

CONFINEMENT ? *...et pendant ce temps là...*



SOMMAIRE

EDITO P. 2

DOSSIER P. 3

La loi de Transformation de la Fonction Publique

Dossier sur la QVT P.9 & 10

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION P. 4&5

LA FSU REVENDIQUE ET GAGNE P. 5

Comité technique P. 8

DOSSIER P. 6

La rupture conventionnelle

ATTEE P. 7

Les agents des collèges entre le marteau et l'enclume

En mars 2020, nous étions sur le point de diffuser notre GRAIN de SEL et le confinement est arrivé.

Aujourd'hui nous sommes « dans le monde d'après » tout au moins, « dans leur monde d'après ».

Loin des espérances de changement et de solidarité, portés par les applaudissements, nous sommes face à des enjeux qui rendant l'action militante, syndicale encore plus essentielle pour défendre un modèle de société respectueux des hommes et de la planète.

Nous avons été profondément choqués par l'assassinat de Samuel Paty, ce professeur d'histoire qui par son enseignement essayait d'éveiller les consciences et d'accompagner les jeunes à la citoyenneté.

« Face à l'obscurantisme, faisons grandir une société unie et fraternelle ». *

Le COVID est toujours là. De couvre-feu en confinement, ce virus nous affecte dans nos relations au quotidien et dans notre travail. Cette pandémie nous contraint à des tâches supplémentaires, le personnel d'entretien est très sollicité, tous les agents sont mis à contribution dans les différents sites, collèges, monuments etc.

Malgré les circonstances et la crise qui perdure, la FSU continue à défendre les intérêts des agents dans les instances ou sur le plan individuel.

Ainsi nous avons pu obtenir la mise en place d'une cellule psychologique pour répondre aux agents pendant cette période anxiogène, le versement d'une allocation d'entretien et une prime exceptionnelles aux assistant(es) familial(es).

Nous restons très vigilants quant aux conditions de travail

des agents, tant sur le matériel de protection que sur les charges de travail.

Dans ce numéro, nous publions un article sur la loi de la Transformation de la Fonction Publique qui s'applique en silence alors même qu'elle menace notre fonction publique et modifie en profondeur nos statuts et nos instances paritaires. Nous revenons sur différents points de la loi : les lignes directrices de gestion et la rupture conventionnelle qui bien que séduisantes sur le papier, ne vont pas améliorer la condition des fonctionnaires et participent à la casse du statut.

Autre transformation radicale de notre paysage professionnel, le télétravail. Notre collectivité s'engage dans l'ère « du télétravail pour tous ». Avancée ou pas ? Ce nouveau mode de travail, plébiscité, ne manque pas de nous interroger sur ses effets sur les collectifs de travail.

Dans ce numéro également : un article sur les ATTEE pris entre les feux du Conseil départemental et de l'Éducation Nationale, un focus sur le bilan social de notre collectivité : un bilan qui tousse ! Un point également sur les risques psychosociaux et l'enquête qualité de vie au travail.

Enfin, une petite victoire. En début d'année, nous avons obtenu pour les assistants sociaux éducatifs, éducateurs spécialisés et les éducateurs de jeunes enfants qui verront leur prime de fin d'année alignée dès fin 2020 sur celle des autres agents de catégorie A sans fonction d'encadrement.

Même en période de COVID, confinés ou pas, la FSU ne lâche rien et est présente sur tous les fronts.

*<https://snuter-fsu.fr/spip.php?article2773>

**POUR NE RIEN PERDRE DE NOTRE ACTUALITÉ
INSCRIVEZ-VOUS À NOTRE NEWSLETTER FSU**

<https://intranet.cg37.fr/ovid/index.php?babrw=root/menu-gauche/espace-syndical/inscriptiondesinscription-aux-newsletters-des-syndicats>

La loi de Transformation de la Fonction Publique, Quèsaco ?

