

A l'instant

LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE

Edito
Chères et chers collègues,
Cet été, face au feu, le service public était là !

L'été qui s'achève aura **une nouvelle fois été marqué par les incendies qui ont frappé notre département**. Derrière les hectares de forêt détruits, ce sont **des centaines de personnes qui ont dû quitter leur logement, des familles confrontées à l'angoisse, des activités économiques fragilisées et un patrimoine naturel profondément meurtri**.

Nous n'oublions pas non plus les animaux qui peuplent ces forêts et dont beaucoup ont péri dans les flammes. Nous n'oublions surtout pas **les sapeurs-pompiers décédés dans l'exercice de leur mission, ni celles et ceux qui, pendant des jours et des nuits, ont affronté le feu au péril de leur vie**.

Ces événements doivent nous interpeller collectivement. Leur répétition et leur intensité interrogent directement les conséquences du réchauffement climatique et notre capacité à adapter nos politiques publiques à une réalité qui n'est plus celle d'hier. **Prévention des risques, entretien des espaces naturels, protection des populations, moyens des services de secours, aménagement du territoire : il faudra tirer toutes les conséquences de cette nouvelle situation**.

Il faudra également, lorsque le temps sera venu, établir les responsabilités et tirer les enseignements de cette crise. Le désengagement progressif de l'État devra notamment être questionné, tout comme les moyens réellement consacrés à la prévention et à la protection des populations.

Mais cet été aura aussi montré autre chose : **dans l'épreuve, le service public et la solidarité restent des forces essentielles de notre pays**.

La Gironde a pu compter sur ses propres sapeurs-pompiers, mais également sur des renforts venus de nombreux départements et de plusieurs pays, notamment d'Ukraine. Des professionnels et des volontaires qui, sans se connaître parfois, ont uni leurs forces pour protéger les populations et combattre les incendies.

Parmi eux, certains sont également membres de la FSU Territoriale de la

Gironde, **comme Christophe Delanne et Aymeric Pointreau, sapeurs-pompiers volontaires. D'autres de nos adhérents, engagés comme gendarmes ou policiers volontaires, ont eux aussi répondu présents**.

Cette mobilisation ne s'est évidemment pas limitée aux services de secours.

Nous voulons saluer **Christophe Ducos et ses collègues**, qui se sont spontanément proposés pour assurer la mécanique des engins des soldats du feu. Leur intervention a permis de soulager les équipes déjà fortement sollicitées et de contribuer au maintien en condition opérationnelle des véhicules indispensables à la lutte contre les incendies.

Nous pensons également à **Cédric Lacombe et ses collègues de la Direction des infrastructures**, mobilisés pour protéger, évacuer et sécuriser les usagers de nos routes départementales.

Dans les collèges, André Alarcon, Jean, Claude Pruvost, Sylvain Signoret, Jean Luc Vergnaud, Sylvie Alarcon, Stéphane Fourcaud, Guillaume Cadet et Ludovic Duroy qui grâce à leur réactivité ont permis d'aménager le collège de Marcheprime puis sur celui de Villenave d'Ornon en un temps record pour recevoir la Croix rouge et les gendarmes.

Du côté de la PMI, Frédérique Taiclet, avec ses collègues, s'est portée volontaire pour accompagner et soutenir les victimes confrontées aux évacuations.

Les travailleurs sociaux du Département ont eux aussi été au rendez-vous, au contact direct des populations déplacées, des familles fragilisées et de celles et ceux qui avaient besoin d'un accompagnement dans cette situation exceptionnelle.

Les collègues de la Direction du Patrimoine ont également pris leur part à cette mobilisation, en contribuant, dans leurs domaines de compétence, à la mise à disposition, à l'adaptation et au fonctionnement des bâtiments et équipements nécessaires à la gestion de la crise.

Et derrière ces quelques noms issus de notre équipe, il y en a des centaines d'autres.

Plus de 500 collègues du Département se sont portés volontaires pour participer à cette mobilisation exceptionnelle.

Une partie des membres de notre Bureau était elle-même présente aux côtés des agents. C'est cela que nous entendons par syndicalisme de terrain : ne pas regarder les



événements depuis l'extérieur, mais être aux côtés de celles et ceux qui font vivre le service public. Durant toute cette période, **la FSU Territoriale a assuré une veille syndicale et interpellé l'administration** afin que l'engagement des agents volontaires soit reconnu, que le temps consacré à cette mobilisation puisse être récupéré et que les règles relatives au temps de travail puissent être adaptées pour les agents sinistrés ou évacués.

Parce qu'un agent qui vient porter secours, protéger une population ou participer à la continuité du service public ne doit pas avoir à choisir entre son engagement citoyen et ses droits professionnels.

Cette mobilisation est aussi un rappel essentiel : un service public fort repose d'abord sur des femmes et des hommes.

Des travailleurs sociaux, des Administratifs, des informaticiens, des personnels des collèges, des agents des infrastructures, de la PMI, du Travail Social, du patrimoine, des sapeurs-pompiers, des policiers, des gendarmes, mais aussi des agriculteurs, des associations, des bénévoles et des habitants.

Tous ont contribué, à leur niveau, à la résilience de notre territoire.

Et c'est peut-être l'un des enseignements majeurs de cet été : lorsque les institutions sont confrontées à une situation exceptionnelle, la société ne tient pas uniquement grâce à ses structures administratives. Elle tient aussi grâce à l'engagement de celles et ceux qui vivent et travaillent sur le territoire.

La Gironde n'appartient ni à ses élus, ni à son administration, ni à un préfet. Elle appartient à sa population.

La démocratie ne peut donc pas être réduite au seul fonctionnement des institutions ou aux rendez-vous électoraux. Elle se construit aussi dans l'engagement quotidien, dans la participation citoyenne et dans la capacité des femmes et des

hommes à agir ensemble pour l'intérêt général.

C'est précisément là que se situe le sens de notre engagement syndical.

