



LA FORCE DU COLLECTIF

Le

CONSEIL DÉPARTEMENTAL 37

GRAIN de Sel

N° 53 septembre octobre 2019

Après la canicule, douche froide sur la rentrée !



Réforme des retraites

Urgence écologique

Urgence sociale

Réforme assurance
chômage

Loi de transformation de
la fonction publique

EDITO du Grain de Sel n°53

Lire page 2

SOCIAL

Protection de l'Enfance : un défi majeur

Lire page 2 et 3

DOSSIER

Assistants familiales

Congés d'office et rémunération

Lire page 4

ATTEE

Comment est calculé votre temps de travail ?

Lire page 5

Qualité de vie de travail

Retour sur la MDS Monconseil

Lire page 5

Actualité

Logiciel Parcours RSA

Où est le Président ?

Lire page 8

A lire aussi : **INSTANCES PARITAIRES**

Focus sur les Comité Technique et CHSCT de juin 2019

Lire pages 6 et 7

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !
DESTRUCTION



EDITO

L'été fut chaud, caniculaire, un signal inquiétant de plus sur le devenir de notre planète !

La FSU et 7 autres organisations syndicales ont lancé un appel à participer aux initiatives alliant justice sociale et écologique dans la période du 20 au 27 septembre (lire l'appel URGENCE ECOLOGIQUE ET URGENCE SOCIALE sur notre page INTRANET).

Pendant l'été, s'est joué l'avenir de l'avenir du service public lors de la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les organisations syndicales ont rappelé leur attachement à l'emploi statutaire et au principe de carrière en opposition à une fonction publique précarisée telle que l'annonce la loi (lire le communiqué intersyndical « pour l'emploi public, pour le statut, pour le service public! sur INTRANET). Nous reviendrons plus amplement pour décrypter cette loi dont on attend la parution d'une cinquantaine de décrets.

Les organisations syndicales exhortent le gouvernement à engager un véritable dialogue social.

La réforme des retraites annoncée par le ministre en juillet qui s'appliquerait en 2025 est toute aussi inquiétante pour les citoyens. Avec un système à point, un âge de départ et une durée de cotisation pas encore déterminés, c'est tout un pan de notre système de protection sociale qui est remis en question : la retraite par points, c'est une solidarité mise à mal pour favoriser les assurances individuelles et la capitalisation. Un système injuste qui pénalisera les fonctionnaires !

L'été a aussi vu le lancement du vaste chantier sur la protection de l'enfance. Rarement le sujet avait fait la une de tant d'organes de presse (lire notre article page 5). Un défi majeur, également au Conseil départemental 37 !

Dans ce Grain de Sel, les compte rendus des derniers CT et CHSCT, un focus sur les assistantes familiales et sur « l'affaire » de la MDS Monconseil.

La Rédaction

PROTECTION DE L'ENFANCE : UN DÉFI MAJEUR

La diffusion d'un documentaire accablant sur France 3 en janvier dernier « Enfants placés, les sacrifiés de la république » a créé une onde de choc sur les disfonctionnements de la protection de l'enfance, dénoncés ces dernières années par les professionnels, les juges pour enfants et les associations.

Un secrétaire d'Etat chargé de la mise en place de la stratégie pour la protection de l'enfance, Adrien Taquet est nommé en janvier et annonce le lancement d'un pacte pour l'enfance avant l'été 2019.

Un rapport parlementaire réalisé par la mission d'information sur l'aide sociale à l'enfance avance des pistes pour mieux prendre en charge les enfants placés le 3 juillet 2019, la veille des Assises de la protection de l'Enfance qui se déroulent à Marseille. Les 23 députés membres de cette mission recommandent :

