

LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE



Edito
Chers collègues,
L'Instant T, **un petit bulletin d'information, un peu foutraque et plutôt confidentiel** poursuit sa diffusion dans la continuité de sa ligne directrice : Informer, sensibiliser et parfois s'indigner.

Il a le mérite de faire l'objet d'une rédaction à « mille mains » car nos instances délibératives sont représentées par 17 membres au sein du Bureau et de 38 membres en Conseil Syndical.

Le respect et l'humain restent notre étendard même si nous avons dû, à force de développement et d'intégration de nouveaux militants issus parfois d'autres organisations syndicales avec un autre regard ou une autre culture, **nous réinventer afin de coller au plus près des préoccupations de nos collègues du département. Rejeter toute forme de dogmatisme ne veut pas forcément vouloir dire accepter n'importe quoi.** Nos meilleurs interlocuteurs, quels qu'ils soient, peuvent aussi se tromper. Nous revendiquons pour eux et nous-mêmes ce **droit à l'erreur**. Mais lorsqu'un collègue est victime d'arbitraire ou qu'il se retrouve en danger, **la FSU Territoriale ne tergiverse pas avec le droit et reste intraitable.** Pour autant dans cette période compliquée pour les finances du département, sans aucun dogme ni autre forme d'embrigadement, **nous sommes du côté de ceux qui défendent notre outil de travail et le service rendu au public.** Nous condamnons fermement cette politique du gouvernement qui ne jure plus que par l'Europe et le marché. **Notre présence lors du rassemblement organisée par le Président du Conseil Départemental s'inscrit bien dans cette dynamique.** Nous sommes attachés à notre indépendance politique mais **nous ne sommes pas neutres quand les chantages du libéralisme voudraient résumer les politiques des conseils départementaux à leurs compétences obligatoires.**

Permettre aux usagers du travail social d'accéder à la culture, à nos concitoyens de pouvoir **trouver un soutien clinique** auprès de nos collègues psychologues, **soutenir les associations et autres structures qui participent au lien social** ou à nos politiques de solidarité n'est pas antinomique avec notre projet collectif tourner vers les collègues. Cependant, et l'employeur départemental le sait, **la FSU Territoriale restera intraitable sur la prévention des risques, la lutte contre les discriminations et l'arbitraire.** Nos différentes revendications en matière d'outils RH visent à garantir un maximum de droits à l'ensemble des collègues du département. Militer c'est souvent s'exposer. **C'est dans cet esprit que nous avons mis en place une protection juridique pour les adhérents de la FSU Territoriale.** Cela permet de garantir notamment à nos militants le respect non seulement de leur intégrité mais également de leur légitimité pour agir au plus près des intérêts des collègues hélas parfois malmenés. **Cette garantie supplémentaire a pu permettre à d'autres adhérents également d'agir pour obtenir des réparations et/ou d'être défendus en justice.**

Même si on a jusqu'à la fin du mois pour présenter nos vœux, je profite de cet édito pour réitérer, au nom de toute l'équipe de la FSU Territoriale une très bonne année 2025 en vous garantissant de notre soutien plein et entier.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

**Votre Secrétaire,
Yannick SEGURA**

Contenu de ce numéro :

Coup de projecteur sur les secrétaires médico-sociales

Le PAD

Congrès départemental à Talence

Ne nous trompons pas d'adversaire

Chronotime, simplifications

Télétravail

Protection fonctionnelle

Santé mentale

Pour nos retraités

Une histoire de vie

COS



Coup de projecteur sur les secrétaires médico-sociales des PTS et MDS

Elles sont rédacteurs ou adjoints administratifs, catégorie B, catégorie C, titulaires, contractuels, volantes, profession plutôt féminisée (bien que quelques messieurs aient rejoint les rangs).

Indispensables au fonctionnement des MDS et PTS, elles sont la porte d'entrée des usagers et des partenaires, vers le service public.

Elles maîtrisent de nombreux dispositifs et réglementations. Elles orientent (au mieux) les usagers dans des domaines très variés quand tant d'autres professionnels maîtrisent uniquement un domaine d'action spécifique.

Elles analysent et gèrent au mieux des situations, parfois stressantes.

La territorialisation a engendré le déplacement de services entiers sur les pôles et entraîné de multiples changements d'organisations.

Ce sont autant de fonctionnements et de personnes que les

secrétariats de pôles et de MDS doivent intégrer pour le bon fonctionnement de l'accueil et de nouveaux intitulés de fonctions : la secrétaire médico-sociale en charge de la PMI sur chaque circonscription est remplacée par une chargée de gestion PMI mode d'accueil (sans accueil d'usagers) au niveau du pôle, etc...