La FSU Territoriale de la Gironde entend continuer à défendre celles et ceux qui font vivre le service public, à porter leurs revendications, à valoriser leurs métiers et à exiger les moyens nécessaires pour répondre aux besoins de la population.

Protéger. Défendre. Valoriser. Améliorer le service rendu au public.

Voilà le sens de notre action.

Alors que s'ouvre cette nouvelle rentrée, nous voulons rendre hommage à toutes celles et tous ceux qui, cet été, ont fait la démonstration que la solidarité n'est pas un discours mais une réalité.

La crise climatique, la crise économique et la crise politique peuvent fragiliser notre pays. Mais elles ne doivent pas nous faire oublier une chose essentielle : notre première richesse reste notre capacité collective à agir.

C'est cette force que nous avons vue à l'œuvre cet été en Gironde.

C'est cette force collective que la FSU Territoriale continuera de défendre, valoriser et de faire vivre.

Bonne rentrée à toutes et tous.

Votre secrétaire

Yannick Segura

Contenu de ce numéro :

Présomption d'innocence

Renouvellement CA COS

MDS PTS : la confiance est rompue

Assistants familiaux

DRH

Marchés publics

La démocratie

Protocole de mobilité

CST

CAP CCP

Dialogue social

Cécile

Une histoire de vie



**Avec la FSU,
pour le Service Public !**



Présomption d'innocence et responsabilité syndicale

À la FSU Territoriale, nous sommes profondément attachés au respect de la présomption d'innocence.

Avant toute condamnation, nous nous appuyons sur les faits établis et sur le travail des enquêtes, internes, administratives ou de police, avant de nous prononcer sur une situation.

Nous ne sommes pas de ceux qui hurlent avec la meute ni qui jettent en pâture un présumé innocent. De telles pratiques, en plus d'être contraires à nos valeurs, exposent leurs auteurs à des poursuites pour diffamation et ne grandissent en rien ceux qui s'y livrent.

Lorsque les faits sont avérés et prouvés, nous savons assumer nos responsabilités, notamment à travers nos votes dans le cadre des procédures disciplinaires. Dans ces cas, nous n'avons aucune hésitation à faire valoir les droits des victimes et

à soutenir la sanction qui s'impose.

C'est dans cet esprit que nous avons porté la création d'une inspection générale des services, afin de soustraire les enquêtes administratives à la DRH et de les placer sous l'autorité de la direction générale afin de garantir le respect du contradictoire et l'exigence d'impartialité.

« Le respect et l'humain », citation qui apparaît dans nombreuses de nos publications, n'est pas un vain mot : elle incarne réellement le sens et les valeurs que nous portons à la FSU Territoriale.

Nous refusons les jugements hâtifs, mais nous n'acceptons jamais l'impunité lorsqu'une faute est démontrée.



Renouvellement du Conseil d'Administration du COS : il ne faudra pas l'oublier !

À l'occasion du renouvellement du Conseil d'Administration du COS, chaque organisation syndicale sera amenée à vous présenter son bilan et son projet.

La FSU Territoriale, comme les autres organisations, se prêtera bien évidemment à cet exercice démocratique. Mais, au-delà des promesses et des projets qui vous seront présentés, nous vous invitons à vous souvenir des positions que chacun a réellement prises au cours du mandat qui s'achève.

Un choix que nous avons été les seuls à assumer.

La FSU Territoriale a été la seule organisation syndicale à dénoncer le montage que nous avons considéré comme une véritable cavalerie financière : permettre à un prestataire déficitaire, qui devait déjà 200 000 euros au COS, de résorber ce déficit à travers de nouvelles prestations proposées et validées par l'ensemble des autres organisations syndicales.

Parce que nous étions en désaccord avec ces pratiques et que nous refusions de les cautionner, nous avons été la seule organisation syndicale à refuser d'intégrer le bureau du COS.

Ce choix n'était pas un refus de participer à la vie du COS. Il traduisait au contraire une exigence : celle d'une gestion transparente, responsable et conforme aux intérêts des agents.

Défendre les moyens et l'accès au COS pour tous.

Dans le même temps, la FSU Territoriale n'a jamais cessé de défendre le rôle social du COS et les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Nous avons notamment défendu le maintien et le renforcement des postes budgétaires au sein de l'association, afin de permettre, entre autres, le maintien des plages d'ouverture et un meilleur accueil

des agents.

Nous avons également porté la nécessité de renforcer la territorialisation du COS, car une majorité de nos collègues travaillent éloignées du site de Mériadeck.

L'accès aux prestations et aux services du COS ne doit pas dépendre du lieu d'affectation des agents.

Enfin, nous avons voté contre la baisse des subventions de l'employeur, considérant que les moyens consacrés à l'action sociale constituent un élément important des conditions de vie et de travail des personnels.

Pour un COS plus accessible, plus transparent et plus efficace

Les élections au Conseil d'Administration sont donc l'occasion de faire le bilan, mais aussi de regarder l'avenir.

La FSU Territoriale reviendra vers vous avec des propositions concrètes pour améliorer le fonctionnement du COS, renforcer sa transparence, développer sa territorialisation et améliorer les prestations proposées aux agents.

Car pour nous, le COS doit rester un outil au service de toutes et tous, avec une gestion rigoureuse, des moyens à la hauteur des besoins et un accès équitable aux prestations, quel que soit le lieu de travail.

Dans cette élection, ne regardons pas seulement les projets annoncés : souvenons-nous aussi des actes et des choix de chacun.



MDS / PTS : la confiance est rompue, la mobilisation continue

Face à la dégradation des conditions de travail et au manque de moyens, la colère des travailleurs sociaux s'amplifie.

Depuis des mois, la FSU Territoriale 33 alerte la collectivité sur la situation des MDS et des PTS : postes vacants, manque de personnels, surcharge de travail, épuisement des équipes et difficultés croissantes à assurer les missions de solidarité et de santé auprès des populations.

Malgré les alertes répétées dans le cadre du dialogue social, de la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail et des différentes réunions, les réponses apportées restent très largement insuffisantes.

