contractuel·les représentent plus de 20 % des personnels (2 000 sur 9 200 agent·es de la PJJ), la suppression de l'équivalent de 50 postes par région, conduira à la dégradation des conditions d'exercice des missions et de la qualité de l'accompagnement éducatif. Elle appelait à deux nouvelles journées de mobilisation et d'action le 29 août et le 19 septembre. Les agent·es PJJ, rassemblés à Montpellier devant le tribunal, ont exigé le renouvellement de tous les contrats indispensables au bon fonctionnement des services.

ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

LA « RENTRÉE » DES AGENT.ES TECHNIQUES DES COLLÈGES

Comme plus de 57 000 collégiens du département de l'Hérault, c'est près de 750 Agents Territoriaux des Collèges (ATC) du département qui ont fait leur rentrée dans les 82 collèges du département. Ces agents sont, pour la plupart, polyvalents. Leurs tâches varient tout au long de leur journée de travail, allant de l'entretien des classes et du linge, à l'organisation de la restauration et à l'accueil physique et téléphonique du collège. Cette organisation de travail peut générer des risques liés à leur métier dont la plupart ont été identifiés dans le Document Unique d'Évaluation de Risques Professionnels (DUERP). Reste à proposer des mesures de prévention adaptées.



Aujourd'hui, nous faisons ce triste constat : 1/3 des accidents de travail de la collectivité concernent des ATC. Cette réalité amène notre organisation syndicale à systématiquement proposer l'analyse d'un de ces accidents lors des commissions Accident de Travail mise en place avec la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT). Ainsi, une attention particulière est portée aux agents ATC par les élus FSU dans cette instance. La santé et la sécurité des ATC deviennent des enjeux fondamentaux pour la collectivité. Au regard de la situation, il est essentiel de mettre en place une véritable politique de prévention efficace et adaptée à la réalité des missions de ces agents. Dans cette perspective, chacun à un rôle à jouer (administration, organisations syndicales, agents) dans un objectif commun : la prévention des risques professionnels.

« 1/3 des accidents de travail de la collectivité concernent des ATC »

La FSU souhaite poursuivre les réflexions engagées en matière de santé et de sécurité au travail en s'appuyant sur les ATC syndiqués à la FSU, mais aussi avec toutes celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre afin de faire émerger de nouvelles revendications en lien avec l'amélioration de leurs conditions de travail.

La distribution du prochain « Guide des carrières » sera l'occasion d'aller sur le terrain à la rencontre de ces agents.



**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