



SOMMAIRE

Page 2: Édito et actualité sociale

Pages 3 et 4 : Les instances paritaires

Page 5: CAP, avancements et promotions

Page 6 : Propos liminaire du CST

Page 7 : Le climat, parlons en...

Page 8 : Mission d'Information Enfance

**PERMANENTS : Béatrice FAUVINET, Annie THUNET, Gwenaëlle AUGER
et Jean François THINON**

CST Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr
F3SCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr
COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr
CAP A Béatrice FAUVINET bfauvinet@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

ACTUALITÉ SOCIALE

Edito

En septembre, mobilisons-nous pour nos salaires et nos conditions de travail.

Après un hiver marqué par les inondations, le printemps et l'été 2026 sont le théâtre d'épisodes caniculaires sans précédents et d'incendies dévastateurs. Le conflit au Moyen-Orient peine à trouver une issue avec des conséquences sur l'économie. La forte inflation, portée par la hausse des prix du pétrole pèse sur notre niveau de vie. Avec une nouvelle revalorisation du SMIC déjà annoncée pour janvier 2027, de nouveaux échelons risquent alors de se retrouver en dessous du salaire minimum légal. Le versement de ce que l'on appelle l'indemnité différentielle n'est qu'un pis-aller pour les agent.es. Au-delà des salaires c'est aussi la reconnaissance des métiers, des diplômes, de l'expertise et des savoirs faire des fonctionnaires qui est piétiné par ce gouvernement.

Au regard de ce contexte **la FSU Territoriale appelle à manifester le mardi 29 septembre 2026 pour nos salaires et nos conditions de travail.**

Au sein du CD37, nous déplorons que malgré l'urgence à agir au regard du climat, nos propositions concernant le protocole fortes chaleurs soient encore cette année, restées dans les cartons.

Si **le mouvement des agents de la DGAS**, plus particulièrement concernant la prévention et la protection de l'enfance a conduit à l'annonce d'un renfort de 14 postes contractuels jusqu'au 31 mars 2027. Nous restons toutes et tous plus que jamais mobilisé.es car les difficultés demeurent. **Nous organisons une nouvelle rencontre des agents le 18 septembre pour décider des suites à donner de cette mobilisation.**

En juin, nous avons dénoncé un dialogue social en trompe l'œil en effet, il ne faut pas confondre le fait de recevoir les organisations syndicales afin de les informer et entretenir un véritable échange ou les propositions de ces dernières sont réellement étudiées.

La FSU Territoriale n'a jamais cessé de porter la parole des agent.es ni de proposer des axes afin d'améliorer nos conditions de travail. Une rencontre avec la présidente est prévue le 15 septembre prochain

Pour conclure, la fin d'année sera marquée par **les élections professionnelles, nous vous invitons à voter massivement pour élire vos représentants.**

Bonne rentrée !

La Rédaction

MOUVEMENT DANS LE SOCIAL, ON EN EST OÙ ?

Depuis 2021 la FSU alerte sur la dégradation inexorable des conditions de travail des professionnel·les de la DGAS et de la MDPH.

Face au silence de la collectivité, devant cette situation et l'impossibilité pour les travailleurs sociaux d'exercer leurs missions de prévention et d'accompagnement social dans de bonnes conditions, les risques psychosociaux atteignent des niveaux inquiétants qui se traduisent notamment par des arrêts de travail. Un exemple symptomatique, les différentes alertes étant restées sans suite, 19 collègues épuisés se sont retrouvés en arrêt maladie en même temps au service enfance d'Amboise.

Depuis janvier, la FSU recommande aux agents des différents services de faire remonter leurs difficultés via les registres de faits de violence afin que ces dysfonctionnements et les conséquences sur leur santé soient signalés.

Le 12 juin 2026, en même temps que la Présidente recevait une délégation des différents services des MDS afin de recueillir la parole des agents, la FSU a appelé à un rassemblement devant l'hôtel du département.

127 personnes ont participé à ce mouvement.

Le mardi 16 juin, lors de la journée des agents au domaine de Candé, la FSU a diffusé des tracts pour informer et dénoncer une

fois de plus la situation.

Ce même jour, **un communiqué de la direction annonçait un renfort de 14 postes (postes de contractuels sur de l'accroissement temporaire d'activité).**

La FSU a tenu une Assemblée Générale le vendredi 19 juin, et décidé avec les collègues de se retrouver devant l'hôtel du département pour manifester le **mardi 23 juin après-midi, alors que se tenait le Comité Social Territorial qui examinait entre autres, un dossier sur la réorganisation de la DPPEF** (direction de la prévention et de la protection de l'enfant et de la famille).

Malheureusement, l'épisode caniculaire du 23 juin a conduit à l'annulation de ce rassemblement.