- **Une rupture de confiance assumée**

La FSU Territoriale 33 a déposé un préavis de grève du 28 août au 25 septembre 2026.

À l'issue de ce dépôt, des négociations devaient s'engager avec la collectivité. Le collectif des travailleurs sociaux a fait le choix de ne pas y participer.

Ce refus est inédit et particulièrement significatif : les collègues considèrent qu'ils ne peuvent plus attendre d'avancées réelles de ces échanges.

Cette décision traduit une rupture de confiance profonde à l'égard de l'institution.

Pour la FSU Territoriale 33, il n'est pas question de laisser nos collègues seuls face à cette situation.

Nous sommes à leurs côtés et nous soutiendrons leur mobilisation jusqu'au bout.

Mais cette défiance doit être entendue pour ce qu'elle est : un signal d'alarme majeur sur l'état du dialogue social et sur la confiance des agents envers leur employeur.

- **Des missions essentielles sacrifiées ?**

Les MDS et les PTS sont au cœur des politiques de solidarité et de santé du Département. Pourtant, les moyens humains et financiers ne permettent plus aux professionnels d'assurer leurs missions dans des conditions acceptables.

On ne peut pas demander aux agents de faire toujours plus avec toujours moins. La surcharge de travail expose les collègues à des risques psychosociaux, mais également à des risques juridiques liés à leurs responsabilités

professionnelles. Dans le même temps, les populations accueillies voient leurs besoins augmenter et les professionnels ne disposent plus des moyens nécessaires pour y répondre.

La solidarité ne peut pas être une variable d'ajustement budgétaire.

- **Nos revendications sont claires**

La FSU Territoriale 33 exige :

la priorisation des missions pour réduire la charge de travail ;

la création d'un fonds d'urgence pour répondre aux besoins vitaux ;

le remplacement de tous les postes vacants ;

le maintien de tous les contractuels en lien direct avec le public ;

le renforcement des équipes volantes ;

l'adaptation des horaires d'ouverture et de fermeture lorsque les effectifs ne permettent plus d'assurer un fonctionnement normal ;

une communication claire de l'employeur auprès des publics et des partenaires lorsque les services ne peuvent plus répondre dans des conditions satisfaisantes.

Maintenant, des actes !

Le préavis de grève n'est pas une fin en soi. Il est la conséquence d'une situation qui dure et d'alertes qui n'ont pas été suffisamment entendues.

Le refus du collectif des travailleurs sociaux de participer aux négociations montre que le seuil de tolérance est atteint.

La FSU Territoriale 33 continuera de défendre les agents, leurs conditions de travail et un service public de solidarité de qualité.

La confiance ne se rétablira pas avec de nouvelles déclarations. Elle se reconstruira avec des décisions concrètes, des moyens et des engagements tenus.

La colère est là. La mobilisation aussi. Il est temps que la collectivité agisse.

ASSISTANTS FAMILIAUX : Constat d'un fonctionnement à plusieurs vitesses

Le collectif ASSFAM FSU déclenche une nouvelle fois l'alerte rouge.

La FSU Depuis plusieurs mois, le collectif ASSFAM FSU ne cesse d'alerter la collectivité départementale sur les difficultés rencontrées quotidiennement par les ASSFAM dans l'exercice de leur mission.

Courriers, lettres ouvertes au Département et à son Président, questions adressées à la Direction, échanges avec les services, propositions de protocoles et des solutions concrètes : nous avons multiplié les démarches, privilégiant constamment le dialogue et la recherche de solutions, sans vouloir aller jusqu'au préavis de grève afin de ne pas ajouter des difficultés au fonctionnement déjà très contraint de l'ASE.

Pourtant, force est de constater que ces nombreuses alertes semblent rester sans véritable réponse à la hauteur des enjeux.

Avons-nous plusieurs DRH ?

Aujourd'hui, le collectif ASSFAM FSU fait le constat d'une situation particulièrement préoccupante : les ASSFAM ont le sentiment de travailler avec plusieurs directions des ressources humaines selon le territoire auquel ils sont confrontés.

Entre la PMI, les PTS, le SOAF et les nombreux intervenants, les pratiques, les interprétations et parfois même les décisions peuvent être différentes.

Cette situation crée une véritable insécurité professionnelle. Un ASSFAM peut être confronté à une décision prise par un service ou un PTS qui ne correspond pas aux orientations ou aux règles annoncées par la Direction. Et lorsque ces incohérences sont signalées à notre DRH ASSFAM, aucune coordination suffisamment efficace ne semble permettre de rétablir rapidement une règle commune.

Ce fonctionnement à plusieurs niveaux n'est plus acceptable.

Les ASSFAM ont besoin de savoir qui décide, selon quelles règles et avec quelles responsabilités.

Notre métier ne peut pas être traité à part.

Les ASSFAM sont des agents du Département.

Pourtant, dans de nombreuses situations, nous avons le sentiment de ne pas bénéficier des mêmes mesures, de la même information ou de la même considération que les autres agents (titulaires).

Les événements climatiques majeurs auxquels nous aussi les ASSFAM avons été confronté durant cet été 2026 l'ont une nouvelle fois démontré : canicules, incendies et évacuations ont également concerné les ASSFAM et les enfants que nous accueillons.

Mais notre situation est particulière : nous travaillons à notre domicile, avec des enfants confiés par le Département, et nous devons assurer leur sécurité, leur accompagnement et leur protection quelles que soient les circonstances.

Cela nécessite des protocoles spécifiques des directives, anticipés et clairement définis.

Nous ne pouvons pas découvrir, au moment d'une situation exceptionnelle, que les réponses apportées aux ASSFAM ne sont pas les mêmes que celles prévues pour les autres agents.

Une absence de coordination qui complexifie notre travail.

Nous voulons pouvoir exercer notre mission avec des règles claires, cohérentes et identiques pour tous.

Nous voulons pouvoir dialoguer en confiance et sincérité avec une direction qui nous écoute réellement.