La loi est passée quasiment inaperçue, habilement votée au beau milieu de l'été 2019. Cette dernière pourtant préfigure le début du « détricotage » du statut dans les trois versants de la Fonction Publique. De plus, c'est une véritable machine de guerre qui accélère la privatisation de pans entiers de services publics territoriaux au détriment des intérêts citoyens.

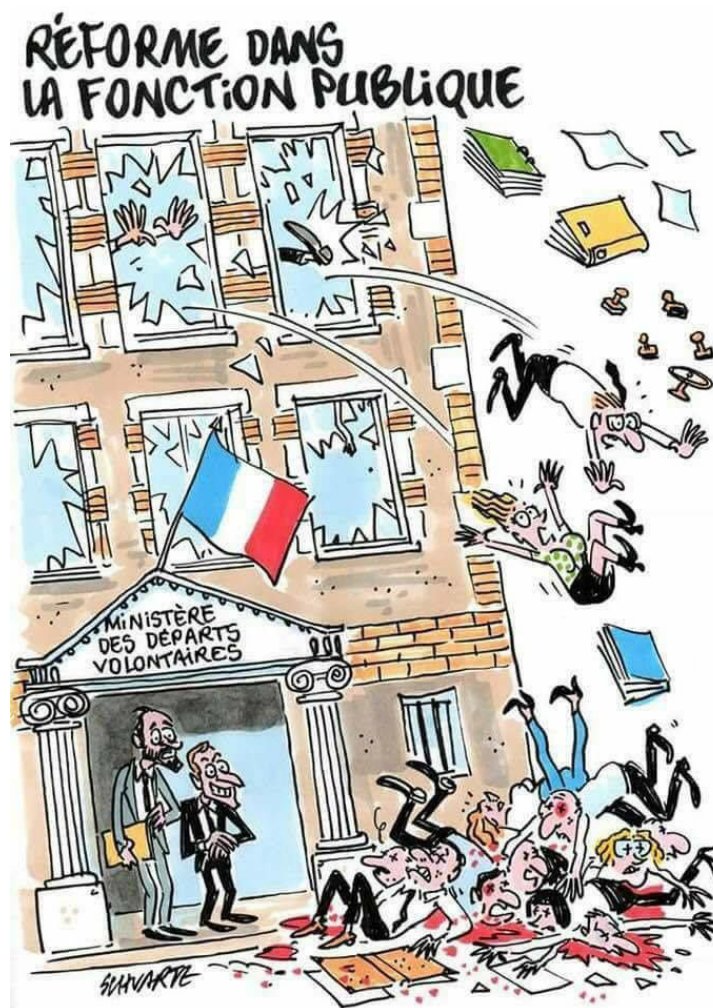
Dans quel but ?

Les partisans de cette loi dont un nombre croissant d'exécutifs avancent les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité et plus d'agilité. Pourtant force est de constater que les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service mais plutôt une restriction de la couverture du territoire, l'augmentation des coûts et l'accroissement de l'exclusion d'usager.e.s. Laisser croire aux citoyens que diminuer le nombre de fonctionnaires dans un souci d'économie permet de rendre un même service est un leurre !

Ouvrir au privé des domaines de services dévolus alors au public comme par exemple la distribution de l'eau, le transport, la collecte des déchets, l'entretien, la restauration...C'est l'ère de la marchandisation.

Concrètement, les 65 articles qui concernent la Fonction Publique Territoriale dans cette loi :

- ▶ remettent en cause les instances de représentation et de défense des intérêts des agents, disparition des CHSCT actuels et des CAP qui se retrouvent vidées de leur substantifique moelle.
- ▶ actent la remise en cause de conquêtes sociales pour les agent.e.s notamment sur le temps de travail (remise à plat des accords ARTT)
- ▶ accentuent la précarité de l'emploi : possibilité de recruter sur des postes jusqu'alors dévolus aux fonctionnaires des contractuel. les (affaiblissement du statut). On cherche ici à substituer une fonction publique d'emploi à une fonction publique de carrière.
- ▶ organisent le détachement d'office des agents fonctionnaires dans le cas d'une délégation vers le privé.
- ▶ constituent une attaque historique contre l'exercice du droit de grève (service minimum, se signaler 48 heures à l'avance...)