- la création une Agence Nationale de protection de l'Enfance co-pilotée par l'Etat et les conseils départementaux ;
- un référentiel national pour les IP (Informations préoccupantes);
- d'améliorer la visibilité du 119 ;
- de former les personnels éducatifs dont les enseignants à la déclaration des IP;
- d'améliorer la prise en charge médicale au moment de l'IP;
- d'améliorer la prise en compte de l'enfant dans la

procédure judiciaire en rendant obligatoire la présence d'un avocat auprès d'un enfant en audience devant le JE au titre de l'assistance éducative, en auditionnant les assistants familiaux, en auditionnant les enfants hors de la présence de leurs parents ;

- d'introduire la notion d'incapacité parentale dans le code civil pour favoriser l'adoption simple ;
- de généraliser la mise en place de commissions d'évaluation de la situation et du statut des enfants confiés avec des acteurs pluridisciplinaires et pluri institutionnels ;
- de permettre le recours au tiers digne de confiance ;
- d'améliorer la prise en charge médicale des enfants confiés en remboursant notamment les consultations de psychologues et de psychiatres de ville quand les enfants ne peuvent être suivis dans les CMPP et CMP faute de place ;
- de lutter contre la discrimination scolaire en nommant des professeurs des écoles dans les structures d'urgence pour éviter les ruptures de parcours des jeunes déscolarisés et associer l'Education Nationale au projet pour l'enfant (PPE). Normaliser le PPE et les documents qui doivent y figurer ;
- de repenser la formation des assistants familiaux;
- de permettre l'échange au titre du secret partagé, entre les personnels entourant l'enfant sur les éléments importants de sa vie ;

- de mettre en place un seul système d'information pour permettre aux acteurs d'interagir, le conseil départemental assurant un rôle de chef d'orchestre ;
- de clarifier les actes usuels et non usuels confiés au gardien à partir d'une liste nationale pour répondre aux besoins fondamentaux des enfants dans la vie de tous les jours ;
- de mieux normer et contrôler le secteur de l'aide sociale à l'enfance (contrôle des établissements) ;
- de revoir le statut des assistants familiaux ;
- de définir une vraie politique de prise en charge des MNA (mineurs non accompagnés).

Six rapports ont été remis à Adrien TAQUET pour définir le plan d'action Pacte pour l'Enfance. **6 priorités ont été avancées**: 1/ Faciliter et traiter les alertes des enfants 2/ Mieux contrôler les établissements, 3/ Renforcer la transparence des lieux d'accueil 4/ Promouvoir la bienveillance en favorisant toutes les formes d'expression de la parole des enfants et des familles. Autres priorités, répondre aux besoins fondamentaux des enfants (santé, scolarité) ;

Que retiendra le gouvernement de toutes ces propositions ? Il devrait apporter des précisions en octobre.

En Indre et Loire et en écho à la situation nationale de protection de l'enfance, l'appel d'offres lancé par le Conseil Départemental sur les missions de protection de l'enfance et l'attribution de lots pour les mesures d'assistance éducative et le nombre de places dans les établissements, interrogent et inquiètent sur la qualité des suivis. Déjà très contesté notamment dans le Maine et Loire. Il s'agit ni plus ni moins de la marchandisation de la protection de l'enfance par une mise en concurrence des prestataires avec le risque de rogner sur les coûts et les taux d'encadrement des enfants, mise en danger de certaines structures associatives et licenciements de travailleurs sociaux .

Dans les services du département, on ne peut que constater les difficultés d'exercice des missions: le manque de lieux de placement, les listes d'attente pour la mise en place des mesures éducatives, l'inflation des informations préoccupantes et la régression du repérage et des interventions en prévention.

De plus en plus de professionnels sont en burn-out et le CD rencontre des difficultés de recrutement plus particulièrement sur la mission de référent enfant confié.

Les réponses de l'administration : une enquête pour réinterroger l'adéquation des moyens et des missions auprès des agents des pôles enfance et PMI et le ressenti des personnels, un groupe de travail sur les informations préoccupantes dont on attend les conclusions et les perspectives.