Nous voulons pouvoir travailler sans la peur au ventre avec tous les acteurs de la protection de l'enfance autour d'un objectif commun : la protection et l'intérêt des enfants qui nous sont confiés.

Le collectif ASSFAM FSU considère qu'il existe aujourd'hui un véritable problème de coordination et de dialogue entre les différents niveaux de l'administration. Les ASSFAM ne doivent pas à avoir à arbitrer eux-mêmes entre des consignes contradictoires émanant des différents services.

Il appartient à l'employeur de garantir une doctrine commune, des procédures claires et une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Aussi le collectif ASSFAM demande simplement que notre statut d'agents du département et la spécificité de notre métier soient une bonne fois

pour toute pleinement reconnus de tous.

Le collectif ASSFAM FSU souhaite une véritable coordination départementale mais aussi une consultation sérieuse sur le fonctionnement actuel afin que cesse ce sentiment de travailler avec plusieurs hiérarchies.



De l'urgence de transformer la DRH, sa réactivité, sa coordination avec les DGA et le dialogue social

La FSU Territoriale, forte de son maillage territorial et de la diversité des agents qu'elle représente, intervient régulièrement auprès de l'administration pour faire remonter les situations rencontrées par nos collègues et contribuer à la recherche de solutions.

Soyons clairs : il ne s'agit pas de mettre en cause l'investissement des agents de la DRH. Nombreux sont celles et ceux qui, au quotidien, sont sur le pont, répondent aux sollicitations et cherchent à apporter des réponses aux collègues. Leur engagement mérite d'être reconnu.

Mais au-delà des personnes, c'est bien le fonctionnement collectif et l'organisation des réponses apportées que nous souhaitons interroger.

Trop de situations s'éternisent.

Certaines situations font parfois l'objet de plusieurs relances sans qu'une réponse concrète ne soit apportée ou que la situation ne soit réellement prise en compte. Il nous arrive également de devoir revenir, lors d'une nouvelle rencontre, sur des échanges précédents afin de

rappeler les engagements qui avaient été pris.

La souffrance des agents est intenable dans de nombreux cas. En exemples parmi d'autres, citons ceux de l'attente d'attribution de protection fonctionnelle, de reconnaissance d'accident de travail, d'attribution de poste, de sanction appropriée de l'agresseur, pour une victime de violences sexuelles au sein de la collectivité ; du ballottage d'agents qui suite aux dissolutions ou disparition de leurs services s'éternisent dans des situations d'attente ou de déclassement ; ou encore des conséquences d'un retard de réponse à une demande de disponibilité dans la carrière professionnelle....

Nous constatons aussi que les décisions ou orientations arrêtées par la hiérarchie lors de nos différentes rencontres ne sont pas toujours transmises aux gestionnaires ou aux autres

intervenants concernés. Cette rupture dans la circulation de l'information peut avoir des conséquences très concrètes : des collègues restent dans l'attente, doivent à nouveau expliquer leur situation et voient parfois les délais s'allonger de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois.

Dans certaines situations, nous sommes ainsi contraints de saisir directement le DGAR, le DGSD, voire les VP, pour obtenir une avancée. Si le dialogue social doit permettre de faire remonter les difficultés et de construire des solutions, nous ne devrions pas avoir à multiplier les niveaux d'interpellation pour qu'une situation soit enfin prise en charge.

Sortir d'un fonctionnement en silo

Ce que nous réinterrogeons aujourd'hui, ce n'est donc pas la volonté individuelle des agents qui composent la DRH, mais la volonté collective de faire évoluer les pratiques et de mieux coordonner les services.

Le fonctionnement en silo, lorsque le lien n'est pas suffisamment fait d'un service à l'autre, produit de l'incompréhension et de la frustration. Il conduit parfois notre collègue à devoir réexpliquer son parcours et sa situation à plusieurs interlocuteurs, alors même que les informations devraient pouvoir circuler au sein de la direction.

Dans un contexte professionnel déjà anxiogène et délétère pour certains agents, des mois d'attente pour obtenir une réponse ou la résolution d'une difficulté ne sont pas entendables.

La transformation de la DRH doit donc passer par un véritable changement d'état d'esprit : davantage de réactivité, une meilleure anticipation des difficultés et surtout un partage effectif de l'information entre les différents services et niveaux de responsabilité.

Une politique RH qui doit mobiliser l'ensemble des DGA

Mais cette transformation ne pourra pas reposer sur la seule DRH.

Une véritable politique des ressources humaines est une politique collective, qui doit être portée par l'ensemble de l'administration et notamment par les différentes DGA. La DRH peut impulser, accompagner, coordonner et apporter son expertise, mais elle ne peut pas, à elle seule, porter l'ensemble des enjeux liés aux conditions de travail, à l'organisation des services, à l'accompagnement des agents ou à la prévention des difficultés.

Chaque DGA doit donc pleinement prendre sa part dans cette politique RH. Les questions de ressources humaines ne peuvent être considérées comme relevant uniquement de la DRH : elles concernent directement les encadrants, les directions et l'ensemble de la chaîne hiérarchique. C'est aussi à ce niveau que doit se renforcer la coordination. Lorsqu'une décision est prise ou qu'un engagement est formulé, chacun doit pouvoir disposer de l'information nécessaire pour assurer sa mise en œuvre. À défaut, la meilleure des décisions reste sans effet pour l'agent qui attend une réponse.

La transformation attendue doit ainsi permettre de passer d'une logique où la DRH intervient seule face aux difficultés à une véritable responsabilité partagée de la politique RH, portée par l'ensemble des DGA et de la ligne managériale.

Le dialogue social doit pleinement prendre sa place

Dans cette transformation, le service du dialogue social pourrait pleinement jouer son rôle de trait d'union. Sa connaissance du terrain, sa proximité avec les organisations syndicales et sa capacité à faire remonter les situations concrètes des agents peuvent constituer un véritable atout.