Une deuxième Assemblée Générale a été organisée par la FSU début juillet suite à la rencontre avec la Présidente du Conseil Départemental du mardi 30 juin. Cette AG a acté l'organisation d'heures mensuelles d'information prévues le vendredi 18 septembre pour faire le point sur le sujet et préparer la suite.



Si le communiqué du 16 juin constitue une avancée indéniable, la précarité des postes annoncés, leur nombre insuffisant et l'absence totale de renforts dans les services ASIA demeurent problématiques.

La FSU garde le cap et revendique des postes supplémentaires et pérennes.

INSTANCES PARITAIRES

ECHO DU CST DU 23 JUIN 2026

Ce Comité Social Territorial particulièrement dense comptait 12 points à l'ordre du jour. Quatre points concernaient le secteur social dont un sur la restructuration de la DPPEF (Direction de la prévention et de la protection de l'enfant et de la famille).

La FSU Territoriale a souhaité faire une intervention avant la présentation des dossiers ([voir page 6](#))

Ouverture au public des archives : Ce dossier a été travaillé avec les agents et va dans le sens d'un service public de qualité : Le **lundi sera désormais réservé à l'accueil des groupes scolaires** (ateliers pédagogiques) et fermé aux autres publics. **La FSU a voté pour.**

Externalisation pour un poste de tarificateur : Cette demande est faite pour sécuriser la campagne 2026 et éviter une dégradation des conditions de travail des 2 agents restants suite au départ d'un agent. La collectivité veut faire appel à une entreprise privée pour prendre en charge les dossiers relevant du poste vacant. Nous avons demandé que la vacance de poste reste publiée car **nous sommes contre le principe de l'externalisation** qui est souvent plus couteuse à terme qu'une mission internalisée. Pour ce dossier, **La FSU s'est abstenue.**

Restructuration de la DPPEF : Pour rappel cette direction regroupe les missions de la PMI et de l'enfance. Cette réorganisation se fait dans un contexte particulier car **de nombreuses équipes ont fait part de leurs difficultés à assurer leurs missions au sein de la DGAS et particulièrement dans les différents services assurant des missions de protection de l'enfance.** La réorganisation présentée en CST concerne des services du Champ Girault et pour la FSU cela ne répond pas à l'urgence même si elle conduit à quelques créations de postes. Des services pourtant en souffrance ne bénéficient pas de renfort, l'équipe agrément des assistants maternels et familiaux perd même un poste. Un service de suivi des places d'accueil des enfants confiés est créé mais il n'existe pas de logiciel de suivi global de ces places (établissement et assistants familiaux) et ce service ne **règle pas le problème du manque de capacité d'accueil qui met à mal tous les acteurs de la chaîne de protection.** Pire, nous dénonçons le fait que **le projet ne soit pas concerté avec les services Enfance des MDS** qui assurent la prise en charge des enfants confiés. Et nous avons été loin d'être **convaincus par la réorganisation des centres de santé sexuelle** avec la disparition de temps d'infirmière et de la permanence de Tours Nord. La FSU a proposé un vote différencié sur ce dossier afin de valider les dispositions positives (créations de poste notamment) mais la collectivité a refusé avec le soutien de FO et de la CFDT qui ont d'ailleurs voté pour la restructuration de la DPPEF. **La FSU a voté contre.**

Le Plan de Continuité de Service (PCS) : concerne les missions des assistantes sociales de secteur des services Action Sociale, Insertion et Autonomie (ASIA) qui pourra être **appliqué lorsque l'équipe sera dans d'impossibilité d'exercer toutes ses missions**

(trop d'informations Préoccupantes à prendre en charge, un nombre trop important d'arrêts maladies par exemple). Il consiste à prioriser certaines problématiques/certains publics, laissant en attente certaines demandes de la population. **Ce PCS est un pis-aller qui contribue à la dégradation des conditions de travail.** Il ne résout pas la problématique du manque de personnel de ces services. **La FSU a voté contre**

Evolution du règlement intérieur relatif à l'usage des outils numériques : Ce dossier avait déjà été présenté au précédent CST. A l'époque, La FSU était intervenue pour que les agents puissent continuer à utiliser leurs ordinateurs professionnels pour un usage personnel, en dehors de leur temps de travail. Cette demande a été ajoutée au nouveau règlement : *" Toutefois un usage personnel raisonnable et modéré est toléré dès lors [...] qu'il respecte les règles de sécurité informatique et qu'il demeure conforme aux obligations déontologiques et éthiques "*. **La FSU a voté pour.**