- ▶ mise en place de la rupture conventionnelle (faciliter les départs volontaires)
- ▶ menacent le droit à la formation professionnelle et le CNFPT.

Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive, la FSU suivra de près ces différents dossiers.



PROCÉDURE SIMPLIFIÉE : COMMENT CONNAÎTRE SON TAUX HORAIRE BRUT ?

Dans la Fonction Publique nous sommes payés en trentième du lundi au dimanche peu importe le nombre de jours dans le mois (28,29,30,31)

Traitement indiciaire brut (fiche de salaire) divisé par 30 = (a) puis (a) divisé par 5,06 on obtient le taux horaire.

Pourquoi 5,06 ? ce chiffre correspond à **151,67 h** (durée légale mensuelle du travail) divisée par 30 = 5,06 heures qui équivaut au nombre d'heures payées dans une journée du lundi au dimanche sur 30 jours

Exemple : $2118/30 = 70,6 / 5,06 = 13,95$ euros (taux horaire), une journée de grève je perds 70,60 euros brut (à la louche pour obtenir le net on ôte 15% de charges dans la Fonction publique et 23% dans le privé pour les salaires bruts inférieurs à environ 3031 €)

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : les attentes de

La loi de la transformation de la fonction publique d'août 2019 avec l'application de ses nombreux décrets, tel un bulldozer, continue son œuvre de **destruction** comme la FSU tient à le rappeler. Olivier Dussopt ex-secrétaire d'état en charge de la Fonction Publique affirmait : « Il faut moderniser ! ». Cette loi calque les techniques du privé sur les services publics, **dégraissier...trop de fonctionnaires en France, réduire la masse salariale. La variable d'ajustement il faut comprendre cela, ici collègue : c'est toi !** »

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont un des principaux décrets de cette loi. Le rôle des CAP (Commissions Administratives Paritaires) va être réduit à peau de chagrin, les représentants du personnel n'auront plus aucun droit de regard sur les avancements de grades et les promotions proposées par la collectivité. A la place la loi prévoit, la mise en place de critères visant à préciser les conditions de ces promotions et avancements. Notre rôle de représentant du personnel s'en trouve bien évidemment affaibli. Légitimement, nous vous posons la question suivante : « sans garde-fous, n'y a-t'il pas un risque de dérives ? ».

Les LDG sont définies pour 6 ans. Notre collectivité est obligée de définir les critères retenus concernant notre déroulement de carrière en matière de promotion et d'avancement de grade et de les communiquer à tous les agents y compris à nos collègues évaluateurs-trices de façon à ce que chacun connaisse les règles du jeu lors de nos futures évaluations professionnelles.

Ne nous leurrions pas, en réalité l'objectif des LDG est double :

- Budgétaire : limiter le coût des évolutions de carrière (mise en place de ratios promus/promouvables)
- Managériale : par l'imposition de critères spécifiques, l'employeur dessine son « agent idéal » pénalisant ceux qui ne correspondent pas à ces critères.

Des négociations sont engagées dans notre collectivité pour définir les LDG. Deux réunions avec les représentants du personnel ont eu lieu le 17 septembre et le 15 octobre 2020.

Ces fameuses LDG doivent être validées par le comité technique du 13 novembre prochain avant le lancement à partir du 16 novembre de la campagne 2020 d'évaluation professionnelle.

La FSU a décidé de participer aux réunions pour réaffirmer que :

- Les agents doivent **pouvoir dérouler une carrière linéaire** sans blocage sur au moins 2 grades.
- **Que l'ancienneté doit être le critère principal** pour l'avancement dès lors que les agents assurent leurs missions.

Bien évidemment, la collectivité peut souhaiter s'en tenir à des critères les plus généraux possibles quand notre syndicat **demande des critères objectifs**.