Elles ont dû également pallier, au pied levé, le dysfonctionnement de la gestion des appels de l'APA (du fait de ce service en souffrance RH).

Indépendamment de l'accueil téléphonique en plateforme, de l'accueil téléphonique et physique de leur pôle ou MDS, elles sont chargées de la mission d'un ou plusieurs dispositifs et de la mise en œuvre d'outils organisationnels de leur service.

Elles font face à l'exigence croissante des usagers, les incivilités, les insultes, les comportements hostiles... tout en faisant preuve de professionnalisme et de bienveillance, masquant leurs émotions.

Simultanément à tous ces changements RH auxquels elles doivent s'adapter en permanence, plusieurs logiciels de travail ont été créés ou rajoutés ces derniers mois (Elise, Horizon, Sharepoint..) avec de très courtes formations de demi-journées, pour être opérationnelles instantanément.

Récemment on observe une demande de plus en plus pressante des Travailleurs Sociaux, eux-mêmes confrontés à une augmentation de leur charge de travail, pour les « décharger » des tâches administratives, multiples et variées.

Combien de temps encore vont elles pouvoir tenir ce rythme (toujours plus) et décharger les uns et les autres à la demande et désidératas de chacun ?

Un petit peu d'indulgence ! Cette profession est sous pression ! Ces collègues aux multiples missions, compétentes et corvéables, les exercent avec professionnalisme et conscience. Il peut leur arriver parfois, dans ces conditions, de faire des erreurs d'autant qu'en dépit des outils existants, la complexité et le nombre d'informations amènent une confusion, une perte de sens, aboutissant à... des erreurs !

Il appartient à chacun de faire fonctionner le système en renseignant de manière adéquate les outils existants pour faciliter le travail des SMS d'accueil et éviter de ce fait au maximum les erreurs.

Pour rappel, ces collègues ne bénéficient pas de prime SEGUR, ni de prime expertise. Cette profession manque de considération métier et financière. Tout ceci engendre saturation, démotivation et...difficulté de recrutement !

Pour finir, n'oublions pas que les SMS ne sont ni des robots, ni l'IA !



2025 : Vers une reprise des travaux du Projet de l'Administration Départementale (PAD)

Plus de 300 contributeurs dont deux collectives portées notamment par la FSU Territoriale dans le cadre du travail remarquable du responsable de la phase 1 ont permis d'enrichir la réflexion sur la transformation de notre administration territoriale.

La FSU se positionnant comme l'une des organisations syndicales les plus représentatives de l'encadrement intermédiaire notamment s'est saisie de cette opportunité pour promouvoir plusieurs outils RH visant à garantir de meilleurs droits pour l'ensemble des agents du Conseil Départemental.

Si nous pouvons nous satisfaire des dernières annonces du nouveau Directeur Général des Services concernant le projet de mise en place d'une Inspection Générale des Services dans le but de mieux appréhender et prévenir les risques (vieille revendication de la FSU) et de l'annonce de la DRH en CST d'aller vers une instance de régulation pour la promotion interne et un règlement intérieur pour les collègues (également des revendications portées uniquement par la FSU), nous restons dans l'attente de la reprise de ces différents travaux. Pour cette année 2025, l'urgence est non seulement de doter les collègues d'un règlement intérieur mais également d'aller vers la création d'un pôle technique départemental qui pourrait permettre aux différents acteurs de la maintenance technique de mettre en synergie leurs compétences qu'ils soient affectés à la Direction du Patrimoine comme à la Direction des Collèges.

Rappelons également que nous revendiquons :

- la création de magasins territoriaux pour mutualiser le matériel au service des territoires,
- la création d'une procédure pour les enquêtes internes pour les assistants familiaux,
- une politique offensive de la part de l'institution départementale pour rendre plus attractifs les territoires les plus reculés,
- la mise à disposition du temps de psychologues cliniciens au cabinet de la

médecine de prévention,

- la création d'une véritable ingénierie sociale au service des territoires,
- la création d'un protocole de la mobilité interne,
- l'organisation d'enquêtes administratives démocratiques,
- la revalorisation du Régime Indemnitaire pour réparer auprès de certaines catégories, des injustices ou réduire certaines inégalités de traitement,
- le respect de l'expression collective des agents des centres d'exploitations départementaux,
- un plan de résorption de l'emploi précaire,
- un observatoire RH sur les risques psychosociaux et le renforcement d'une politique de prévention pour les agents confrontés à des troubles musculo squelettiques,
- le versement du RIFSEEP expertise pour l'ensemble des agents administratifs de la MDPH et de la DGAS,
- la revalorisation et le positionnement de l'encadrement intermédiaire,
- la prise en charge systématique par l'employeur de la prévoyance pour les agents du département
- l'augmentation des jours de congés au titre de la reconnaissance de la pénibilité.