Les annonces :

1 poste supplémentaire à la CRIP pour un meilleur filtre des IP,

3ETP au service accueil familial dont 1 poste de psychologue et 2 postes de travailleurs sociaux pour un suivi des assistantes familiales et pour alléger les tâches administratives et le « rôle de RH » des référents enfants confiés, le recrutement de cadres de santé pour décharger les médecins de PMI de l'administratif. (les recrutements sont en cours)

La redéfinition des instances de concertation, synthèses, commissions ..

Il faut aussi assurer les remplacements à hauteur des absences et pas des contrats à temps partiels

Il faut revaloriser la rémunération des postes de contractuels si l'on veut garder les professionnels jusqu'à l'obtention de leur concours.

Mettons les moyens humains et financiers pour assurer les mesures de prévention AEP, AED, TISF et les mesures de protection placement en attente.

Le défi pour notre collectivité est là !

LOI DE **TRANSFORMATION-DESTRUCTION** DE LA FONCTION PUBLIQUE

Soyons vigilant face aux attaques répétées contre la fonction publique .

- Modification des instances (CAP, CT).
- Suppression des CHSCT .
- Emplois permanents occupés par des contractuels .
- Introduction des ruptures conventionnelles .
- Création d'un contrat de projet d'une durée possible de 1 à 6 ans .
- Création de centre de gestion interdépartementaux .

Cette loi sera détaillée dans une prochaine publication.

Assistantes familiales : congés d'office. Que dit la loi ?

Les assistantes familiales employées par le conseil Départemental 37 bénéficient de :

- 34 jours de congés pour un enfant à temps complet
- 39 jours de congés pour 2 enfants à temps complet et plus

Une fiche technique de janvier 2006 puis une note du 12 octobre 2010 précise les modalités de procédure de décompte des congés.

Il y est ainsi expliqué que sont considérés comme période de congés le temps d'absence des enfants à la demande du service, supérieurs à 3 jours dans la limite de 34 jours et 39 jours selon le nombre d'enfants accueillis.

Plusieurs assistantes familiales nous ont alerté sur les conséquences de cette disposition de mise en congé d'office si les enfants sont absents simultanément.

Certains enfants confiés sont autorisés à retourner chez leurs parents toutes les vacances ce qui a pour conséquence de placer l'assistante familiale en congé d'office.

Ainsi, les assistantes familiales se retrouvent **contraintes** de prendre sur leurs congés pour ces périodes où les enfants sont absents.

Elles peuvent aussi être amenées en fonction de leurs obligations familiales à prendre des congés à d'autres périodes.

Les samedis et les dimanches sont pris en compte dans le décompte des jours de congés.

En conséquence et compte tenu du nombre de jours correspondant aux périodes de vacances des enfants, l'assistante familiale peut se retrouver en déficit de jours de congé en fin d'année, voire à se retrouver avec une perte de salaire (en raison des jours de congé « sans solde ») ;

Si les dates des congés des enfants ont été anticipées, l'assistante familiale peut assurer un remplacement d'une collègue. C'est ce qu'on appelle le relai .

Mais bien souvent, la confirmation du départ des enfants est communiquée au dernier moment ce qui empêche les assistantes familiales de faire ces remplacements.

Cette procédure de congés d'office imposés est illégale.

En droit public , il est reconnu de longue date qu'en l'absence de demande de la part de l'agent et de la consultation de l'intéressé, le placement en congé d'office d'un agent est illégal .

L'assistante familiale est employée selon les termes d'un contrat qui pour la plupart des accueils est « continu » qu'on pourrait aussi qualifier de permanent . L'assistante familiale pendant ces temps d'absence n'est pas en congé puisqu'elle reste à la disposition de l'employeur en cas d'urgence.

Autre problème concernant les congés : les assistantes familiales n'ont aucune information dans le courant de l'année sur le solde de leur congé. Elles ne le savent qu'en fin d'année. Aucune mention sur ces congés sur

les fiches de paie.

Une rencontre avec M.Courbaron le DGS et Mme. Bonamy DGA ressources, Mme. Bonnet DGA Solidarités et M. Baron, directeur DPPEF, laisse entrevoir une étude et une remise à plat, entre autres, sur cette question des congés à partir de la rentrée 2019.