La direction met en priorité le critère sur la manière de servir. Sur quels éléments ? Comment le définit-on ?

L'enjeu est là, **la FSU souhaite des critères définis noir sur blanc** à l'aide d'une grille chiffrée lisible et compréhensible par toutes et tous avec cependant suffisamment de souplesse dans les critères retenus pour ne pas tomber dans l'excès.

Par ailleurs, La FSU revendique :

- une augmentation des ratios d'avancement, un des leviers dont dispose l'administration pour améliorer le déroulement de carrière.
- une équité de traitement entre les femmes et les hommes avec une vigilance particulière sur l'évolution de carrière de certains agents qui n'accèdent pas ou si peu, au sommet de leur grade.
- une reconnaissance de l'engagement des agents dans des missions tel que référents de stage, CSP, SST, représentant du personnel...
- que le travail sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui avait été engagé soit poursuivi et que les fiches de postes des différents métiers du CD 37, soient clairement définies.



**DEGEL DU POINT D'INDICE,
UNE REVENDICATION ESSENTIELLE
DE LA FSU !**

u personnel seront-elles entendues ?

Pour notre organisation syndicale, les négociations des lignes directrices sont un moyen de revendiquer plus de transparence, plus d'équité de traitement entre les agents, plus de reconnaissance de l'engagement de tous. (salaires et des compétences) qui avait été engagé soit poursuivi et que les fiches de postes des différents métiers du CD 37, soient clairement définies.

Pour notre organisation syndicale, les négociations des lignes directrices sont un moyen de revendiquer plus de transparence, plus d'équité de traitement entre les agents, plus de reconnaissance de l'engagement de tous.

Au-delà des négociations des lignes directrices de gestion, l'enjeu des salaires est primordial. Quand on voit que de nombreux collègues partent à la retraite avec moins de 1000€, la revalorisation du point d'indice est une revendication essentielle que la FSU porte aujourd'hui.

LA FSU REVENDIQUE ET GAGNE

Complément indemnitaire annuel des Assistants socio-éducatifs et éducateurs jeunes enfants : un juste alignement

Après plusieurs communiqués et rencontres avec l' élu chargé du personnel et la DRH, le président du Conseil Départemental a finalement accepté la proposition de la FSU faite le 20 décembre dernier, d'aligner le CIA sur la prime des autres agents de CAT A, non pas sur 3 ans comme il l'avait proposé, mais sur 2 ans. Décision annoncée par le Président lui-même aux vœux du personnel.

Ce qui signifie en clair que fin 2020, les ASE et EJE auront une prime de fin d'année calculée sur les montants accordés aux autres agents de CAT A n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique. Enfin une équité de traitement !

Le président a maintenu à notre grand dam sa décision de ne pas renouveler les 100 € de prime supplémentaire qu'il avait accordée pour l'année 2018.

Les représentants du personnel attendent que des négociations puissent s'ouvrir sur les conditions de rémunérations des contractuel(le)s, un déroulement de carrière des agents plus attractif avec des ratios plus favorables.

Ces négociations seront probablement incluses dans ce que la loi de transformation de la fonction publique a prévu sur la définition des lignes directrices de gestion annonçant par là même la « mort programmée » des CAP.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019 prévoit la possibilité d'une rupture conventionnelle avec indemnité de départ. La rupture conventionnelle peut être à la demande du fonctionnaire ou de l'administration, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Le CD 37 a reçu six demandes de rupture conventionnelle. Deux ont été accordées, trois refusées et une autre est en instance. Les demandes faites par les agents proches de la retraite sont systématiquement refusées. Les demandes ont été accordées pour des agents ayant un projet professionnel construit.

Mise en garde de la FSU : avant d'exprimer ce souhait auprès de l'employeur, les agents feront bien de vérifier que cette solution correspond à tous points à leur besoins et attentes.