La reprise de ces travaux est non seulement urgente pour améliorer le bon fonctionnement des services mais également une marque de respect pour l'ensemble des contributeurs qui se sont vus confisqués cette parole par la précédente gouvernance administrative.



La FSU 33 vient de tenir son congrès départemental à Talence.

La Fédération Syndicale et Unitaire de la Gironde vient de se réunir à Talence afin de participer à un moment démocratique essentiel pour sa vie fédérale

Les débats ont été riches et précieux et ont amené, les congressistes à formuler des propositions qui permettront **d'établir la synthèse et de fixer le cap de la FSU pour 3 années lors du congrès fédéral national de Rennes. La FSU Territoriale était représentée par 5 délégués.** Cette délégation a pu réaffirmer la nécessité de travailler de manière rapprochée avec le SNES FSU, le SNUIPP FSU (Enseignement premier et second degrés), la PJJ-FSU

pour ce qui relève de la protection de l'enfance. Face aux attaques du gouvernement mais parfois l'immobilisme de certaines collectivités territoriales, **il est effectivement nécessaire de créer des synergies entre nos différentes interventions.**

Lors de cette rencontre, André ALARCON et Yannick SEGURA ont été désignés pour représenter la FSU Territoriale de la Gironde au Conseil Délibératif Fédéral du 33.

Ne nous trompons pas d'adversaire...

Les peuples sont souvent les premières victimes des crises multiples qui structurent le monde ces dernières années.

Privés d'une partie de leurs droits humains élémentaires, **leur colère s'exprime parfois en faveur de forces autoritaristes**, voire fascistes ou dans l'intégrisme œuvrant pourtant au détriment de leurs intérêts.

Libéralisme débridé, démagogie prétendument anti système, stigmatisation de la différence, renoncement des partis républicains, renforcement des communautarismes

Tous ces éléments sont des marqueurs des partis et des forces qui, sur l'ensemble des continents, progressent et parfois prennent le pouvoir. Ils s'appuient sur les-laissés-pour-compte du libéralisme et la difficulté de faire

vivre des alternatives émancipatrices.

La FSU porte des valeurs d'égalité et d'émancipation. **Nous exprimons notre vive inquiétude face à cette vague autoritariste et fasciste et à la montée des intégrismes religieux.**

Nous continuerons par notre engagement au quotidien sur le plan local comme sur le plan national à militer en faveur du respect et de l'humain avant toute autre considération.

Il s'agit pour nous, dans le monde du travail, de tenter de contrer la désinformation, la démagogie et ces discours de haine. Nous en appelons par ailleurs au respect du dialogue social et du paritarisme.



Chronotime : simplifions, clarifions

En début d'année, avant le 15 janvier, les agents qui le souhaitent, peuvent poser sur leur compte épargne temps (dans la limite des jours autorisés), les congés annuels ou les ARTT qui représentent le reliquat de l'année passée

Sur Chronotime, ils consultent leurs compteurs et constatent que seuls figurent les CA et les ARTT de l'année en cours ainsi que le solde de leur compte épargne temps.

N'ayant souvent pas toujours la présence d'esprit de consulter avant la fin de l'année précédente, ils pensent donc, avoir épuisés tous leurs jours et ne vont pas plus loin dans leur recherche, perdant ainsi

des CA ou (et) des ARTT. Ils ne vont en effet, pas regarder davantage dans chronotime sur un autre tableau ou pourtant cette information existe.

Dans un souci de simplification et afin d'apporter un peu plus de clarté, ne serait-il pas possible de rajouter aux compteurs immédiatement accessibles lorsque l'on ouvre chronotime les congés restant de l'année N-1 et les jours ARTT non pris de l'année N-1?

Télétravail : Forfait/effectivité réelle : sortir de cette hypocrisie

Plus de 3000 agents sont en télétravail, la majorité d'entre eux sont sur deux jours et pour les plus éloignés et/ou en situation d'handicap sur trois jours.

La quasi majorité d'entre eux ont pu démontrer leur autonomie dans l'organisation du travail tout en maintenant la cohésion avec leur équipe.