Rémunération, salaires et indemnités : décryptage

Pas facile de comprendre le bulletin de paie des assistantes familiales.

Sur ce bulletin de paie : le salaire diffère selon que l'accueil de l'enfant est continu ou intermittent , l'indemnité d'entretien, les prestations versées pour les enfants comme la prestation habillement, l'argent de poche et des sujétions spéciales liées au handicap de l'enfant (majoration à 25% ,50% de salaire et d'entretien)

Le salaire au Conseil départemental 37: Pour l'accueil continu :

- 1 enfant = 50+71h heures de SMIC = 1213,63 euros bruts (c'est le minimum légal +1h)
- 2 enfants 50h+ 161 h de SMIC = 2116,33 euros bruts (c'est 21h de SMIC de mieux que le minimum légal)
- 3 enfants 50h + 254 h de SMIC = 3049,12 euros bruts (c'est 44 h de SMIC de mieux)
- 4 enfants 50h+ 355h de SMIC = 4052,12 euros bruts (c'est 74h de SMIC de mieux)

Est inclus dans ce salaire mensuel les 100,00 euros bruts de prime annuelle soit 8,33 bruts par mois (délibération du CD 37 du 7/12/2018).

Pour l'accueil intermittent : la loi fixe le tarif à 4 heures de SMIC par jour et par enfant soit 40,12 euros bruts, c'est ce que paie le CD 37

Ce qui fait à titre d'exemple pour 30 jours 1203,00 euros bruts, sans compter les majorations weekends .

L'indemnité d'entretien est fixée à :

13,17 euros par jour et par enfant (c'est 0,50 euros de plus que le minimum légal).

L'indemnité de sujétion pour un accueil en continu est à 25 SMIC par mois et par enfant pour une majoration de 25% soit 253,26 euros pour un enfant soit 8,44 par jour.

L'indemnité de sujétion est à 50 SMIC par mois et par enfant pour une majoration de 50% soit 506, 52 pour un enfant en continu soit 16,88 euros par jour)

L'indemnité de sujétion pour un intermittent pour une majoration de 25% est à 10,03 euros par jour

L'indemnité de sujétion pour un intermittent pour une majoration de 50% est à 20,06 euros par jour

L'indemnité d'attente

La loi prévoit d'indemniser les assistantes familiales entre 2 placement. Cette indemnité d'attente est au minimum fixée à 2,8 SMIC par jour et par enfant soit 28,08 bruts par jour et par mois 856,00 euros.

ATTEE

Comment est calculé votre temps de travail ?

Avec la rentrée, nos collègues ATTEE ont reçu leur nouvel emploi du temps. L'occasion de rappeler quelques règles sur le temps de travail

C'est quoi 1607 heures ? C'est le nombre d'heures effectives que l'on doit faire quels que soient les jours fériés.

Le calcul des 1607 heures annuelles tel qu'il est défini par la loi est le suivant :

365 jours annuels représentent 52 semaines, moins 104 jours de jours non ouvrés (samedi et dimanche). Il reste donc 261 jours travaillés, auquel on retire 8 jours fériés (Noël, jour de l'An, etc.). Il reste donc 253 jours, auxquels on retire 25 jours de congés légaux.

Il reste donc 228 jours, multipliés par 7h (base du temps de travail légal), ce qui nous fait 1596 heures annuelles (arrondies à 1600 heures). Il faut ajouter, en plus, le « jour de solidarité (Pentecôte) », soit 1607 heures (temps de travail légal, définit par la loi).

Au conseil départemental d'Indre et Loire, Le président octroie 2,5 jours de congés supplémentaires ce qui ramène le nombre d'heures à effectuer à **1587,50h**.

Ainsi pour les ATTEE :

Les jours fériés sont donc décomptés dès le départ lorsque est calculé le nombre d'heures à travailler. C'est la raison pour laquelle il apparaît 0h sur les plannings.