Pour la FSU, la rupture conventionnelle conduit à perdre son statut de fonctionnaire. Des alternatives existent comme la formation, la mobilité sur un poste, le détachement ou la disponibilité.

POUR QUI ?

- Les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI.
- Sont exclus : Les agents ayant atteint l'ouverture du droit à une pension retraite.
- Il n'est pas précisé que les agents doivent être en activité.

CONSÉQUENCES

- La radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire.
- Le droit à l'allocation chômage car la rupture conventionnelle est considérée comme une perte involontaire d'emploi.
- Une indemnité de rupture.
- Obligation de remboursement si retour dans la fonction publique dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle

PROCÉDURE

- La rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.
- Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.
- Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- Le premier entretien doit être organisé dans les 10 jours et au plus 1 mois après réception de la demande. Celui-ci est obligatoire quel que soit le résultat de la demande. Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par un syndicat de son choix, il doit en informer l'autorité
- Si accord suite à l'entretien les 2 parties signent une convention indiquant le montant de l'indemnité, la date de cessation de l'activité.
- Chaque partie reçoit un exemplaire qui doit être signé dans les 15 jours suite à l'entretien.
- Chacune des 2 parties dispose d'un droit de rétractation pendant 15 jours suite à la signature de la convention.

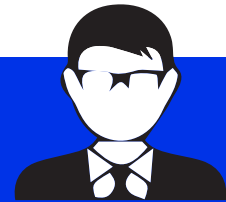
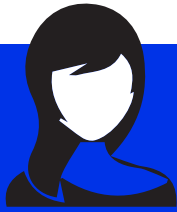
CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 précité, qui prévoit notamment des règles relatives à la détermination d'un montant plancher et d'un montant plafond à cette indemnité. Le montant de l'indemnité **ne peut pas être inférieur aux montants suivants** :

- **Jusqu'à 10 ans d'ancienneté** : un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- **Entre 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté** : deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- **À partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté** : un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- **À partir de 20 ans, et jusqu'à 24 ans** : trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

PRÉCISIONS :

Chaque entretien porte principalement sur : **1/** Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle **/2** La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions **/3** Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **/4** Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques (ex. prévention de toute prise illégale d'intérêts).



JE SUIS ATTEE... 1 PATRON / 2 DIRECTIONS

(adjoint technique territorial des établissements d'enseignement)

EDUCATION NATIONALE

CONSEIL DEPARTEMENTAL

Contraintes du planning scolaire qui impliquent une amplitude hebdomadaire importante entre 41 et 43 heures.

Le CD 37 exige que les agents en arrêt maladie rendent des heures sur la base de 35 heures pourtant !

Exigence d'une qualité de service importante (entretien des locaux, fréquence de passage)

Mise en place d'un livret d'entretien qui stipule pourtant une baisse de l'exigence de qualité de service et des fréquences de passage diminuées.

Fiches de poste ambiguës voire inexistantes laissées à l'appréciation des chefs d'établissement.

Il existe uniquement un cadre d'emploi général pour les ATTEE qui ne correspond pas toujours aux spécificités des personnels et des locaux.

Double hiérarchie E.N/ CD 37 fonctionnelle et hiérarchique
« Ici c'est moi le chef ! Oui mais lequel ? »

Soutien faible de l'institution, temps de réaction souvent trop long. « On ménage la chèvre et le chou »

- ▶ La FSU demande une vraie reconnaissance de la spécificité de l'emploi du temps des ATTEE. (Calqué sur le calendrier scolaire).
- ▶ La FSU demande que de vraies fiches de poste soient établies reconnaissant les spécificités des agents (formation et aptitudes) et des locaux.
- ▶ La FSU demande une clarification des prérogatives et des responsabilités de chacune des deux collectivités (pour éviter les longueurs de prise de décisions lors de problèmes, ce qui implique souvent un mal être des agents).
- ▶ La FSU demande la création de postes de référents secteur pour assurer le lien entre le Conseil département, l'Éducation Nationale et les agents des collèges. Un courrier a été envoyé en juillet 2020 au département, la FSU attend maintenant des propositions