L'objectif n'est évidemment pas que le dialogue social se substitue aux services gestionnaires, aux DGA ou aux responsables concernés. Il doit au contraire permettre de faciliter la circulation de l'information, d'identifier les blocages et de contribuer à ce que les engagements pris trouvent une traduction concrète.

La DRH doit avant tout se penser au service des agents, qui sont ses principaux usagers. Une situation individuelle qui remonte doit pouvoir être suivie, partagée entre les interlocuteurs concernés et faire l'objet d'une réponse dans un délai raisonnable.

Transformer pour mieux répondre aux agents

La FSU Territoriale ne prétend pas que rien ne fonctionne aujourd'hui. Bien au contraire, nous savons que beaucoup de collègues de la DRH s'investissent pleinement pour répondre aux attentes et résoudre les difficultés qui leur sont signalées.

Mais une véritable transformation ne peut pas reposer uniquement sur l'engagement individuel. Elle doit aussi s'appuyer sur une organisation qui facilite la

coopération, la transmission de l'information et le suivi des décisions, mais également sur l'implication de l'ensemble des DGA dans le portage de la politique RH.

C'est sur ce terrain que nous souhaitons poursuivre le dialogue avec l'administration.

Anticiper plutôt que subir, coordonner plutôt que cloisonner, transmettre plutôt que laisser chacun rechercher l'information, partager la responsabilité de la politique RH plutôt que la faire reposer sur une seule direction : c'est à cette condition que la transformation de la DRH pourra réellement améliorer le quotidien des agents.

La FSU Territoriale continuera donc à faire remonter les situations rencontrées par les collègues et à demander que les engagements pris soient suivis d'effets. Non pas pour opposer les agents entre eux, mais pour faire de la politique RH une responsabilité collective et de la DRH une direction pleinement au service de celles et ceux qui font vivre notre collectivité au quotidien.



Marchés publics : quand les montants interrogent, la transparence doit être au rendez-vous !

Dans un contexte budgétaire particulièrement contraint via la mise en place du PRE, où les restrictions se multiplient et où de nombreux services rencontrent des difficultés pour assurer leurs missions de service public, chaque euro d'argent public doit pouvoir être expliqué et justifié.

À la suite d'informations communiquées concernant le coût de certains travaux réalisés sur le site E. Faure (Parc Routier Départemental), la FSU Territoriale 33 a demandé à l'administration des précisions sur les montants annoncés et sur les conditions de réalisation de ces travaux.

À ce jour, nous attendons toujours des réponses précises.

Notre démarche ne consiste évidemment pas à mettre en cause des agents ou des services, mais à poser une question simple : comment sont déterminés les coûts des travaux, quels marchés ont été conclus et dans quelles conditions ?

Lorsque, dans le même temps, on demande aux services de réduire leurs dépenses, que des moyens manquent aux équipes et que les conditions d'exercice des missions publiques se

dégradent, il est légitime que les agents puissent comprendre comment sont arbitrées les dépenses de la collectivité.

La commande publique doit répondre à des principes de transparence, d'efficacité et de bonne utilisation des deniers publics. Les agents via leurs représentants sont en droit d'obtenir des explications lorsque des montants importants sont évoqués.

La FSU Territoriale 33 continuera donc à demander les éléments permettant de comprendre ces dépenses. Pas de procès d'intention, pas de rumeur : des faits, des chiffres et de la transparence.

C'est aussi cela, défendre le service public et l'argent public. Le Département est notre maison commune !

Et si la démocratie commençait par écouter ?

De quoi avons-nous peur ? De la parole du peuple ? De celle des salariés ?

Pourquoi faudrait-il systématiquement suspecter de populisme celui qui demande simplement à être entendu ?

Voter est essentiel. **Mais voter suffit-il encore à faire vivre la démocratie ?** Peut-on sérieusement considérer que la démocratie s'arrête au lendemain d'une élection ?

Sur les questions sociales, l'école, la santé, le travail ou les services publics, les citoyens et les salariés ne demandent pas nécessairement à décider de tout. Ils demandent d'abord à être associés, entendus et considérés.

C'est là que se trouve peut-être la véritable crise de la représentation. Elle ne concerne pas tel ou tel parti, tel ou tel syndicat. Elle nous concerne tous. Car aucune organisation, aussi légitime soit-elle, ne peut prétendre représenter durablement si elle ne reste pas connectée à ceux qu'elle représente.

La légitimité ne se mesure donc pas seulement au nombre de bulletins obtenus ou au renouvellement d'un mandat. Elle se construit chaque jour, dans l'écoute, le dialogue et la capacité à faire remonter la réalité du terrain.

Alors, pourquoi avoir peur de l'expression populaire ? Pourquoi considérer la parole des citoyens ou des salariés comme une menace plutôt que comme une ressource.

La démocratie ne s'affaiblit pas lorsque le peuple parle. Elle s'affaiblit lorsqu'il finit par penser que plus personne ne l'écoute. Et si le véritable enjeu était de redonner toute sa place à ceux que nous avons vocation à représenter ?

Un protocole de mobilité, quèsaco ?

Depuis de nombreuses années, à l'instar d'autres outils que nous portons, la FSU Territoriale revendique la mise en place d'un véritable dispositif de mobilité interne, clair, transparent et équitable.

Pourquoi ? Parce que la mobilité ne peut pas être organisée au gré des opportunités, des circonstances ou désormais des contraintes liées au plan de retour à l'équilibre.

Avec la loi Dussopt, les CAP ont été vidées d'une grande partie de leurs prérogatives et n'interviennent plus sur les changements de résidence administrative.

Dans notre collectivité, une charte de la mobilité existe. Elle peut rappeler certains principes, mais force est de constater qu'elle est insuffisamment respectée et ne garantit pas, à elle seule, un véritable droit à la mobilité.

Pour une mobilité organisée et équitable

Pour la FSU Territoriale, la mobilité interne doit être considérée à la fois comme une priorité pour la collectivité et comme un droit pour les agents.