La charte sur le télétravail : a été révisée pour faire suite aux résultats de l'enquête adressée aux télétravailleurs en 2025 ainsi qu'à nos remarques. **Plusieurs avancées** sont à noter. Ainsi désormais un **agent à temps partiel thérapeutique** pourra bénéficier de jours de télétravail sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. D'autres **aménagements sont possibles** au titre de la santé, notamment **dans le cadre de la grossesse ou à la demande du médecin du travail.** Le protocole prévoit également un télétravail élargi en cas **d'un événement à caractère exceptionnel** avec une information par le biais d'un flash info de la DGS (ex : vigilance rouge). **La charte est plus précise et propose des tableaux plus clairs** sur le nombre de jours obligatoires à effectuer en présentiel dans la semaine et le nombre de jours de télétravail autorisé. La FSU demande un élargissement du télétravail d'un jour semaine pour les encadrants à 90% : refus de la collectivité. **La FSU a néanmoins voté pour .**

Usage des véhicules de service dans le cadre des astreintes : A partir de septembre 2026, les **assistantes familiales** pourront réserver un véhicule de service avec remisage lorsqu'elles sont d'astreinte ou de permanence. **La FSU a voté pour**

Pointage des agents d'entretien de la DLI : La FSU a interpellé la collectivité par écrit concernant les conditions de travail de nos collègues. En effet, Les agents de la DLI qui assurent l'entretien des sites bénéficiaient jusqu'alors d'un **« battement » de 15 minutes** avant l'heure d'embauche à 6h00 du matin pour effectuer leur pointage sur Xtime. Cette souplesse accordée était particulièrement appréciée pour ces agents en particulier qui viennent de loin pour commencer leur journée, soumis aux aléas de la route, qui pouvaient arriver sur site avant 6h00. La réponse de la collectivité est décevante car **elle transforme une facilité somme toute assez logique en gestion administrative lourde.** Ce temps de battement sera soumis au bon vouloir du contrôle hiérarchique. Ce qui ne va pas pour la FSU dans le sens de la reconnaissance, du rapport de confiance et du bien-être des agents concernés.



INSTANCES PARITAIRES

ECHO DE LA F3SCT DU 30 JUIN 2026

La F3SCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail) du 30 juin 2026 portait principalement sur :

La mise à jour de la procédure de gestion des conduites addictives sur le lieu de travail :

Ce dossier déjà présenté lors de la première F3SCT de l'année avait suscité des vives réactions de la part de la FSU. Plus précisément sur le fait que lorsqu'un dépistage à l'alcool s'avérait positif, l'agent était automatiquement suspendu en attendant les suites disciplinaires. La magistrate présidant le dernier conseil de discipline a mis en garde sur la légalité du protocole appliqué par la collectivité en particulier les conditions des contrôles d'alcoolémie, la mise à pied systématique et la proportionnalité des sanctions. Elle a ajouté que des modifications du protocole s'imposaient et devaient faire l'objet d'une communication aux agents et au management.

Le Conseil Départemental a donc proposé de revoir le protocole. Ainsi pour chaque test positif il n'y aura pas systématiquement de suspension et/ou de conseil de discipline. **S'il y a une sanction disciplinaire, elle devra être graduée. De plus, les contrôles aléatoires d'alcoolémie qui seront effectués dans les différentes directions apparaitront désormais dans un calendrier validé préalablement par la DGS. Une communication sera faite à l'encadrement.** Cette procédure sera opérationnelle en septembre. **La FSU a demandé que la collectivité s'assure de la réelle information aux agents.**

La FSU a de nouveau interrogé l'accompagnement médical des agents contrôlés positifs. Bien qu'ils soient systématiquement orientés vers leur médecin traitant, il n'est pas prévu d'accompagnement de la médecine du travail.

La collectivité répond que les agents contrôlés positifs pourront rencontrer le service social du personnel, ce qui est problématique pour la FSU. Un service social ne peut pas se substituer à un accompagnement de la médecine du travail et ne peut être que complémentaire. Et bien entendu, cette nouvelle mission décidée au cours de l'instance n'est pas accompagnée de renfort de personnel en conséquence.

La FSU a demandé qu'une information sur l'organisation des moments de convivialité, limitant la consommation d'alcool dans les services soit plus largement diffusée.

La FSU réaffirme qu'il aurait été plus simple que la collectivité interdise tout bonnement et simplement l'alcool sur le lieu de travail. La médecine du travail également favorable à cette proposition a déclaré : « cette mesure de prévention a l'avantage d'être totalement gratuite. »

Au cours de l'examen de ce dossier, la collectivité a annoncé **le recrutement d'un psychologue du travail** qui prendra ses fonctions le 31 août 2026. Elle travaillera en appui du médecin de prévention et en parallèle du dispositif d'accompagnement psychologique extérieur qui est déjà en place dans la collectivité.

Mise à jour du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) :

C'est suite à une question de la FSU qu'un groupe de travail s'est mis en place pour intégrer au DUERP les problématiques spécifiques liées au genre. En effet, un agent selon qu'il soit une

femme ou un homme confronté au même risque n'aura pas les mêmes conséquences sur sa santé (exemple : résistance au froid, à la chaleur, concernant le port de charges, risque sanitaire...). Pour rappel le DUERP a pour but d'identifier les risques liés au travail et de permettre à la collectivité de mettre en place des actions de prévention afin de les faire disparaître ou de les limiter.