*TMS : troubles musculo-squelettiques / *RPS : risques psychosociaux

Comité Technique (CT) du 15 septembre 2020

Focus sur le bilan social de la collectivité de 2019

A l'ordre du jour de ce CT, et principaux dossiers : création d'une Direction Déléguée au pilotage stratégique à l'appui aux services et aux territoires, bilan annuel des contrats d'apprentissage, information relative aux arrêts de travail COVID, dossier d'organisation de la viabilité hivernale et bilan social de l'année 2019

C'est ce dernier dossier que nous souhaitons développer ici.

Véritable baromètre, le **bilan social** est une obligation faite aux collectivités de présenter au Comité technique, l'état de la collectivité tous les 2 ans : effectifs des agents, départs/arrivées, titularisations, avancements, emploi des travailleurs en situation de handicap, temps de travail, rémunérations, hygiène et sécurité, formation, droits sociaux.

En reprenant les 3 derniers exercices, 2015, 2017 et 2019, il nous donne des indications sur l'évolution de la collectivité ces dernières années.

Le nombre de fonctionnaire occupant un emploi permanent a diminué de 113 postes en 2017, déjà en baisse par rapport à 2015 où l'on enregistrait - 41 postes. **C'est donc au total 154 postes de fonctionnaires que notre collectivité a perdu** sur 4 ans dont 71 postes dans la filière technique (liée pour partie au transfert de personnel vers la Métropole) et 29 postes dans la filière administrative.

Le nombre de contractuels occupant un emploi permanent est en hausse régulière : 135 en 2015, 171 en 2017 et 192 en 2019.

Parmi ces contractuels on peut remarquer que 25 d'entre eux sont dans la collectivité depuis plus de 6 ans : 10 attachés, 2 ingénieurs, 5 assistants socio-éducatifs etc.

Sur les contractuels occupant des emplois non permanents : **on note une augmentation des assistantes familiales**, au nombre de 356 en 2019 contre 328 en 2017. Si on peut se réjouir de cette augmentation, cela ne signifie pas pour autant une hausse significative du nombre de places vacantes. Les assistantes familiales parties en retraites avaient un agrément et une expérience leur permettant d'accueillir plusieurs enfants là où les nouvelles recrutées en accueillent seulement 1.

Départs en 2019, 53 départs en retraites (39 en 2017), 3 licenciements (0 en 2017) et 5 décès (1 en 2017). Des chiffres à mettre en perspectives avec le vieillissement de notre collectivité.

Le nombre **d'agents en situation de handicap en baisse en 2019** : 173 contre 187 en 2017 mais augmentation des dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (appel à des prestations ESAT par exemple) 41805,00 euros contre 17375,00 euros.

Les arrêts maladie sont globalement en baisse mais il faut noter

davantage d'arrêts pour des pathologies plus lourdes : 8 CLD (congé longue durée) 0 en 2017, maladies professionnelles 9 en 2019 contre 4 en 2017. A souligner, **le nombre de retraites pour invalidité, en hausse régulière ces dernières années** : 11 agents en 2019, 8 en 2017, 3 en 2015, **le nombre de temps partiels thérapeutiques également en augmentation** : 67 en 2019, 49 en 2017, 39 en 2015. Mises en disponibilité d'office pour raisons de santé qui explosent: 16 en 2019, 5 en 2017 et 0 en 2015.

Dans notre collectivité, chaque année, des collègues âgées quarante ans environ, sont mise en retraite pour invalidité et partent avec une retraite minime.

Quant aux agents mis en disponibilité d'office pour raisons de santé, ils peuvent se retrouver sans aucune rémunération durant plusieurs mois. Autre élément d'inquiétude dans ce bilan, le nombre de bénéficiaires de la Garantie Prévoyance en 2019 est en baisse : 1509 bénéficiaires contre 1769 en 2017. 260 agents en moins, chiffre d'autant plus inquiétant, quand on voit la hausse des arrêts maladie liés à des pathologies lourdes.