C'est pourquoi nous proposons la mise en place d'un protocole de mobilité interne, négocié dans le cadre de l'agenda social et reposant sur des règles objectives, transparentes et opposables.

Nous revendiquons notamment :

- la création d'une véritable bourse interne de mobilité, accessible à tous les agents ;
- la mise en place d'un principe de permutation, permettant à deux agents volontaires d'échanger leurs affectations lorsque les conditions le permettent ;
- la fin des entretiens de mobilité systématiques, qui peuvent parfois transformer une procédure de mobilité en véritable parcours du combattant ;
- donner davantage de latitude à la DRH, afin de dépasser les logiques de « petites baronnies locales » et de garantir une approche globale des parcours professionnels ;
- un accompagnement renforcé des situations individuelles complexes, notamment lorsque la mobilité répond à des difficultés professionnelles, personnelles ou organisationnelles.
- Des critères objectifs, pas des décisions au cas

Un tel protocole devra évidemment définir, dans le cadre de l'agenda social, des critères objectifs et transparents permettant de prioriser les demandes :

rapprochement du domicile, ancienneté sur le poste, projet professionnel, réussite à un concours ou à un examen professionnel, égalité femmes-hommes, compétences et qualifications détenues, mais aussi prise en compte des situations individuelles particulières...

L'objectif est simple : sortir de l'arbitraire et donner les mêmes chances à tous les agents.

Cette idée d'une véritable organisation de la mobilité interne avait, en son temps, commencé à faire son chemin. Nous ne pouvons donc que regretter qu'elle ne constitue toujours pas une priorité pour notre collectivité.

Pourtant, dans une administration de plus de 6 000 agents, la mobilité interne devrait être un outil majeur de gestion des parcours professionnels, de fidélisation des agents et de lutte contre l'usure professionnelle.

La FSU Territoriale ne renonce pas !

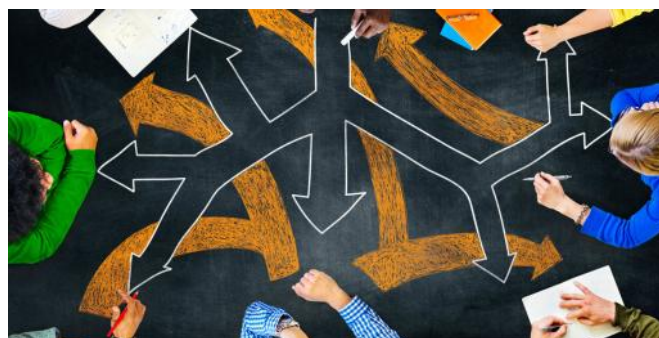
Nous continuerons à porter cette revendication, au-delà des enjeux des prochaines élections professionnelles, parce que notre démarche ne dépend pas d'un calendrier électoral.

Nous voulons des règles claires, de la transparence et des droits nouveaux pour les agents.

L'immobilisme et le statu quo ne font pas partie de notre fonctionnement.

La mobilité interne doit devenir un droit organisé, transparent et accessible à toutes et tous !

La FSU Territoriale continuera de se battre pour que cela devienne une réalité.



Renouvellement du Comité social territorial : votre vote, notre capacité à agir !

Dans quelques mois, vous serez appelés à renouveler vos représentants au Comité social territorial (CST).

Cette échéance est importante. Elle déterminera la représentation des personnels au sein d'une instance essentielle du dialogue social de notre collectivité.

Mais au-delà du scrutin, une question mérite d'être posée : quelle représentation du personnel voulons-nous et quel poids souhaitons-nous lui donner ?

Pour la FSU Territoriale, ce renouvellement sera l'occasion de regarder le travail accompli, de prendre connaissance des projets et de faire un choix éclairé.

Nous vous proposerons de sanctionner positivement notre bilan et notre projet collectif, construits avec les agents et nourris par les réalités du terrain.

Le CST : une instance où votre voix doit compter

Le Comité social territorial est consulté sur de nombreux sujets qui concernent directement la vie professionnelle des agents : organisation et fonctionnement des services, orientations stratégiques en matière de ressources humaines, lignes directrices de gestion, conditions de travail, santé, sécurité, égalité professionnelle, ainsi que sur les principales évolutions de l'organisation de la collectivité.

Le CST est donc un lieu essentiel pour questionner les choix de l'administration, porter les revendications des personnels, formuler des propositions et défendre l'intérêt collectif.

Mais un mandat au CST ne se résume pas à participer à des réunions.

La représentation du personnel prend tout son sens lorsqu'elle s'appuie sur une présence réelle dans les services et sur une capacité d'intervention au quotidien.

Voter au CST, c'est aussi renforcer notre capacité à agir

La FSU Territoriale n'attend pas les élections pour défendre les agents.

Toute l'année, nous intervenons auprès de l'employeur, sollicitons des rencontres, alertons

sur les situations difficiles, défendons les collègues, portons des revendications et participons aux négociations.

Le résultat des élections professionnelles détermine aussi notre capacité à peser dans ces échanges.

Plus notre représentativité sera forte, plus notre parole pourra compter dans les discussions et plus nous aurons de poids pour défendre les revendications que nous construisons avec les agents.

Voter FSU Territoriale, c'est choisir vos représentants au CST. C'est aussi renforcer notre capacité collective à intervenir, négocier et obtenir des avancées.

Nous ne sommes pas là pour simplement accompagner les décisions.

La FSU Territoriale ne conçoit pas le dialogue social comme une simple succession de réunions au cours desquelles il faudrait commenter les projets de l'administration.

Nous voulons être force de proposition.

C'est pourquoi nous nous saisissons notamment de l'agenda social pour mettre les projets de l'administration en regard de ceux que nous avons construits avec les agents.

Notre objectif est clair : ne pas seulement réagir aux décisions, mais contribuer à construire les réponses de demain.

Notre démarche repose sur un syndicalisme de terrain, indépendant, collectif et déterminé, capable de rechercher le dialogue lorsqu'il permet d'obtenir des avancées, mais également de faire entendre une opposition ferme lorsque les intérêts des agents ou la qualité du service public sont en jeu.

