



Le 30 septembre 2025

Lettre ouverte au Président du Conseil Départemental, diffusée auprès de l'ensemble des Conseillers Départementaux et des agents.

Monsieur le Président,

Si nous reconnaissons pleinement votre fonction ainsi que les importantes responsabilités qui en découlent, nous avons pour notre part, en légitimité, la représentation du personnel.

Nous entendons la gravité de la situation budgétaire actuelle et saluons le principe d'avoir, à plusieurs reprises, réuni l'ensemble des organisations syndicales. Toutefois, il nous faut travailler plus efficacement sur un certain nombre de sujets.

La situation budgétaire ne justifie pas tout.

Les attermoissements dans la réalisation d'un RI pour les collègues

Que dire de nos collègues issus des collèges, qui n'ont toujours pas de règlement intérieur harmonisé, privant ainsi les agents d'un cadre de travail stable, équitable, et de pratiques professionnelles unifiées d'un établissement à l'autre ? Les premières réunions dans le cadre du dialogue social ne sont pas satisfaisantes, répondent à la commande pour répondre à la commande et manquent cruellement de profondeur malgré nos contributions importantes sur le sujet.

La perte des paniers repas à la DI

Que dire de nos collègues de la Direction des Infrastructures, qui n'ont pas obtenu de contrepartie à la hauteur de la perte de leurs "paniers repas", pourtant essentiels à la reconnaissance de leurs différentes contraintes ?

La transposition tronquée du CTI

Que dire de nos collègues sociaux et médico-sociaux, qui ont dû se mobiliser à plusieurs reprises pour obtenir une juste rétroactivité de la loi ? Et à qui on a imposé la translation de leur RIFSEEP en CTI, annulant l'esprit de la loi qui venait reconnaître la particularité de leurs professions, et malgré le vote défavorable de deux organisations syndicales, dont la nôtre ?

Que dire encore de nos collègues administratifs de la DGAS, qui ne perçoivent toujours pas le RIFSEEP "expertise", qui aurait pu compenser, à défaut, l'absence de versement du CTI ?

La remise en cause des missions obligatoires

▲ A la PMI

Que dire du service de PMI qui peine à recruter depuis plus de 10 ans des médecins ? Les nombreux congés maladie non remplacés, le non recrutement ou la durée de recrutement ne permettent pas de couvrir tous les territoires, obligeant le service à se restructurer en pôle voire en tri-pôle pour assurer un minimum de continuité de service. Et que dire de ce même service qui voit une partie de ses équipes en sous-effectifs (service mode d'accueil, sages-femmes, etc...), mettant en péril la continuité des missions obligatoires ?

▲ La pénibilité à Biblio Gironde et à la Direction du patrimoine

Que dire des agents de Biblio-Gironde ou de la Direction du Patrimoine, qui n'ont toujours pas accès à des jours de congés supplémentaires, alors même que la pénibilité de leurs métiers est reconnue ?

▲ Les Risques Psycho-Sociaux dans le travail social

Que dire des travailleurs sociaux, confrontés à une charge mentale lourde et parfois à la perte de sens, et qui attendent toujours une reconnaissance concrète ?

▲ La nécessité de mutualiser au sein d'un pôle technique départemental

Nous pourrions aussi rappeler le **désir réel et l'enthousiasme de nombreux agents de la DP, de la DC et de la DI, qui souhaitent ardemment voir émerger un Pôle Technique Départemental**, permettant de mutualiser leurs compétences et de valoriser leur engagement professionnel.

▲ La mobilité professionnelle interne cadrée, garantie et accompagnée par une DGA des ressources humaines

Que dire de **nos conseillers en développement**, qui se sont mobilisés **contre un rattachement hiérarchique inadapté aux pôles jeunesse**, sans réelle prise en compte de leur expertise ni de leur métier ?

Et que dire de tous **ces agents privés d'un vrai protocole de mobilité**, et qui ne peuvent donc faire valoir leurs droits, en l'absence d'un cadre clair et d'un appui fort de la Direction des Ressources Humaines ? **Une DRH qui, pour être à la hauteur des enjeux, devrait retrouver un statut de Direction Générale Adjointe (DGA)**, condition nécessaire à l'exercice plein de ses missions.

