



SOMMAIRE

Page 2 : Édito

Page 2 et 3 : CST des 27 juin et 9 septembre et FSSCT du 25 juin

Pages 4 : F3SCT du 25 juin (suite)

Page 6 et 7 : informations préoccupantes lettre de la FSU et réponse de la collectivité

Page 8 : la semaine en 4 jours

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Annie THUNET, Philippe HUNAUT et Jean François THINON

CST Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr
F3SCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr
COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr
CAP A Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CAP B Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr
CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr
CCP Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr
CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

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

ÉDITO

Depuis juillet dernier et le résultat des élections législatives, le gouvernement a été dissous et jusqu'à ces dernières semaines, nous étions sans gouvernance.

Ça y est le nouveau 1er ministre et son gouvernement sont nommés mais avec quels projets et quel avenir pour les services publics alors qu'il est annoncé des réductions drastiques des budgets et la suppression de 100 000 postes de fonctionnaires ?

Le Conseil Départemental comme d'autres départements, se retrouve en difficulté financière, privé de ressources suffisantes et face à des charges sociales de plus en plus lourdes notamment dans le domaine du RSA, de la protection de l'enfance et de l'autonomie. La compensation de l'Etat est loin d'être à la hauteur des dépenses engagées.

Faut-il pour autant accepter cet état de fait, prendre le risque de ne plus pouvoir exercer nos missions notamment auprès des publics les plus vulnérables ?

Notre rôle de représentant du personnel est bien d'alerter. C'est ce que nous avons fait de nouveau pour la Protection de l'Enfance (lire pages 6 et 7). De même, nous n'avons pas cessé de ré-interroger le sens et qui plus est, l'opportunité de réorganiser les équipes ASIA sans aucune plus value.

De même, nous nous questionnons sur ce qui amène la collectivité à expérimenter la semaine en 4 jours (page 8) si ce n'est pour faire des économies sur la masse salariale et ne plus compenser les temps partiels ? Pas certains que les agents y voient une amélioration de leurs conditions de travail et que le service rendu au public soit plus qualitatif.

La Rédaction

INSTANCES PARITAIRES

CST du 27 juin 2024

La FSU a souhaité faire une intervention liminaire à ce comité afin de faire part de son étonnement aux membres présents, suite à l'annonce faite aux agents à Candé par Madame la présidente du Conseil Départemental le 11 juin sur une réflexion et un travail expérimental sur la semaine de travail en quatre jours. Étonnement puisque le Comité social territorial n'était pas informé de la démarche. S'il est bien une question qui relève du CST, c'est le temps de travail des agents !

Dans les sujets à l'ordre du jour, **l'ajustement de l'organisation du service de la PMI de la Direction de la Prévention et la Protection de l'Enfant et sa Famille (DDPEF).**

Le service délègue à un prestataire externe sa mission de saisie de certificats de santé et réaffecte un des postes d'assistante administrative à la mission accueil collectif du jeune enfant. Si le travail de saisie peut s'avérer fastidieux et est destiné à ne plus exister à moyen terme, déléguer à des entreprises privées ce type de mission nous prive de postes qui permettent à des collègues de trouver des solutions, temporaires ou pas de reclassement. VOTE ABSTENTION

Il est créé dans cette même direction à titre expérimental, au service ASE, **une mission d'accompagnement Tiers Accueillant** dans le cadre d'un contrat de projet de 2 ans, avec la création de 3 ETP d'assistants socio-éducatifs, 1 ETP d'adjoint administratif, un 0, 2 ETP de poste de psychologue et 1 0,5 ETP de coordinateur (grade attaché ou conseiller socio-éducatif. Ces professionnel-les seront chargé-es de faire le suivi des enfants confiés à des tiers « digne de confiance ». VOTE POUR.

Nous avons à ce sujet posé la question de l'attribution du CTI (complément de traitement indiciaire) pour ces travailleurs sociaux qui vont assurer des missions de protection de l'enfance et réinterrogé cette attribution du CTI aux collègues de la protection de l'enfance, hors MDS qui n'en bénéficient toujours pas.

Le 3^{ème} point à l'ordre du jour concernait **l'évolution de l'organisation de la DSI**. Ce projet construit avec les équipes pour une meilleure cohésion et une polyvalence sur les postes correspond aux attentes des agents mais sera véritablement efficient quand les travaux d'aménagement des locaux seront réalisés.