Nous nous félicitons de cette avancée puisque la différence entre les hommes et les femmes est désormais prise en compte dans le DUERP comme la FSU l'avait suggéré. Reste à voir quelles seront les suites.

C'est pourquoi, nous demandons de poursuivre ce travail et d'affiner les actions de prévention qui découleront du DUERP.

Présentation du rapport annuel 2025 par le médecin du travail :

Chaque année la médecine préventive présente un bilan de son action. L'arrivée d'un médecin de prévention dans notre collectivité en septembre 2025 permet un échange autour de son action sur les derniers mois de l'année 2025. En complément des données chiffrées, le médecin a choisi de faire un focus sur plusieurs problématiques qu'elle a repérés depuis son arrivée, notamment **la situation des agents des collèges. Elle a mis en avant des constats que la FSU partage et dénonce depuis 2004** : La problématique de la « Co-hiérarchie » (Education nationale et CD), le non remplacement des arrêts maladie et les heures à faire en plus au retour des arrêts. Autant de sujets qui dégradent leur santé globale.

Pour information, une rencontre aura lieu le 15 septembre avec la Présidente pour échanger sur la question des récupérations d'heures en cas d'arrêt maladie.

Pour rappel sur ce dossier, dès 2014, la FSU a engagé un recours jusqu'au Conseil d'Etat pour dénoncer le dispositif de ces récupérations horaires, hélas sans succès.

Toutes ces dernières années, **la FSU a tenté de convaincre la collectivité de revenir sur cette disposition.** Pire, la

collectivité a affiné son dispositif afin que les agents en arrêt pendant leurs vacances aient un crédit d'heures limité. **Nous espérons désormais qu'une issue favorable pour les agents découlera des prochaines discussions.**

Il faut le redire, de nombreuses collectivités n'appliquent pas ces récupérations.

Etat d'avancement des travaux de mise à jour de la procédure fortes chaleurs :

Depuis 2024, la FSU Territoriale n'a cessé de demander la révision du protocole fortes chaleurs qui est en place dans notre collectivité depuis 2012. Il aura fallu attendre début 2026 pour qu'un travail s'engage mais sans avancées sérieuses avant la saison estivale ! Malgré les alertes de la FSU, aucune anticipation des actions à mettre en place n'a été présentée.

Les vagues caniculaires que nous subissons cette année montrent bien les carences qui sont les nôtres. **La mise en place de mesures prises rapidement, ne répond que très partiellement aux enjeux des fortes chaleurs et à la nécessité de prévention de la santé des agents et du public.** L'élargissement du télétravail ne peut pas être l'unique solution pour les administratifs. Qui plus est, il ne répond pas à la situation de celles et ceux qui n'y sont pas éligibles et qui restent soumis à ce risque en période de fortes chaleurs. Par ailleurs, **La FSU a dénoncé le fait que la collectivité demande aux agents de faire des heures non effectuées lorsque cette dernière décide de fermer plus tôt (les monuments par ex.) ou de raccourcir les journées de travail (collèges, routes).** Il s'agit pourtant de mesures répondant à son obligation de veiller à la santé des agents.



INSTANCES PARITAIRES

ECHO DES CAP DU 10 AVRIL 2026

Les CAP, commissions administratives paritaires, se réunissent pour examiner les situations de contentieux entre les agents titulaires et la collectivité sur des sujets qui concernent leur situation individuelle, notamment les contestations d'évaluation.

Les CAP ont eu lieu, Le 10 avril 2026, seules les CAP en catégories C et A étaient convoquées. Aucun dossier n'était examiné en catégorie B ou en CCP (la commission consultative paritaire réservée aux agent.e.s contractuel.le.s).

Tous les dossiers étaient des recours concernant les évaluations et visaient à **contester soit une baisse de points et/ou la formulation de l'appréciation.**

La CAP C a examiné 5 dossiers, la CAP A, 2 contestations. La collectivité a indiqué avoir reçu 23 contestations d'évaluation. La plupart des litiges a donc été résolue en amont des CAP. Pour certains de ces dossiers, La FSU a accompagné et conseillé les agents sur les démarches et sur les argumentaires.

En CAP C, toutes les situations concernaient des agents des collèges. Nous avons fait le constat que des évaluations comportaient des appréciations liées à l'âge ou à la diminution de la productivité ce qui pour la FSU constitue une forme de **discrimination, de l'âgeisme.**

Un agent pénalisé de 7 points pour n'avoir travaillé que 2 mois et demi dans l'année en raison d'un arrêt maladie lié à une maladie professionnelle ! **Nous avons obtenu qu'on lui redonne 5 points ce qui lui a permis de toucher le CIA** et tous les commentaires liés à sa santé ont été retirés comme la loi l'exige.