▲ Le retour d'un vrai dialogue social dans les opérations statutaires de promotion

Que dire du **projet de travail conjoint avec les organisations syndicales lors de la campagne de promotion interne et avancements de grades** ? Ce travail s'est limité à quelques réunions en amont qui n'ont pas permis un vrai travail de fond. **Que dire de l'envoi des listes des promotions envoyées aux O.S. en amont (de quelques heures)** de la parution sur Mascaret, quand la DRH ne répond à aucun mail de demande d'information ?

A quand une mise à jour des techniques de management au travers de l'évaluation efficiente des managers ?

▲ Télétravail

Que dire encore de cette **absence de volonté manifeste de reconnaître l'effectivité réelle des journées de télétravail**, avec des heures écrêtées injustement ?

▲ Protection sociale complémentaire

Du retard pris dans la **mise en œuvre d'un contrat collectif santé et prévoyance**, pourtant attendu et nécessaire ?

▲ Protection fonctionnelle fondée sur l'usage abusif de l'autorité hiérarchique ?

Que dire de **ces collègues que nous accompagnons régulièrement auprès de la DRH**, car confrontés à des difficultés dans certains services où des cadres dysfonctionnant agissent en toute impunité ?

▲ Procédures d'alerte efficaces ?

Et que dire, enfin, de **tant d'autres situations dont nous avons le sentiment qu'elles sont édulcorées, minimisées, invisibilisées**, alors même que les alertes ont été posées et les agents mobilisés ?

La valorisation de l'encadrement intermédiaire et de l'expertise

▲ À quand une véritable réflexion sur la place et la valorisation de l'encadrement intermédiaire ?

Sur **l'encadrement intermédiaire, c'est à dire l'encadrement hiérarchique opérationnel**, en dessous de chef de service (chef de bureau, chef d'équipe et autres), il faut le définir et **le distinguer de l'encadrement fonctionnel transversal** (chef de projet, experts représentant la collectivité dans des instances techniques et autres).

Dans les 2 cas, il faut reconnaître leur expertise et les associer aux décisions, respecter et valoriser leurs fonctions. Sans eux, le top management ne peut rien faire, sans eux les agents ne sont pas pris en compte.

Alors que les **réorganisations s'enchaînent**, que les contraintes budgétaires pèsent toujours plus lourdement sur les services, et que les attentes vis-à-vis des agents ne cessent de croître, **l'encadrement intermédiaire reste le grand oublié des politiques de ressources humaines**.

Ces collègues – souvent encadrants de proximité ou porteurs d'une expertise forte – sont en première ligne :

- **pour porter les décisions de la hiérarchie,**
- **accompagner les agents,**
- **gérer les tensions,**
- **s'adapter aux restructurations,**
- **traduire des jonctions parfois contradictoires,**

· **et maintenir un cadre de travail cohérent malgré le manque de moyens.**

Et pourtant, **peu ou pas de reconnaissance réelle**, ni en termes de revalorisation indemnitaire, ni en termes de perspectives de carrière, ni même dans les discours.

A quand la réalisation du diagnostic des risques psycho-sociaux pour la collectivité?

À quand une réflexion de fond sur leurs conditions de travail, leur surcharge mentale, et sur l'équilibre entre responsabilités exercées et reconnaissance accordée ? Un travail sur la pénibilité avait été annoncé, cela concerne de nombreux métiers en attente de cette reconnaissance.

La valorisation de l'encadrement intermédiaire ne peut plus être une simple incantation ou une promesse différée. Elle doit devenir un axe structurant de la gestion des ressources humaines, au même titre que la reconnaissance des métiers techniques, sociaux ou administratifs.