Les points de crispation entre la hiérarchie et les télétravailleurs proviennent souvent des mêmes secteurs où des difficultés d'animation d'équipe sont repérées.

On ne le dira jamais assez, la mise en place de ce dispositif qui remonte au premier confinement a permis de concilier davantage vie personnelle et professionnelle, de limiter certains déplacements, de se réapproprier la vie sur les territoires tordant ainsi le coup à cette mauvaise dynamique « métro, boulot, dodo ».

Le collègue en télétravail n'est pas confronté au stress des transports en commun et/ou au

problème de circulation. Il consacre davantage de temps à ses missions. Et pourtant qu'il intervienne 8h ou 7h, il reste au forfait alors que lorsqu'il est en présentiel, il doit badger et gérer son transport.

La FSU Territoriale estime qu'il est grand temps soit de prendre en compte le déclaratif des agents en télétravail soit de leur donner la possibilité de passer au forfait comme bon nombre de chefs de services et de directeurs (25 jours de congés et 25 ARTT)

Pour la FSU Territoriale, il faut en finir avec ce principe hypocrite qui mesure la qualité du service rendu au public par le prisme uniquement de l'effectivité. C'est non seulement une aberration mais synonyme également d'appauvrissement de la collectivité....



Le recours à la protection fonctionnelle est un droit

Les demandes de protection fonctionnelle par les agents de la fonction publique augmentent chaque année.

Cette disposition est encore **trop méconnue ou trop souvent refusée par l'employeur.**

La FSU **demande un renforcement des articles L-134-1 et suivants du code général de la fonction publique** afin notamment que la protection fonctionnelle soit octroyée à tous les agents qui le demandent et qu'il revienne à l'employeur, lorsque le cas se présente, d'apporter la preuve qu'elle n'est pas

justifiée. **La protection fonctionnelle doit être accordée y compris lorsque l'agent est victime de faits calomnieux et/ou représentant du personnel.**

Dans ce cadre, la FSU demande que l'employeur informe, l'ensemble de ses cadres et agents des mesures existantes pour assurer leur sécurité et que la notion de réhabilitation soit introduite.

Santé mentale en 2025

Pour la FSU, il y a nécessité de renforcer l'accompagnement des agents en souffrance et de gagner l'imputabilité au service des maladies mentales

La dégradation des conditions de travail et certaines méthodes d'encadrement peuvent être la cause de souffrances psychologiques voire de **pathologies liées au psychisme chez les personnels.** Cela peut amener un agent à être en congé maladie. L'employeur départemental étant soumis à l'obligation de protéger ses agents, sa

responsabilité peut être mise en cause lorsque celui-ci échoue à protéger leur santé mentale. **La FSU revendique que les employeurs publics remplissent leurs obligations en faisant de la prévention professionnelle (plan de prévention, actions) et à défaut que ces pathologies soient reconnues comme maladies professionnelles.**

Pour nos futurs retraités

Le Département donne aux agents des médailles du travail

Argent : 20 ans

Vermeil : 30 ans

Or : 35 ans.

Le nombre d'années de travail pour obtenir une retraite complète ayant augmenté, ne peut-on envisager d'attribuer une 4ème médaille pour 40 ans par exemple ?

Il pourrait s'agir de la **Médaille du Département** qui aurait comme avantage **d'attribuer à l'agent un souvenir de sa collectivité, la**



reconnaissance des girondines et des girondins avec accessoirement une petite enveloppe et la mise en place du dispositif « coup de chapeau »

Une histoire de vie

Après un bac série D, et une année d'expérience professionnelle en hôpital, j'ai réussi le concours régional de sage-femme (région Ile de France). J'ai été la première promotion en 4 ans!

J'ai obtenu mon Diplôme d'Etat en juin 1989. Mon premier poste était en région parisienne, à Levallois-Perret. Pendant 10 ans, j'ai donc travaillé au Hertford British Hospital, où j'ai eu la chance de **participer à toutes les activités du service (salles de naissances, consultations, préparation à la naissance, service d'hospitalisation)**. Nous avons déménagé 4 fois en 6 ans en fonction des postes de mon mari. **Nous avons donc vécu dans la Sarthe, le Bas Rhin et le Jura. Durant cette période, j'ai eu l'opportunité de travailler en intérim, dans des maternités publiques et privées. Notre dernier déménagement, en 2005, nous a amené à poser nos bagages en Gironde.** Forte de mes expériences précédentes, j'ai eu envie de **changer ma pratique tout en donnant plus de sens à mon travail.**