Un agent pénalisé de 2 points, âgé de 60 ans à qui on reproche sa baisse de productivité à la plonge. Après étude de son dossier, la FSU a fait valoir ses restrictions médicales et demandé que soit lu le certificat médical en séance, certificat qui se trouvait dans son dossier agent. **Ce certificat n'avait pas été pris en compte par la RH ! Être factuel et précis a permis à l'agent de récupérer 1 point et sa prime en totalité.**

Dans ces deux cas les agents ont récupéré des points, ce qui est une victoire. Cependant au regard des situations, **il aurait été plus juste qu'on leur restitue la totalité des points perdus mais la collectivité a montré une fois de plus qu'elle tient à ménager les secrétaires généraux des collèges et ne souhaite pas remettre en cause la totalité de leur évaluation.**

Autre situation : un secrétaire général a diminué de 3 points l'évaluation d'un agent alors que celui-ci était dans l'établissement seulement depuis 2 mois sans demander à l'ancien responsable de l'agent son avis sur sa manière de servir. 1 point lui a été restitué au titre de sa « faculté d'adaptation au changement ». Nous avons pu démontrer qu'un agent ne peut pas être noté dans un temps aussi court. L'agent a pu récupérer 60€ du CIA.

La dernière situation était celle d'un chef de cuisine stagiaire avec une évaluation catastrophique qui remettait en cause ses capacités professionnelles dans un collège où les difficultés relationnelles direction/agents sont connues. Pourtant cet agent avait de très bonnes évaluations dans les établissements précédents où il avait travaillé avant.

L'enjeu était un risque de non titularisation. **La FSU déplore que cet agent ait poursuivi sa période de stagiairisation dans ce même établissement et qu'il ne soit tenu compte que de l'évaluation du secrétaire général actuel sans regarder les expériences positives**

antérieures de la personne et le contexte délétère de l'établissement.

Il est dommage que les CAP ne soient plus sollicitées pour donner leur avis sur les prolongations de stage car dans le passé la FSU a obtenu des changements de service en cours de stagiairisation, et permis aux agents concernés de démontrer leurs capacités professionnelles et par la suite d'être titularisés.

Les deux dossiers présentés en CAP A concernaient le secteur social. Une contestation de note pour l'un, l'autre concernant le contenu de l'appréciation. Pour ces deux dossiers, la FSU a accompagné les agents sur l'ensemble de leur démarche. Pour ces deux situations, la collectivité a accepté de redonner le point et de revoir la formulation de l'appréciation annuelle.

AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS 2026 : L'AVIS DE LA FSU

Les avancements et les promotions ont été décidés lors de la commission d'harmonisation du 6 mars 2026. Ils sont publiés dans l'INTRANET :

https://intranet.cg37.fr/portail/c_4489684/liste-decisions-ch-2023

ATTENTION pour être promu ou, bénéficier d'un avancement de grade, il faut que le poste occupé soit sur le grade cible requis.

Les grades cibles sont précisés dans les Lignes Directrices de Gestion et accessibles sur l'INTRANET à :

https://intranet.cg37.fr/portail/dij_6672/promotion-et-valorisation-des-parcours-professionnels

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, l'avis des CAP n'est plus requis pour les avancements de grades et les promotions. C'est donc une commission d'harmonisation dont on ne connaît pas véritablement la composition qui en décide.

DGS, DGA, DRH, élu chargé du personnel ?

Chaque direction fait remonter à cette commission d'harmonisation sa priorisation des nominations, chaque niveau hiérarchique produisant un écrémage des nominés.

Oltre les grades cibles, il a été défini par la collectivité les conditions de priorisation qui sont par ordre d'importance :

- 1/ la manière de servir
- 2/l'examen professionnel (s'il y a)
- 3/ le grade cible
- 4/ les sujétions spécifiques et engagements
- 5/ les formations

Pour la FSU, les agents devraient dérouler leur carrière jusqu'au sommet de leur grade. L'ancienneté doit être prise en compte dès lors que l'agent a une bonne évaluation.

Pour la FSU également, les nominations doivent respecter la parité femmes hommes au prorata du grade.

La transmission par la collectivité des listes des agents promouvables permet de s'assurer que ces règles sont respectées ou pas, dans une certaine mesure.



INSTANCES PARITAIRES

En 2026, la parité femmes hommes est mieux respectée. Toutefois pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, alors que les femmes promouvables représentent 74% des effectifs, seules 66% ont été nommées.

Difficile de s'assurer que des agents n'ont pas été laissés de côté... pourquoi dans certains grades, les derniers de la liste à l'ancienneté sont nommés alors que tous les agents exercent les mêmes fonctions, c'est un mystère.

Pourquoi des agents plus que d'autres ? « Arrosage » de tous les services ou du maximum de collèges, services les plus proches des directions centrales, dossiers plus étayés par les chefs de service... toutes les hypothèses sont possibles.