VOTE POUR

INSTANCES PARITAIRES

Questions de la FSU

Accueil des stagiaires assistantes sociales et assistants sociaux, éducatrices et éducateurs spécialisés. Nous avons appris qu'il n'était plus possible d'accueillir de stagiaires rémunérés jusqu'à la fin d'année 2024 ce qui va pénaliser les étudiants en formation pour l'année 2024/2025 dont les stages fractionnés commencent avant la fin de l'année 2024.

L'accueil de ces stagiaires constitue un enjeu important pour notre collectivité. Face aux difficultés de recrutements serait-il possible de revoir cette décision ?

Réponse de la collectivité : 30 stagiaires sont accueillis cette année contre 14 l'année précédente. Il n'est pas possible d'accueillir de nouveaux stagiaires gratifiés, en dehors de ceux déjà prévus pour cette rentrée 2024/2025 d'un point de vue budgétaire.

ASA obsèques : un congé peut être accordé (nombre de jours en fonction du degré de parenté) dans un délai d'une semaine après l'évènement. Il y avait interprétation sur l'évènement : date du décès ou des obsèques ?

La collectivité précise qu'il sera tenu compte de la demande de l'agent (soit date de décès, soit date des obsèques).

CST du 9 Septembre 2024

Un seul et unique sujet à l'ordre du jour : **Protection sociale complémentaire** « Prévoyance » en faveur des agents. En effet les textes, placent la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs territoriaux.

- A compter du 1^{er} janvier 2025 pour le risque prévoyance.
- A compter du 1^{er} janvier 2026 pour les frais de santé.

Le contrat actuel avec le groupe VYV prenant fin au 31 décembre 2024.

La collectivité avec les représentants du personnel lors du CST de mars dernier a acté le renouvellement de la PSC (Protection Sociale Complémentaire)

en faisant le choix de la convention de participation. Ce qui signifie qu'elle lance un appel d'offres afin de désigner l'assureur retenu pour 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2025. A ce jour, l'adhésion est facultative, nous sommes libres d'adhérer ou non.

Pour rappel, un agent en maladie ordinaire se retrouve à demi-traitement au-delà de 90 jours, la prévoyance si l'on y souscrit, couvre ce risque. (90% du revenu net primes comprises)

Ce qui change en 2025 : le décret de 2022 oblige l'employeur à proposer une prévoyance qui inclut l'invalidité permanente qui était optionnelle à ce jour. Le CD 37 a décidé de participer à hauteur de 25,00 euros par agent au lieu de 10,90 auparavant.

Même si nous nous félicitons de cette augmentation, le reste à charge pour l'agent sera beaucoup plus important et risque d'être un frein à l'adhésion.

La FSU lors de ce CST a été la seule organisation syndicale a **voté contre**. Non pas contre l'offre de contrat de prévoyance en tant que telle mais sur le montant de la participation du CD 37 que nous estimons insuffisante notamment au regard de certaines dépenses du CD 37 (aéroport notamment).

Suite à ce CST l'assemblée départementale délibérera le 27 septembre et choisira l'assureur retenu*

De nombreuses réunions d'informations sur le sujet seront organisées ainsi qu'une information avec les fiches de paie.

Le pourcentage actuel d'adhésion est de 65% sur le contrat MGEN.

Espérons que nous ferons le même score !

Même si nous déplorons un reste à charge important pour les agents, nous rappelons l'importance de souscrire au contrat prévoyance, preuve s'il en est, les trop nombreux collègues que nous accompagnons qui se retrouvent dans des situations financières inextricables lorsqu'au bout de 3 mois, le demi-traitement arrive.

*** nous avons appris par voie de presse que le CD 37 avait retenu l'assurance ALLIANZ .**

Nous aurions préféré une mutuelle.

INSTANCES PARITAIRES

F3SCT du 25 juin 2024

En préambule, la CGT demande qu'une F3SCT soit organisée d'urgence concernant **l'exposition à l'amiante** d'agents du centre d'exploitation de Château Renault suite à l'incendie de ce dernier en décembre 2022. Demande acceptée par le Président. Une F3SCT exceptionnelle est organisée le 5 juillet au cours de laquelle la chronologie des événements, les mesures prises sont présentées.

La FSU indique que ce qui l'intéresse c'est de pouvoir comprendre ce qui a pu dysfonctionner sans pour autant chercher systématiquement des coupables.

La Formation spécialisée de juin était uniquement consultée sur la **mise à jour des paquetages EPI** (équipement de protection individuelle) dans les STA.