Par ailleurs, le nombre d'heures travaillées par jour dépend du nombre d'heures effectuées aux permanences. Il est aussi exact que quand il y a beaucoup de jours fériés dans l'année scolaire, le nombre d'heures est réparti sur moins de jours, on travaille donc plus d'heures au quotidien.

MDS Monconseil Où en est-on ?

Plusieurs arrêts maladie de longue durée, des collègues qui confient leur sentiment de mal-être ont conduit la FSU à tirer la sonnette d'alarme concernant les conditions de travail à la MDS de Monconseil. C'est face à ces constats, que le 12 avril dernier, les représentants du personnel FSU ont demandé la mise en place d'un Eco-RPS. Ce dispositif, porté par les équipes de prévention et médico-sociale, permet de faire un état des lieux des situations de tensions au sein d'une équipe et des potentialités.

L'administration a eu du mal à répondre à cette demande, informant les représentants du personnel que seul le CHSCT pouvait décider d'un Eco-RPS. Une demande au CHSCT a donc été formalisée le 14 juin en intersyndicale (FSU, CGT, FO et CFDT). Le président du CHSCT a de nouveau refusé la mise en place d'un Eco-RPS et a décidé de rencontrer les équipes du territoire dans le cadre d'une réunion avec les agents, la DGAS et son secrétaire adjoint, le DRH et les responsables de la MDS (Directrice de terri-

toire et tous les responsables de pôles).

La réunion a été mise en place très rapidement le 2 juillet.

Consciente que ce dispositif ne permettrait pas de faire ressortir les éléments de tension, les inquiétudes et les potentiels au sein des équipes, ni d'avoir une expression libre, La FSU a décidé d'interroger en amont les agents avec une question simple : **quel est votre niveau de stress professionnel ?** Le document présentait simplement une échelle allant de 1 à 10 (10 étant le niveau maximum de stress). Par ce biais, la FSU souhaitait recueillir une photographie de l'état de stress des agents. Cet outil est utilisé habituellement dans les évaluations de risques psycho-sociaux.

Sur 65 collègues, la FSU a recueilli 29 réponses en 2 jours, soit 44,61% des agents, ce qui montre une réelle mobilisation des agents. 20 réponses ont montré un taux de stress supérieur à 7 soit 68,9% des réponses. Certains d'entre eux ont évoqué par écrit la surcharge de travail et la non compensation des agents.

L'administration a réagi très vivement, accusant la FSU d'être anxigène, de vouloir manipuler la réunion. Ce qui n'était nullement l'intention !

Le choix de l'administration a été d'organiser la réunion en 2 temps, chaque temps étant consacré à 2 des 4 pôles. Un représentant de chaque syndicat était présent en tant qu'observateur.

L'administration a fait plusieurs annonces concernant l'organisation de la protection de l'Enfance, l'embauche de personnels à la CRIP et au service des assistantes familiales et a mis en avant le fait que l'équipe de direction de la MDS était à nouveau complète.

Pour la direction, les difficultés de la MDS Monconseil sont du passé et l'équipe de direction va se mobiliser pour améliorer le quotidien de l'équipe.

La FSU prend acte des annonces faites et espère une réelle amélioration des conditions de travail pour les collègues.

Cependant nous pouvons déjà noter que des postes sont encore découverts et que de nombreux départs en retraite sont à venir d'ici la fin de l'année auxquels s'ajoutent plusieurs demandes de mobilité. La difficulté de recrutement sur des postes de titulaire reste problématique et conduit à l'embauche de nombreux contractuels. Les agents restent inquiets de l'évolution des mouvements de personnel.

Les projets de réorganisation du PAS avec une déssectorisation annoncée dernièrement, des secteurs d'assistantes sociales sur TOURS NORD sont des éléments supplémentaires d'inquiétude.

Pour la FSU, la forme de cette rencontre n'avait pas pour objet de recueillir les sentiments des agents mais plutôt de faire passer le message que le Conseil Départemental gérait la situation et qu'il apportait son soutien à la Directrice de territoire et aux responsables de Pôles.