Les agents peuvent demander copie de la fiche transmise et annotée à tous les stades de la hiérarchie. C'est la traçabilité de leur demande. Ceci peut permettre à chacun de mieux comprendre pourquoi il n'a pas été nommé et d'aiguiser ses arguments pour convaincre sa hiérarchie lors de sa prochaine évaluation.

Pour la FSU, la traçabilité permet de mieux comprendre le fonctionnement de la collectivité et la transparence de la démarche favorise le rapport de confiance entre le cadre et l'agent.

Les lignes directrices de gestion ne sont pas immuables et la FSU s'est attachée à faire bouger ces lignes pour que des postes évoluent et bénéficient d'un grade supérieur. Ce fut le cas de certains postes de secrétariats limités au grade de rédacteur qui ont désormais un grade cible de rédacteur 2^{ème} classe ou 1^{ère} classe, c'est aussi le cas de certains adjoints techniques qui peuvent désormais être nommés agents de maîtrise et même d'agents de catégorie B qui peuvent accéder désormais à la catégorie A

Au final, on peut dire que les ratios restent très faibles dans notre collectivité, ce qui participe à la frustration des agents et à leur sentiment de non reconnaissance.

Des négociations s'ouvrent, en cette rentrée, sur les lignes directrices de gestion, les grades cibles, la FSU prendra sa part pour revendiquer un meilleur déroulement de carrière pour tous.



PROPOS LIMINAIRE DU CST DU 23 JUIN 2026

Monsieur le président,

Vous nous avez convoqué à un CST dont l'ordre du jour est extrêmement dense avec des sujets qui sont lourds de conséquence pour les agent.es. Nous craignons de ne pas pouvoir débattre autant qu'il serait nécessaire pour chacun de ces dossiers.

Depuis plusieurs semaines, les agents de la DGAS ont fait remonter dans les registres des faits de violence et dans des courriers d'alerte, leur souffrance au travail liée à l'impossibilité à assurer leurs missions à la hauteur des besoins de la population.

Les arrêts maladie se multiplient, signes que nous, agent.es de la collectivité, sommes impacté.es dans notre intégrité.

Après avoir nié les alertes des représentants du personnel, douté de leur parole, vous avez enfin entendu la réalité de la situation et fait des premières annonces qui doivent être renforcées.

Nous notons cependant qu'il aura fallu des événements dramatiques tels que des arrêts maladies en nombre et un mouvement de grève pour que des réponses commencent à être apportées.

On ne peut que s'interroger sur la qualité du dialogue social dans notre collectivité puisque vous avez fait le choix de ne pas prendre en compte la parole des représentants du personnel et que seul le rapport de force apparaît comme légitime à vos yeux.

La grève est un outil d'action mais elle est également l'expression de l'échec du dialogue.

Aujourd'hui, vous allez nous présenter plusieurs rapports que nous ne pourrions pas voter dans l'état notamment celui de la restructuration de la DPPEF, pour lequel certaines propositions nous interrogent.

C'est pourquoi nous demandons un vote différencié de chaque proposition, de chaque partie de cette restructuration.

Enfin, nous souhaitons nous exprimer sur la situation caniculaire en cours et les dispositions que vous avez prises. En effet, vous reconnaissez que sur de nombreux sites, les conditions de travail ne garantissent pas la sécurité des agents et du public. Vous avez proposé des aménagements horaires conduisant pour certains agents à une réduction du temps de travail tout en indiquant qu'ils devront rendre les heures non effectuées. Vous vous appuyez sur la réglementation des 1607 heures. Pourtant des collectivités font d'autres choix et l'Etat lui-même applique une autre lecture des textes puisque les enseignants ne rendront pas d'heures.

Nous déplorons le fait que ces dispositions soient prises en urgence sans réelle concertation alors que la FSU demande depuis au moins 2 ans qu'un travail de fond s'engage sur un protocole fortes chaleurs.

Pour la FSU, les agents ne peuvent pas être pénalisés par les effets de la chaleur dont nous connaissons les conséquences en termes de santé, et devoir travailler plus à l'issue de la vigilance rouge.

Nous demandons que la collectivité renonce aux récupérations horaires

Les représentants du personnel de la FSU TERRITORIALE 37

RENTREE SOCIALE LES DATES À NE PAS MANQUER

Tous les Lundi à 19h devant le tribunal

Rassemblement pour la loi intégrale contre les violences faites aux femmes et aux enfants

18 septembre

Heures mensuelles d'information syndicale DGAS

14h-17hsalle Guy –maison des sport

26 septembre

Mobilisation pour la justice climatique

29 septembre

Journée de grève et de manifestation Fonction Publique pour les salaires et les conditions de travail

SANTÉ AU TRAVAIL

LE CLIMAT, PARLONS-EN ...