Il en est ressorti par exemple que l'expérimentation des tee-shirts haute visibilité à manches longues n'était pas concluante. De plus, à l'avenir les fiches de postes devraient être enrichies concernant la dotation des EPI partant du constat que des agents n'avaient pas les protections individuelles requises lorsqu'ils se rendaient en formation. La FSU a voté positivement sur ce point.

Une information sur un projet de **mise à disposition de gourdes isothermes** a également été présentée concernant les agents des routes afin de limiter à terme l'achat de bouteilles en plastique sans les supprimer pour autant. Si cette expérimentation s'avère satisfaisante, la collectivité souhaiterait l'étendre à d'autres services.

Si la FSU ne peut que souligner le bien fondé de limiter le plastique, elle demande entre autres que l'on n'oublie pas les archéologues sur les chantiers ou encore nos collègues itinérantes de l'APA.

La restitution du comité de suivi des risques psycho-sociaux et de la QVT (qualité de vie au travail) qui traitait notamment de la rédaction d'un **protocole fortes chaleurs** nous a laissé dire qu'il serait judicieux par exemple de systématiser l'autorisation du port de T-shirt pour nos collègues ATTEE dans les collèges et plus particulièrement lors de la plonge. Ou encore, que la diminution du temps de travail lors d'épisodes caniculaires soit étudiée. Pour nos collègues des monuments, l'adaptation des circuits des visites est une bonne piste à étudier.

La FSU a alerté sur les difficultés rencontrées par les agents **au collège de Saint-Avertin**. C'est d'ailleurs sur notre impulsion que pour la première fois une réunion bilatérale (FSU, section du CD37 FSU des professeurs, l'Education nationale ainsi que l'administration du CD 37) se retrouvaient ensemble autour d'une table afin de trouver des solutions.

Le rapport de visite du **collège de Château la Vallière** a dévoilé au grand jour, l'état de vétusté de cet établissement. Etat que la FSU dénonçait depuis de nombreuses années. Les travaux ont commencé, ce sera long et coûteux, mais nous nous félicitons que les choses aillent dans le bon sens afin que les élèves, professeurs, agents puissent travailler dans de meilleures conditions.

La situation du **collège de Sainte Maure de Touraine** a également été évoquée suite à un accident de service « malheureux » qui aurait pu être évité et qui laisse un de nos collègues avec des séquelles, en cause un four défectueux. La FSU demande à la collectivité qu'elle impose et veille dans les futurs marchés au respect des contrats d'entretien et de maintenance des matériels.

L'analyse de cet accident a révélé également malgré les efforts de l'employeur notamment sur la partie RH qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Nous pensons à l'installation électrique ainsi qu'à des réparations concernant la partie restauration.



ÉVALUATION DES AGENTS

Avec l'automne, comme chaque année, revient l'entretien individuel d'évaluation.

Si les feuilles se ramassent à la pelle, le manque de reconnaissance et l'appréhension de ne pas être évalué justement, aussi.

Vous l'avez compris, ce dernier qu'il soit attendu ou redouté voire les deux, demeure un moment important qui rythme nos carrières.

Dans un premier temps, nous rappellerons quelques généralités, quelques règles que tout un chacun se doit de connaître dans la collectivité.

Dans une deuxième partie, nous donnerons l'avis de notre organisation syndicale sur le sujet.

Pour rappel, cet entretien annuel doit ou devrait être plutôt un moment d'échanges entre l'encadrant et l'agent.

Il a pour objectif :

- de faire un bilan des objectifs professionnels de l'année passée et de définir ceux de l'année à venir.
- d'évaluer nos compétences professionnelles.
- d'exprimer nos besoins individuels de formation.
- d'exprimer nos vœux (avancement de grade, promotion, évolution, mobilité)
- de recevoir l'appréciation générale de notre supérieur hiérarchique direct.

Quelques règles :

Il est bon également de rappeler que c'est un « tête à tête », on ne peut pas se retrouver en face de deux évaluateurs. Comme d'ailleurs, on ne peut pas non plus se faire accompagner par qui que ce soit.

De plus, nous devons être informés de la date de ce dernier à minima 8 jours avant et qui plus est, être en possession du support imprimé afin de préparer au mieux ladite évaluation.

En cas de contestation, de désaccord avec le contenu, **nous avons la possibilité d'exprimer un recours.**

Pour ce faire, nous disposons de 15 jours à partir de sa notification pour le faire parvenir par courrier auprès du Président du Conseil Départemental. En cas, de non réponse de l'autorité territoriale dans les 15 jours, nous pouvons saisir la commission administrative paritaire et si la décision de cette dernière nous apparaît toujours défavorable de saisir alors le tribunal administratif dans les 2 mois.