Un bilan à regarder avant de voter

À l'approche du renouvellement du CST, nous invitons chacune et chacun à être attentif.

Un vote éclairé suppose de regarder les actes autant que les engagements.

À la FSU Territoriale, nous n'avons pas à rougir de notre bilan.

Nous avons été présents dans les services, auprès des agents et dans les instances. Nous avons interpellé l'administration, défendu des situations individuelles

et collectives, porté des revendications et engagé des négociations.

Lorsque nous avons obtenu des avancées, nous les avons assumées.

Lorsque nous n'avons pas obtenu satisfaction, nous avons continué à porter les revendications et à nous mobiliser.

Notre bilan est celui d'un engagement quotidien.

Une liste issue du terrain

Pour ce renouvellement du CST, nous présenterons une liste composée de femmes et d'hommes issus du terrain, représentant la diversité de nos métiers, de nos catégories et de nos services.

Des agents qui connaissent les réalités professionnelles parce qu'ils les vivent.

Des représentants qui auront pour mission de porter votre voix au CST, mais aussi de continuer à agir avec vous dans les services et auprès de l'employeur.

Dans les prochains mois, prenez donc le temps de vous informer.

Regardez les bilans. Prenez connaissance des projets.

Interrogez les engagements.

Et surtout, demandez-vous quelle représentation vous souhaitez pour les prochaines années.

Le CST sera renouvelé.

Votre vote déterminera le poids de celles et ceux qui vous représenteront.

Pour la FSU Territoriale, ce scrutin doit permettre de renforcer une représentation du personnel indépendante, de terrain, collective et déterminée à peser davantage dans les décisions et les négociations.

Notre bilan est devant vous.

Notre projet est construit avec vous.

Notre engagement, lui, ne s'arrêtera pas au soir des élections.

FSU TERRITORIALE 33

Agir aujourd'hui. Peser demain. Toujours avec les agents.

CAP, CCP : des outils utiles, mais la défense des agents ne s'arrête pas là

Dans la fonction publique territoriale, les CAP et les CCP restent des instances utiles pour examiner certaines situations individuelles, disciplinaires et de carrière.

Mais il faut le dire clairement : la défense des agent-es ne se limite pas à ces cadres consultatifs.

À la FSU territoriale, nous accompagnons au quotidien de nombreux collègues sans avoir nécessairement recours à ces instances. Pourquoi ? Parce que ce qui compte d'abord, c'est le rapport de force construit sur le terrain, la capacité à intervenir en amont, à alerter, à médiatiser, à peser dans le dialogue avec l'administration et à défendre concrètement les agents.

Et si nous pouvons aujourd'hui être entendus davantage, c'est aussi grâce à la représentativité conquise lors des précédentes élections professionnelles. Ce poids syndical, obtenu par le vote des personnels, nous permet d'intervenir plus fortement auprès des décideurs et de porter des revendications concrètes : la mise en place d'un

protocole de mobilité interne, mais aussi d'une commission de régulation pour les avancements et promotions, après la suppression de ces prérogatives dans le cadre de la loi Dussopt.

C'est bien là tout l'enjeu : ne pas laisser les agents seuls face aux décisions de l'administration, reconstruire des garanties collectives, et imposer des espaces de régulation transparents et protecteurs.

D'où l'importance de se mobiliser pour les prochaines élections professionnelles en décembre : chaque voix comptera pour renforcer la FSU territoriale, accroître notre capacité d'action et défendre, plus fort encore, les droits et les carrières de toutes et tous.

Le mandat ne s'arrête pas aux portes du dialogue social

Être élu, c'est aussi être présent là où se construit l'action publique.

Il est des responsabilités qui ne s'exercent pas uniquement dans l'hémicycle ou lors des séances publiques. Représenter une collectivité, **c'est aussi accepter de regarder en face la réalité de son administration, d'entendre ceux** qui la font fonctionner et de prendre part aux lieux où se discutent concrètement les conditions de mise en œuvre des politiques publiques.

C'est précisément le rôle des instances de dialogue social.

Au sein du Conseil départemental, les représentants de l'employeur et ceux des personnels y confrontent leurs analyses sur l'organisation des services, les conditions de travail, les évolutions professionnelles et, plus largement, sur les conséquences humaines des décisions administratives. **Ce dialogue n'est pas une formalité. Il est l'un des instruments du bon fonctionnement de la collectivité.**

Encore faut-il y participer.

La FSU Territoriale refuse de considérer **l'absentéisme des élus comme une question secondaire.** Lorsqu'un conseiller départemental est désigné pour siéger dans une instance représentative du personnel, sa présence relève d'abord de la responsabilité attachée à son mandat. **Il ne s'agit ni d'une faveur accordée aux organisations syndicales, ni d'une obligation protocolaire : il s'agit de prendre part à la vie de l'institution.**

Car derrière les dossiers examinés en CST, il y a des femmes et des hommes. **Des agents qui accueillent les publics, entretiennent les collèges, accompagnent les personnes vulnérables,** assurent les missions sociales, techniques et administratives du Département. **Ce sont eux qui, chaque jour, transforment les décisions politiques en réalité de service public.**

Ils ne sont pas seulement des exécutants. Ils sont aussi les détenteurs d'une expertise professionnelle irremplaçable.

Les politiques départementales ne peuvent être pensées sérieusement sans tenir compte de cette expertise. Et l'élu qui accepte de siéger dans une instance de dialogue social accepte précisément de

s'y confronter.

À la FSU Territoriale, notre indépendance à l'égard des partis politiques nous impose la même exigence à l'égard de tous les élus. **Nous constatons ainsi que certains conseillers départementaux, y compris issus de sensibilités politiques différentes, participent avec assiduité aux travaux de ces instances.** Leur présence démontre que le dialogue social peut dépasser les clivages partisans dès lors qu'il s'agit de l'intérêt de l'institution et du service public.