La question de l'adaptation à la transition écologique est au cœur de l'actualité de notre collectivité depuis le mois de mai et la succession d'épisodes de fortes chaleurs que nous subissons. Les spécialistes du climat annoncent une augmentation du nombre de ces événements avec une montée des températures.

Le code du travail ne précise pas les températures acceptables pour travailler cependant les employeurs ont des obligations légales de sécurisation des conditions de travail des personnels. Pour rappel lorsqu'elle évoque les températures dans le cadre du travail l'INRS indique, « *Pour assurer de bonnes conditions de travail, l'employeur doit assurer une ambiance thermique adaptée à l'activité physique des travailleurs [...] l'augmentation des températures dans les bureaux peut générer un inconfort thermique et provoquer une fatigue accrue et une déshydratation, et affecter l'activité du salarié (baisse de la vigilance, augmentation des temps de réaction). On considère qu'au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire et 28 °C pour une activité légère, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.* ».

La FSU a demandé depuis plusieurs années une refonte du protocole fortes chaleurs avec des aménagements pour l'ensemble des métiers présents dans la collectivité et une prise en compte des risques y compris le week-end quand nos collègues des monuments travaillent.

Pour la FSU, la collectivité aurait déjà dû tirer les leçons de la première vigilance rouge, en juillet 2025. Mais cette année à nouveau, rien n'a été vraiment anticipé et des dispositions ont été prises dans la précipitation, parfois sans améliorer ou réellement sécuriser les conditions de travail des agents.es.

La FSU alerte de nouveau. **Il est désormais urgent et indispensable de mettre en place les mesures nécessaires à la protection des agents et du public pour le printemps prochain.**

Un premier pas a été franchi avec l'amélioration du protocole existant mais le travail engagé avec le service prévention (DPCT) sur l'impulsion de la FSU est loin d'être finalisé. En effet, de nombreux bâtiments ne sont pas adaptés pour faire face aux fortes chaleurs. Il faut que la collectivité mette en place des mesures concrètes.

La FSU demande des résultats concrets visant à assurer la sécurité des agents, du public et à améliorer les conditions de travail de toutes et tous, notamment :

Adaptation des bâtiments :

Adaptation des locaux, en mettant en place un plan pluriannuel d'amélioration thermique des locaux

Un ventilateur par agent dans les bureaux
Mise en place de ventilateurs au plafond
Mise en place d'espaces climatisés dans tous les locaux
Embauche de personnel de surveillance pour assurer la ventilation des bâtiments la nuit
Pose de volets extérieurs là où c'est possible

Adaptation du travail :

Le télétravail n'est pas la réponse aux bureaux surchauffés et ne peut être l'unique réponse pour les personnels administratifs.
Fermer les locaux quand les températures dépassent 30°C
Décaler significativement les horaires d'ouverture des monuments
Mettre en place des horaires fortes chaleurs pour l'accueil du public lorsque les températures des locaux ne permettent pas de les recevoir en toute sécurité.
Décider La fermeture des monuments quand les températures sont trop élevées sans que les personnels soient

contraints de redonner les heures

Réduire le temps de travail lorsque les locaux ne permettent pas d'assurer les missions sans que les agents soient contraints de rendre des heures ou de perdre des jours de RTT.

Dans les collèges, imposer aux équipes d'entretien des horaires le matin et interdire les travaux extérieurs (jardinage entretien des bâti-



ments) pendant les heures les plus chaudes

Organiser la mise en place de repas froids pour les élèves

Sécurisation des agents :

L'achat d'EPI adaptés,
Climatiser et ventiler les plonges.
Fournir des gourdes isothermes à tous les agents assurant des déplacements
Aider financièrement les assistantes familiales à adapter leurs logements aux enjeux climatiques

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 ses adhérents, ce qui garantit son indépendance.

PROTECTION DE L'ENFANCE

MISSION D'INFORMATION ET D'ÉVALUATION DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE : DECLARATION D'INTENTION ?

Le Conseil Départemental a conduit une mission d'information et d'évaluation composée de 8 élus, dédiée à la prévention et à la protection de l'enfance.

Les conclusions de ce rapport (Rapport MIE publié sur le site du Conseil Départemental, rubrique Solidarités, Enfance et Famille) ont été validées le 1^{er} octobre 2025.

Ce document que nous avons lu attentivement devrait orienter l'action de la collectivité dans les années à venir.

Ses préconisations, au nombre de 55, sont de 3 ordres :

- Celles qui relèvent de financements et de décisions nationales et pour lesquelles nous n'avons pas la main
- Celles qui relèvent d'un travail partenarial et qui demande beaucoup de temps et pour lesquelles nous avons partiellement la main
- Celles qui relèvent de la collectivité

Nous avons donc regardé à la loupe ce que la collectivité souhaite mettre en œuvre.

Avant cela il nous semble important de revenir sur les constats énoncés lors de cette mission.