La FSU a toujours eu un positionnement critique sur cet entretien individuel.

Il est depuis peu dématérialisé via le logiciel « Neeva ».

L'évaluation a remplacé la note administrative « que les moins de 20 ans ne peuvent pas connaître » comme le chantait si bien qui vous savez... En effet, la notation a été supprimée en 2015.

Force est de constater, que si cette dernière ne faisait pas l'unanimité alors et que l'État souhaitait la supprimer, elle a bien été remplacée par une évaluation chiffrée selon sa catégorie sur des critères d'évaluation discutables.

Au nombre de 5 pour la catégorie C : de 5 à 25 points, au nombre de 9 pour les « B » de 9 à 45 points et de 12 pour les « A » de 12 à 60 points.

Les conséquences de la note chiffrée influent directement sur le montant de notre CIA (complément indemnitaire annuel). Ainsi la notion de mérite est venue s'insinuer dans le service public et avec elle l'individualisation croissante copiée sur le privé.

Cette note chiffrée n'est pas aussi anodine qu'elle en a l'air puisque lors des commissions d'harmonisation, elle peut faire la différence entre plusieurs agents pour un avancement. Quid alors, pour celui qui évoluerait dans un service ou l'évaluateur serait moins généreux pour noter la manière de servir de ses agents ?

La FSU regrette que la notion de mérite collectif, du service public rendu soit ainsi réduite à une portion congrue.

De plus, au-delà de la réforme « désastreuse » de 2019 qui a réduit les prérogatives des commissions administratives paritaires à peau de chagrin en instaurant les grades cibles.

Les partenaires sociaux que nous sommes, n'ont plus ce regard, ni la possibilité de donner leur avis circonstancié sur les décisions prises par l'administration en termes d'avancements de grades et de promotions internes.

De plus, nous constatons trop souvent que lors de ces entretiens des « choses » ressortent sur la manière de servir des uns et des autres de façon infantilisante.

Nous regrettons alors que certains N+1 choisissent ce moment pour régler leurs **comptes. Dans un dialogue plus constructif, ne serait-il pas mieux de s'entretenir avec l'agent tout au long de l'année si des « manquements » sont constatés.** Preuve s'il en est, est-il normal qu'une évaluation dure 2h45 dans un collège?

INFLATION DES INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES

Conséquences sur les conditions de travail des professionnel·les de la prévention Lettre à la Présidence le 19/08/2024



Tours le 19 août 2024

A Madame la Présidente
Madame la vice-présidente de l'action sociale
Conseil Départemental d'Indre et Loire

Madame la Présidente,
Madame la vice-présidente,

Nous sollicitons un rendez-vous afin d'échanger sur la situation des professionnels sociaux et médico-sociaux assurant les mesures de prévention et d'évaluation des informations préoccupantes.

Depuis plus d'un an, nous avons été alertés par nos collègues sur l'augmentation inédite des informations préoccupantes avec des conséquences sur l'exercice des missions d'action sociale et une dégradation des conditions d'évaluation de ces signalements.

En effet, certains territoires ont dû faire face à un nombre important de traitement simultané de ces IP conduisant des professionnels à devoir en évaluer 4 à 5 en même temps.

Une note de service datée du 10 juillet annonce la possibilité de mettre en place un traitement des IP en mode dégradé « lorsqu'il n'est plus possible pour les équipes d'absorber l'affluence des IP ».

Cette organisation va amener des travailleurs sociaux à évaluer seuls certaines situations et non plus en binôme ce qui pose un vrai problème d'objectivité et de sécurité pour les agents en particulier lors des visites à domicile.

Nous constatons une nouvelle fois que les services ASIA sont en première ligne et doivent coûte que coûte absorber cet afflux d'IP au détriment de leurs autres missions auxquelles sont venues s'ajouter dernièrement les demandes MDPH.

Nous avons demandé à plusieurs reprises un état des lieux des informations préoccupantes mais également des mesures de prévention et protection en attente d'exécution.

Nous avons eu une fin de non-recevoir.

Aujourd'hui, les professionnels sont dans l'obligation de traiter les informations préoccupantes dans les délais contraints par la loi. Cependant, à l'issue de leur évaluation, beaucoup d'enfants en situation de danger ou en risque de danger se retrouvent sans protection puisqu'il faut attendre plusieurs mois avant qu'une mesure éducative se mette en place dans certains territoires.