Que nous dit ce bilan au final ?

Le nombre de fonctionnaire est en baisse et l'on a recours de plus en plus à des contractuels, y compris sur des postes permanents. Les dépenses de fonctionnement, dont celles du personnel, sont également en baisse.

REVAD, protocole de CAHORS, annonce du gouvernement de supprimer 70000 postes de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale, on est bien dans la tendance du gouvernement que la FSU dénonce et réaffirme qu'au conseil départemental d'Indre et Loire aucun agent n'est de trop. La poursuite de nos missions de service public exige de stabiliser les effectifs et de cesser les suppressions de postes.

La précarité des contractuels, leur perspective de carrière inexistante et leur rémunération insuffisante font qu'ils sont peu enclins à rester dans notre administration. La FSU revendique une revalorisation de leurs salaires et demande une sécurisation de leur parcours avec la fin des contrats à temps très partiels.

Le vieillissement des agents avec le report de l'âge de départ à la retraite, fragilise notre collectivité et interrogent sur notre capacité à anticiper l'avenir pour pouvoir continuer à exercer toutes nos missions de service public.

L'absence de médecin de prévention ne permet pas de mettre en place réel accompagnement des agents en difficulté du fait de leur santé. La FSU demande qu'une réflexion soit engagée pour mettre en place un réel dispositif permettant de pallier ce manque et d'accompagner au mieux les agents concernés

PERMANENTS : PASCALE BEGNON, BÉATRICE FAUVINET, ANNIE THUNET, JEAN FRANÇOIS THINON, PHILIPPE HUNAUULT (COLLÈGES)

Comité Technique Pascale BEGNON

pbegnon@departement-touraine.fr

CHSCT - Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS - Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A - Chantal DOUADY cdouady@departement-touraine.fr

CAP B - Marilyne MAILLET mmaillet@departement-touraine.fr

CAP C - Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

CCPA - S RENAULT DUSSIAU sdussiau@departement-touraine.fr

CCP B - Delphine PRADEAU dpradeau@departement-touraine.fr

CCP C - Laurence COLLIGNON collignon@departement-touraine.fr

CCPD - Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

Qualité de vie, au travail, risques psychosociaux, souffrance au travail...Et la prévention où en est-on ?

En juillet 2017, la FSU a pris contact avec le service santé et sécurité afin de proposer un travail de fond sur la question de la souffrance au travail et des risques psychosociaux.

Nous proposons 11 axes de travail avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des agents et proposer un plan global d'action visant à la prévention précoce de l'usure professionnelle. Ses 11 axes se déclinaient de la façon suivante :



- Créer un réseau d'agents formés au repérage des RPS
- Favoriser et permettre la mise en place d'activités de détente ou de cohésion sur le temps de pause méridienne sur le lieu de travail
- Favoriser le télétravail et son extension à tous les métiers de la collectivité.
- Réaliser des enquêtes qualité vie et au bien-être au travail et en prévoir une récurrence tous les 2/3 ans
- Mettre en place un dispositif de droit à la déconnexion
- Favoriser la connaissance des métiers exercés au sein du département.
- Accompagner la mobilité professionnelle
- Favoriser la transmission des valeurs et de la culture du CD37 et de la fonction publique territoriale
- Remettre en place des journées axées sur le bien-être au travail
- Accompagner les arrêts de longue durée par le maintien du lien avec un agent volontaire
- Création d'un réseau de médiateurs internes, formés et à la prise en charge des situations de conflits au travail

Rien de révolutionnaire mais réellement nécessaire à une période où notre syndicat voyait arriver de plus en plus de collègues en souffrance, pour certains en burn-out, incapables de reprendre leur activité professionnelle. Il s'agissait de penser une politique de prévention très en amont des situations de souffrance des agents, favorisant la qualité de vie au travail, la mobilité, l'adéquation emploi/ vie privée, etc.