Le rapport tel qu'il est présenté ne permet pas d'avoir un réel état des lieux des besoins ainsi que des moyens structurels et humains. Il est donc difficile d'en mesurer les conséquences pour les enfants, les familles et sur les conditions de travail des agents. Tous les territoires du département ne sont pas impactés de la même manière.

Les éléments rapportés ne permettent pas de faire une analyse fine des difficultés. Certains chiffres donnés sont lacunaires. Nous avons des informations sur le temps d'attente de mise en place des AEMO ou des placements (mesures judiciaires) mais pas d'informations précises sur les mesures éducatives administratives ni sur le nombre de suivis par travailleur social.

Pas de chiffrage donc pas de priorisation...sur les renforts à prévoir.

Pas de cartographies de délai de mise en place des mesures de prévention et de protection comme si la situation était identique dans tout le département.

Le fait que les assistants sociaux de secteur n'apparaissent pas en tant qu'acteurs de la protection de l'enfance alors qu'ils évaluent quasiment toutes les informations préoccupantes interroge sur la connaissance de leurs missions. **Leur action de prévention primaire, voire secondaire est peu abordée.**

Ce rapport paraît incohérent sur certains points.

Ainsi, sur le nombre réel d'informations préoccupantes, il y a un écart pratiquement du simple au double entre les chiffres fournis par l'observatoire de la DGAS accessibles dans l'Intranet (1891 IP) et les chiffres du rapport (1035 IP).

La collectivité ne reconnaît pas qu'elle peut être défailante dans certaines de ses missions et que ce n'est pas sans conséquence sur la protection de l'enfance et sur les conditions de travail des agents.

Et pourtant, tous les services intervenant dans la chaîne de protection de l'enfance, ont alerté et continuent à alerter sur l'impossibilité à assurer leur mission correctement.
La souffrance des agents est peu abordée.

Concernant les conditions de rémunération des agents et la crise du recrutement, la collectivité estime avoir fait ce qu'il fallait en termes de formation (ESOPPE), d'accompagnement et de reconnaissance salariale. Là encore pour la FSU, les moyens sont loin d'être à la hauteur.

Le nombre d'agents bénéficiant d'une analyse de la pratique ou d'une supervision est insuffisant. La formation ESOPPE dispensée sur 2 jours seulement est loin d'être la panacée et elle requiert du temps que les travailleurs sociaux n'ont pas, pour être intégrée et correctement appliquée. Enfin, la question de la reconnaissance salariale n'est pas réglée. Entre les agents écartés du CTI (complément de traitement indiciaire) et les collègues percevant un IFSE inférieur aux agents de la CAT C, on ne peut pas dire qu'on encourage les professionnels. Alors qu'en filière administrative le taux d'avancement des attachés est de 25% celui des assistants sociaux éducatif plafonne à 15% des promouvables avec une grille indiciaire bien moins favorable.

On peut faire beaucoup mieux en termes de reconnaissance et d'attractivité des métiers !

Alors qu'en est-il des 55 préconisations ?

Là où on pouvait attendre des actions chiffrées en termes de moyens financiers, humains et structurels, **on se trouve face à de grands principes et de grandes ambitions sans réelles traductions là où le Conseil Départemental a le pouvoir d'agir.**

Si ces préconisations sont de bons sens. Aucune n'apporte de réponse immédiate au profond malaise du secteur ni aux alertes faites par les professionnels, associations et familles.

L'une des mesures clefs est la préconisation n° 7 :

« Renforcer les effectifs en prévention, en évaluation et en protection pour adapter les moyens aux besoins réels »

Cette préconisation sous-tend à elle seule l'ensemble des autres.

Mais comme les préconisations 33 et 39, sur la création de nouvelles places d'accueil, le redimensionnement des lieux d'accueil et les ratios nombre de professionnels/ nombre de suivis d'enfants, tout est conditionné au fait que **« la collectivité retrouve une autonomie financière ».**

Sans moyens à la hauteur des besoins, sans renforts humains, il est difficile de répondre à la demande et à la charge croissantes. De même sans création de places d'accueil ou d'accompagnements éducatifs supplémentaires, on ne pourra pas travailler sereinement, faire un vrai travail éducatif préventif et protecteur.

La difficulté n'est pas la qualité des évaluations, l'accompagnement en lui-même mais bien la charge de travail qui empêche la bonne exécution des missions.

On peut se féliciter que cette mission ait pu être initiée et que les élus se soient penchés sur la problématique de la protection de l'enfance dans notre département. Mais on aurait pu attendre de cette mission la mise en place d'un « plan Marshall » de la protection de l'enfance sur notre territoire avec des mesures à court, moyen et long terme.

Si c'est un satisfecit pour la collectivité, elle botte en touche sur de nouveaux engagements financiers.

Il n'y a rien de réellement révolutionnaire dans ce rapport, pas de préconisations qui réenchante la protection de l'enfance et surtout pas de solution d'urgence comme l'attendent les agents.