Dans l'attente de la mise en place de ces mesures, à qui incombe la responsabilité de la situation des enfants concernés ?

Cette situation portée par les collègues depuis trop longtemps conduit à des risques psychosociaux réels que la réponse « d'un traitement en mode dégradé » ne peut pas solutionner voire, aggrave.

Il y a urgence à trouver des solutions tant pour les publics concernés que pour les professionnels.

La mise en place de la déssectorisation n'apporte pas de réponse à cette problématique et va amplifier les difficultés en désorganisant un système déjà fragile.

Nous demandons des renforts humains, une plus grande transparence sur l'état de la situation et une clarification des rôles et des responsabilités.

Dans l'attente de pouvoir vous rencontrer, nous vous prions d'agréer, Madame la présidente, Madame la vice-présidente, nos sincères salutations.

Mesdames BEGNON et FAUVINET
Syndicat la FSU TERRITORIALE 37

Photo ASH 03/2024



RÉPONSE DE LA PRÉSIDENTE

Le 13 septembre 2024

Les constats : Suite à ce courrier, la présidente a reçu notre syndicat le vendredi 13 septembre, en présence de 3 vice-président-e-s (élu chargé du personnel, élue chargée de l'Action sociale et élue chargée de la Prévention et de la Protection de l'Enfant,) de la directrice générale des services de la directrice des ressources humaines, directrice de la prévention et de la protection de l'enfant et de la famille ainsi que la directrice de l'Action sociale et du développement social.

Nous avons déjà alerté la collectivité le 31 mai 2024 sur la situation dans notre communiqué « Il faut un plan d'urgence pour la protection de l'Enfance au CD37 ».

Nous avons rappelé l'inflation des informations préoccupantes toutes ces dernières années. On est passés de 42 informations préoccupantes par an 2008 et à 2006 en 2023 (50 fois plus en 15 ans !) pour combien de créations de poste d'assistant-e social-e dans la même période : 1 seul ! 1 ETP sur le Territoire TOURS AGGLO NORD sur la quartier Monconseil où la population a très fortement augmenté ces dernières années.

Ces informations préoccupantes sont évaluées à 95% par les assistantes sociales et assistants sociaux des équipes ASIA (ex-pôles action sociale). La création de la CRIP et de l'équipe d'évaluateurs intervenant sur tout le département qui a été un vrai plus, n'a pas suffi à alléger la charge des MDS, les IP ne cessant d'affluer.

Cette mission est déssectorisée depuis 2017, les évaluations sont attribuées au fil de l'eau en fonction de la charge du professionnel.

A certaines périodes, les professionnel-les peuvent avoir 3, 4 voire davantage d'informations préoccupantes à traiter en même temps. Cette mission impacte très fortement les pratiques au détriment de la prévention et de toutes les autres missions qui incombent à la polyvalence.

Comme expliqué dans le courrier, les délais imposés par la loi, obligent de rendre les rapports d'évaluation au bout de 3 mois.

L'évaluation en binôme, par exemples : assistant-e social-e + puéricultrice, assistant-e social-e + éducatrice est une garantie d'objectivation de l'observation et de l'analyse mais aussi une garantie de sécurité.

C'est pourquoi la note de service de juillet 2024 évoquant la possibilité de faire une évaluation en mode dégradé face à l'inflation galopante des informations préoccupantes et proposant un seul évaluateur sur le terrain a fait bondir les équipes.

Mais Il n'y a pas que ça. Depuis plus d'un an, il y a une saturation des mesures de prévention ce qui crée une situation complètement ubuesque. L'évaluation de l'information préoccupante menée dans un temps légalement contraint conduit le plus souvent à préconiser des mesures d'aide éducatives de prévention ou de protection. Or aujourd'hui sur la plupart des Territoires, il y a des listes d'attente de plusieurs mois, ce qui pose la question

du risque pour les enfants concernés et interroge la responsabilité pour les professionnels.

La position de la présidente et des vice-présidents :

La présidente s'est sentie attaquée et nous a renvoyé à nos questionnements, ne comprenant pas que nous ne soyons pas reconnaissants des efforts engagés par la collectivité pour la Protection de l'Enfance, rappelant le contexte financier de la collectivité.

Elle a affirmé qu'elle assumerait la responsabilité et les conséquences si survenait un événement grave alors qu'un enfant dont la situation a été signalée, est en attente d'une mesure de prévention ou de protection.