Depuis 3 ans nous avons travaillé au sein du CHSCT pour tenter de mettre en place des actions et les faire vivre malgré les réticences de l'administration (comme pour le réseau de médiateurs, idée écartée dans un premier temps et aujourd'hui placée dans les priorités).

Certaines actions ont été mises en place comme l'élargissement du télétravail (merci le confinement!) ou le réseau de référents RPS qui a permis d'augmenter le nombre de CSP sur tous les sites. D'autres sont plus difficiles à concrétiser comme l'accompagnement des agents en arrêt, l'accompagnement à la mobilité, la connaissance des différents métiers de la collectivité, car elles nécessitent des créations de postes.

Au cours du dernier trimestre 2019, nous avons été tous invités à répondre à une enquête concernant la qualité de vie au travail.

Pour la FSU, cette enquête devait permettre de préciser les besoins des agents, de faire le bilan des actions du CHSCT et de construire un nouveau plan d'action.

Les agents se sont fortement mobilisés en répondant et en faisant part de leurs envies.

Nous espérons qu'un travail d'analyse se mettrait en place et que nous aurions la possibilité de sortir la substantifique moelle de cette enquête afin de faire les préconisations adaptées aux besoins repérés. Pour le moment, il n'en est rien. Nous constatons que la décision de l'administration est de mettre en place des groupes de travail afin d'améliorer au local les problématiques repérées et de proposer sur 3 sites : MDS Tours nord-Loire, DLI et DRH, un accompagnement spécifique du fait des résultats négatifs plus marquants.

En parallèle on nous parle d'utiliser la plateforme créée pour le budget participatif afin de récolter les propositions des agents sur cette enquête QVT et de les faire voter sur les meilleures actions à mettre en place.

Alors qu'on n'a pas fait un véritable travail d'analyse de cette enquête, on lance une nouvelle consultation des agents...

Mais quid des problématiques transversales déjà repérées ?

Quid du travail de fond en direction de l'ensemble des agents ?

Alors La FSU s'inquiète, reste vigilante et fera tout pour que cette enquête n'accouche pas de « mesurettes » locales mais permette de s'attaquer à des problématiques fondamentales comme par exemple le sentiment de non reconnaissance dont de nombreux agents ont pu témoigner.

CONTRAT PREVOYANCE : PENSEZ-Y !

La FSU œuvre au niveau national pour que les employeurs territoriaux soient obligés de participer à la complémentaire santé et la prévoyance des agents. Si aucune obligation n'est faite d'aider à l'adhésion une mutuelle, depuis 2011, les collectivités doivent proposer une prévoyance aux agents. Notre département propose un contrat de groupe et participe au coût de l'adhésion. Petit zoom sur ce dispositif.

Une assurance prévoyance sert à se protéger financièrement, ainsi que ses proches contre les aléas de la vie. Les bénéficiaires de cette assurance perçoivent un complément de salaire qui leur permet d'affronter un arrêt de travail suite à une maladie ou un accident. L'adhésion est libre.

Pour autant il est important d'adhérer au contrat prévoyance proposé par le Conseil Départemental.

Nous rencontrons régulièrement des agents qui n'ont pas souscrit cette garantie prévoyance ou qui ont cessé l'adhésion au moment du changement de prestataire. Ceux-ci sont en grande difficulté quand il se retrouvent payés à 50 % après 3 mois d'arrêt maladie.

L'offre prévoyance négociée par le CD est intéressante par rapport aux contrats indépendants que vous pouvez signer. De plus le conseil départemental participe au financement à hauteur de 10.90' brut / mois soit 10 € net. Pour un agent en catégorie C le reste à charge est d'environ 3.5€ par mois de cotisation.

Vous trouverez toutes les informations utiles sur l'INTRANET à l'onglet CONTRAT PREVOYANCE et auprès de la DRH.

Assurez-vous vous serez ainsi mieux protégé !