Mais cette assiduité contraste avec l'absence répétée d'autres élus pourtant désignés pour siéger.

Nous ne publions pas leurs noms. Non par complaisance, mais parce que notre indépendance syndicale nous interdit de transformer une question de principe en règlement de comptes politique.

La question demeure néanmoins posée : quel sens donner à un mandat lorsqu'on déserte régulièrement les lieux où s'exprime la réalité humaine et professionnelle de l'administration que l'on contribue à diriger ?

Cette interrogation dépasse largement le seul fonctionnement du Conseil départemental. Elle touche à quelque chose de plus profond : le rapport que nos institutions entretiennent avec ceux qui les font vivre. Depuis trop longtemps, **la parole publique souffre d'une distance croissante entre ceux qui décident et ceux qui exécutent,** entre les institutions et les citoyens, entre les discours et la réalité. Le service public n'échappe pas à cette crise de confiance.

Il serait donc illusoire de croire que la défiance démocratique se combat uniquement à coups de grandes déclarations.

La République se construit aussi dans la considération portée au travail de chacun.

Être présent dans une instance de dialogue social, écouter les agents, entendre leurs représentants, accepter la contradiction et répondre aux difficultés exposées : voilà **une conception exigeante, mais profondément républicaine, du mandat d'élu.**

La démocratie ne consiste pas seulement à voter. Elle suppose de participer, de rendre compte et d'accepter le débat.

À l'heure où les discours de rupture prospèrent sur le

sentiment d'abandon et de mépris, chaque absence injustifiée, chaque parole ignorée, chaque espace de dialogue délaissé contribue, à sa manière, à alimenter la défiance.

Nous refusons cette fatalité.

À la FSU Territoriale, nous continuerons donc à défendre un dialogue social libre, indépendant et exigeant. Sans parti pris politique, mais pas sans

principes.

Parce qu'au fond, la question n'est pas de savoir à quelle majorité appartient un élu.

La véritable question est de savoir s'il assume pleinement la responsabilité que la République lui a confiée.

Cécile, une jeune militante qui va nous manquer

À l'heure où Cécile Fructuoso, agente administrative à la DHU, fait valoir son droit à une disponibilité pour donner vie à un nouveau projet personnel et familial, toute l'équipe de la FSU Territoriale tient à lui rendre hommage.

Benjamin de notre Bureau, Cécile a pleinement incarné cette jeunesse qui s'engage, qui questionne et qui refuse de se résigner. Son investissement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles était particulièrement important pour notre organisation, mais son engagement ne s'arrêtait pas là : elle portait également nos combats contre l'arbitraire, les injustices et toutes les situations où les agents ont besoin d'être défendus.

Elle représentait notamment la FSU Territoriale au sein de la Commission d'Aide Financière du Service Social du Personnel, où elle a su prendre toute sa place.

Cécile, c'était aussi une valeur sûre, une militante sur laquelle l'équipe pouvait compter pour mener un

travail de fond, avec sérieux, conviction et détermination. Et au-delà du syndicalisme, c'était une très bonne amie, dont la présence et la personnalité vont laisser un vide.

La participation active de Cécile à nos instances témoigne aussi d'une réalité dont nous pouvons être fiers : les jeunes peuvent et veulent s'engager, dès lors qu'on leur fait une véritable place. Cécile n'est d'ailleurs pas un cas isolé : d'autres militantes, parfois encore plus jeunes, contribuent aujourd'hui à faire vivre notre organisation. Un bel exemple d'engagement, de transmission et de confiance.

Cécile va nous manquer. Mais nous savons que ce qu'elle a apporté à la FSU Territoriale continuera de vivre dans nos combats.



Une histoire de vie

A 17 ans, en 1987, j'ai obtenu mon CAP de cuisine.

J'ai travaillé dans différents établissements, hôtels et restaurants puis dans des lycées.

J'ai ensuite fait mon service militaire que j'ai terminé en 1989.

J'ai alors travaillé dans différents collèges à la faveur de plusieurs mutations. Je suis arrivé au collège d'Audenge où il m'a été proposé de travailler en cuisine le matin et à la maintenance l'après-midi jusqu'en 2005.

Puis le Département a demandé mon retour en cuisine de 2005 à 2012 prétextant qu'il n'y avait pas nécessité d'un poste de maintenance mais pour autant en positionnant une autre personne sur ce poste.

Aussi, j'ai demandé à faire une VAE en 2012 que j'ai sanctionnée en 2015, en sortant major de ma promotion, par un diplôme de maintenance en 2015.

Mon histoire familiale est marquée par de très nombreuses épreuves. Elles ont permis de renforcer les liens et de nous rendre plus solidaires que jamais.

La famille est notre cocon ressource.

J'aime le jardinage et particulièrement la randonnée notamment dans les Pyrénées. Nous y faisons des séjours 2 à 3 fois par an. Ils nous ont permis de découvrir des lieux de gastronomie incroyables,

perdus aux fins fonds de la montagne avec, par exemple des barbecues géants et des plats en quantité et qualité (garbure, charcuterie, pomme de terre rissolée avec mouton, etc...). C'est aussi des lieux de rencontre des locaux toujours sources de découvertes.

Bien sûr, je cuisine afin de ne pas perdre la main et parce que j'aime ça.

Mon autre centre d'intérêt est le cinéma. Je suis très cinéophile. Je dois posséder entre 3000 ou 4000 films sous différents supports.

Je n'avais jamais été syndiqué avant de m'engager à la FSU et ce maintenant depuis plusieurs années. J'aime que les problèmes traités viennent de la base et non décidés d'en haut. Je retrouve cette proximité et écoute qui sont indispensables à l'accompagnement des collègues et à la nécessité de faire progresser nos professions. De plus, la convivialité dans l'animation de ce syndicat rend plaisant d'y adhérer et les échanges chaleureux.



Sylvain SIGNORET

Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsuterritoriale33@gironde.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale

NomPrénom.....

Direction..... Service.....

Adresse Mail.....

Téléphone