La pénibilité est la grande oubliée des politiques de prévention de la collectivité

▲ La prévention primaire, le suivi des agents effectué par la médecine du travail

Prévenir les risques en santé et sécurité au travail, c'est une obligation légale de prévention primaire (en amont de la survenance du risque) qui incombe à l'employeur, afin de protéger les agents dans leurs tâches quotidiennes, dans leur environnement professionnel afin de permettre la performance collective et l'atteinte d'un objectif de qualité de vie au travail. **Pour ce faire, de façon centrale concernant la santé des agents, l'employeur doit pouvoir s'appuyer sur l'expertise de la médecine du travail et l'associer au travail des services.**

Aujourd'hui le cabinet médical est en souffrance, en dessous du taux d'encadrement légal en poste de médecin, dans l'incapacité d'effectuer ce suivi, malgré les fortes incitations financières pratiquées depuis des années par le Département.

▲ Que dire des attentes légitimes de nos collègues de la DIM

Dans les CRD et les CE

- **Revue sur les modalités d'attribution des jours de pénibilité**
- **Prise en considération du temps de réponse téléphonique pour les coordonnateurs et de fait L'octroi d'indemnisation ou de récupération d'heures avec respect du repos quotidien ou mise en place du repos de sécurité.**
- **Note de service pour le traitement des déchets liés aux activités d'exploitation (terre et bois , plus de 6 mois et de multiples courriers)**

Au Parc, concernant le site E.Faure

- **Pas de chauffage depuis la livraison et malgré les dires de Mr Galan**
- **L'électricité n'est toujours pas en état de fonctionnement optimal**
- **La mise en place de portes de services (DP, qui voulait sous-traiter alors que cela devait être fait en régie, gaspillage de l'argent public en période de crise)**
- **Les entrées d'eau toujours présentes malgré les multiples passages de sociétés extérieures (payées mais sans résultat concluant)**

Non, la situation budgétaire ne peut pas tout justifier.

Elle ne peut faire **des agents publics des boucs émissaires.**

Elle ne **peut justifier le renoncement à la justice sociale, à l'équité de traitement**, au respect des droits fondamentaux des agents publics.

Elle ne doit **pas servir d'alibi à l'inertie, ou à l'injustice.**

Nous avons également une pensée pour nos collègues contractuels qui n'ont pas trouvé de solution de mobilité et qui se retrouvent aujourd'hui dans une situation de précarité, certaines étant des mères isolées.

De la démocratie sociale, un dialogue social débouchant sur des avancées concrètes

De la même manière que vous avez le devoir de rendre compte de votre mandat aux membres de votre majorité, à l'opposition, et plus largement aux Girondines et aux Girondins, vous comprendrez que la représentation du personnel a, elle aussi, la responsabilité de relayer vos choix, orientations et prises de position auprès des collègues qui lui ont accordé leur confiance.

Dans une période où la défiance s'installe à l'égard de tout ce qui incarne la République, il est plus que jamais essentiel de valoriser et de faire vivre la démocratie sociale.

Les principes d'autonomie financière et de libre administration des collectivités locales ne datent pas d'aujourd'hui et ont légitimé la décentralisation dans les années 80 et la fin de la tutelle du Préfet.

En l'occurrence, **l'autorité territoriale est censée administrer librement sa politique des Ressources Humaines**, même s'il y a une délégation à un VP, cela n'exclut pas le contrôle du Président qui, in fine, en est responsable.

▲ **Pouvons-nous en dire autant dans le cadre de la conclusion d'un accord de maîtrise budgétaire avec l'Etat**, une forme de « tutelle » financière, le mot est lâché, **remettant en cause cette libre administration de la collectivité par « un conseil élu » représentant le plein exercice de la démocratie locale.**

▲ **Faudrait-il demander une « trilatérale » pour que chacun prenne ses responsabilités** dans le processus de décision, de façon transparente, sans se renvoyer " la patate chaude" ?

C'est pourquoi, afin d'échanger plus directement sur nos attentes en matière de dialogue social et sur les dispositifs à mettre en place pour garantir les droits des agents, nous sollicitons une rencontre bilatérale.

Nous restons à votre disposition pour convenir d'une date dans les meilleurs délais.

Veillez recevoir, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour l'équipe de la FSU Territoriale

Le Secrétaire

SNUTER33 FSU

Département de la Gironde
1 Esplanade Charles de Gaulle - CS 71223
33074 Bordeaux Cedex

☎ 05 56 99 35 17 ✉ fsusnuter33@gironde.fr /site internet : fsuterritoriale33.fr