Je me suis donc naturellement **ournée vers le service de PMI, connu pour valoriser l'accompagnement des parents.** J'ai été recrutée le **1er décembre 2006 en CDD.** J'ai été titularisée en 2012, après la réussite du concours de sage-femme territoriale. A mon arrivée, j'ai été surprise par la **qualité de l'accueil, et la bienveillance vis à vis des "nouveaux".** J'ai rapidement eu le sentiment de faire partie d'une grande famille, et **je suis fière de dire que je travaille au sein du Département de la Gironde.**

J'ai eu l'opportunité de **travailler sur différents secteurs ruraux ou urbains, essentiellement sur le Nord Bassin et la Métropole.** J'ai changé plusieurs fois de secteurs (Audenge, Le Bouscat, Caudéran, Gradignan, Pessac, liaisons PMI avec le CHU Pellegrin). J'ai profité du départ à la retraite d'une collègue pour **postuler sur les secteurs de Cenon et Floirac.** **Après 6 ans sur les secteurs de Pessac et Gradignan, je ressentais le besoin de travailler avec de nouvelles équipes et de nouvelles familles, et j'aspirai à diminuer mon temps de transport.**

Depuis le 1er novembre 2022, je suis affectée aux MDS de Cenon et Floirac.



Frédérique TAICLET

L'arrivée en PMI a été une révélation professionnelle. Il s'agit d'une **pratique unique, très différente de celle en milieu hospitalier.** Pouvoir accompagner une femme, un couple pendant plusieurs mois donne un sens très différent à mon métier de sage-femme, avec un sentiment d'utilité, dans un souci de prévention. **Je vis cette arrivée en PMI comme une 2ème carrière. Je sais que j'ai la chance d'être passionnée par mon métier.**

Durant ma première partie de carrière, **j'avais eu une expérience syndicale et d'élue du personnel dans un hôpital privé, jusqu'en 1999.** Suite aux grèves nationales de sages-femmes en 2021, j'ai ressenti le besoin de l'aide d'un syndicat. La belle rencontre et les échanges passionnants avec le secrétaire adjoint d'un des syndicats du Département m'ont donné **envie d'adhérer en janvier 2022.** Ainsi, j'ai été élue **représentante titulaire en CST et CAP A.** Pendant plusieurs mois, j'ai été très engagée auprès des collègues de la DGAS pour le versement du CTI.

Néanmoins, **j'ai décidé de quitter ce syndicat et je me suis tournée vers la FSU Territoriale.** J'ai rejoint une **équipe dynamique, engagée et bienveillante.** **Loin des enjeux personnels,** les représentants de la FSU ont à cœur de **défendre tout agent du Département.** Un vent de **pluralisme et de respect des idées, d'ouverture d'esprit, d'échanges constructifs souffle sur cette belle équipe!**

En dehors de ma vie professionnelle, il y a **mon autre vie, la plus importante, tournée vers ma famille.** J'ai 3 grands enfants. Je suis une **passionnée de photos et de voyages** dont je garde précieusement les souvenirs dans une activité de loisir que je pratique depuis 19 ans : **le scrapbooking.** Je suis d'ailleurs Présidente d'une association. (Je suis également administratrice dans un collège privé).

Comité des Œuvres Sociales / Chèques vacances

Chaque année, un certain nombre d'agents déposent auprès du COS un dossier de chèques vacances. Le dossier ne pouvant être déposé qu'en janvier, les prélèvements ne débutent donc au mieux que sur le salaire du mois de février, voire plus tard, toutes les demandes ne pouvant pas être traitées immédiatement.

Les agents souhaitant le plus souvent utiliser ces chèques durant les congés d'été (juillet pour ceux qui partent le plus tôt), la période d'épargne est courte. Elle entraîne pour ceux ayant opté pour le montant maximum de chèques vacances (400€ pour une personne seule) des prélèvements un peu élevés.

Aussi, ne serait-il pas possible que les dossiers de demande de chèques puissent être déposés à partir de novembre (N-1) afin que les prélèvements sur salaires débutent en janvier. Cela permettrait ainsi de minorer les sommes prélevées sur le salaire chaque mois.

Nous ne manquerons de poser la question au responsable des chèques vacances et lors d'un prochain groupe de travail. Nous vous en communiquerons la réponse.



Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsusnuter33@gironde.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale

NomPrénom.....

Direction Service.....

Adresse Mail.....

Téléphone