La DGS a rappelé chiffres à l'appui, les millions consacrés à la mission, services de l'enfance, services de la petite enfance.

Les directrices ont rappelé comment certaines pratiques et procédures pourraient alléger le nombre de ces informations préoccupantes et leur traitement.

Le vice président a dit qu'il n'y aurait pas de création de poste; NADA ! Ajoutant « *qu'il fallait que « l'on change de logiciel » car la situation est inquiétante »* Bossons ensemble et évitons les tracts qui irritent ».

Conclusions

La Présidente refuse d'entendre le malaise des travailleurs sociaux.

Les délais d'attente pour la mise en place des mesures de prévention et de protection interrogent le sens du travail social.

La question de la responsabilité reste entière et on ne peut pas se satisfaire de la réponse de la collectivité. La responsabilité se pose d'abord sur le terrain et renvoie à la notion de responsabilité morale.

Nous l'avons dit, écrit, redit. Il faut des renforts en polyvalence là où il y des besoins.

La déssectorisation dans ce contexte va aggraver la situation et met déjà à mal les équipes.

LA SEMAINE DE TRAVAIL EN QUATRE JOURS

L'annonce est belle, elle a été faite lors de la « Garden party » au château de Candé et fait beaucoup parler dans nos services. Cette proposition est attirante. Nous vous invitons à la prudence, travailler 4 jours est populaire auprès des agents mais cela peut modifier grandement votre organisation familiale et professionnelle.

Le dossier est présenté au CST du 14/10/2024 pour une expérimentation qui concernera 3 services et débutera en septembre 2025.

Tout d'abord parlons nous de la semaine en 4 jours ou de la semaine de 4 jours ?

La collectivité refuse de déroger aux 1607 heures par an.

Restons-nous sur des semaines de 39H comme actuellement pour que nous gardions le même nombre de journée ARTT ? Nous devons faire des journées de 9H45/jour + 45 mn de pause repas ce qui nous fera une amplitude journalière très importante. En commençant à 8H, nous devrions terminer à 18h30.

Est-ce que gagner une journée par semaine doit se faire au prix d'une dérogation de nos conditions de travail, ceci en déséquilibrant vie familiale et vie professionnelle ?

Cela suppose une réorganisation complète de nos semaines. Le 5ème jour non travaillé ne sera pas forcément choisi, il pourra nous être imposé en fonction des nécessités de service.

Faire 35h / semaine en 4 jours ce qui ferait des journées de 8H45/jour + 45 mn de pause déjeuner soit des journées qui commenceraient à 8h et se termineraient à 17H30 mais des semaines qui ne généreraient aucun ARTT. De plus, dans ce cas de figure nous passerions à 4 semaines de congés payés (4 fois les obligations hebdomadaires).

Certaines villes ont laissé le choix à leurs agents :

Semaine en 4 j ½

Semaine en 4 jours et 5 jours en alternance

Semaine en 4 jours à 35H semaine

Ainsi que le choix de la durée du temps de travail:

35H sans ARTT,

36H avec 5 ARTT,

39H en 4.5 jours ou en alternance 4 jours et 5 jour à 39H avec 20 ARTT.

Travailler moins de jours la semaine, est-ce toujours travailler mieux ?

L'instauration de la semaine de 4 jours sans réorganisation profonde du travail fait que les agents se trouvent surinvestis, le travail est plus intense afin qu'ils puissent répondre à la demande. Cela joue rapidement sur les relations entre collègues ainsi que sur la santé des agents. La tension est constante, les agents ne se permettent plus d'interpeller leurs collègues « de les déranger ». Le lien social au travail ainsi que la cohésion d'équipe peut être mis à mal.

Plusieurs expériences sont réalisées dans différentes collectivités.

La semaine de 4 jours occasionne une augmentation de l'intensité du travail et des risques psychosociaux accrus. (en Irlande 1/3 des salariés déclarent travailler au moins 1H30 sur leur temps personnel).

La semaine de 4 jours servirait elle à une rationalisation de toutes nos activités? Pour plus d'efficacité, de réunions réduites à 30 minutes...

L'éventualité de la semaine en 4 jours modifiera en profondeur nos organisations de travail. Et cela pas vraiment dans le sens d'un progrès social.

A la FSU nous revendiquons la semaine de 4 jours avec une réduction du temps de travail à 32H / semaine sans réduction de salaire.



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

CONTACTE - NOUS : fsu@departement-touraine.fr

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