La FSU a demandé qu'un point d'étape soit fait dans 6 mois et distribuera à nouveau le questionnaire « mesure de stress » en janvier 2020.



INSTANCES PARITAIRES

Comité technique du 7 juin 2019

En préambule de ce comité technique, la FSU a souhaité faire un communiqué :

La FSU tient à informer les membres du Comité technique qu'elle désapprouve la façon dont a été présenté lors de la session du 1er mars 2019, le dossier sur la réorganisation de la DSI suite à l'audit effectué par le cabinet Voirin.

A savoir 2 experts ont été convoqués par l'administration alors que le dossier a été présenté uniquement par Mr le DGS et Mme la DGA Ressources.

En effet, inviter un cadre à une place d'expert alors que ce dernier est directement concerné par les conclusions de l'Audit et le devenir de son poste, est pour le moins questionnant.

En tant que représentants du personnel, nous souhaitons exprimer le malaise que nous avons ressenti à l'exposé de ce dossier.

Ce que nous avons retenu de ce comité technique.

Une information sur le télétravail avec le bilan globalement positif d'un questionnaire soumis aux télétravailleurs. Les agents soulignent les impacts sur la qualité de vie et le bien être au travail.

Le télétravail va être ouvert à 20 nouveaux agents à compter de septembre 2019. Rappel, le télétravail peut être envisagé pour les travailleurs sociaux.

Information sur l'action sociale à destination des agents départementaux qui se compose :

- des prestations versées au personnel selon la réglementation (aides à la garde d'enfant de moins de 3 ans, participation CLSH, colonie, classe de mer, neige, nature, séjours linguistiques, séjours de vacances en famille, allocation enfant handicapé)

- de la subvention versée au COS (408110 euros en 2018 dont le salaire de 3 agents)

- et des aides financières individuelles accordées au personnel (montant global 30000 euros en prêt et 30000 euros en secours : demandes instruites par le service social en faveur du personnel). Sur ce sujet, nous avons réinterrogé les règles d'attribution des chèques déjeuners pour les agents des collèges car selon les établissements et selon les années les attributions sont aléatoires. La DRH doit apporter des éclaircissements sur ce point car si les règles ont changé le CT n'en n'a pas été informé.

Information sur les réintégrations et les titularisations. Le président du CD a souhaité que les agents contractuels avec 3 ans de services effectifs soient nommés sur des postes pérennes en 2019

cela concerne 19 agents dont 12 agents des collèges, des administratifs et des travailleurs sociaux.

Les agents de CAT C pourront être titularisés. Pour les autres agents, la titularisation pourra s'effectuer s'il y a réussite aux concours.

La FSU a rappelé la demande d'accompagnement des agents du Laboratoire qui souhaitent rester dans la collectivité et changer de poste.

Information sur l'amélioration de la performance du dispositif départemental d'insertion – mise en place du logiciel PARCOURS. L'essentiel de l'information n'était pas le document préparatoire mais annoncé en séance : ce logiciel aura peu d'impact pour les CSP mais un impact majeur pour les secrétariats puisque 4 postes de secrétaires sur les 14 seraient maintenus en MDS, dans l'organisation actuelle des pôles insertion des MDS.

Quand on nous dit que c'est une déclinaison de ce logiciel qui sera déployé à l'Action sociale, on ne peut que s'interroger sur les impacts en terme de moyens humains : suppressions de postes, redéploiements.

Le département est pilote (décidément sur tous les fronts) notamment sur l'application du plan pauvreté. Plan qui prévoit que les allocataires du RSA soient obligés de travailler bénévolement pour 492,00 euros par mois (montant net du RSA pour 1 personne) ou de sanctionner ces allocataires s'ils refusent 2 emplois.

On tape une fois de plus sur les plus démunis. On est loin de l'esprit de « filet social » des années 80 !

La FSU a questionné l'administration sur le respect des règles relatives à la commande publique concernant l'achat de ce logiciel par le Conseil Départemental.

On nous a répondu qu'un appel d'offres n'était pas nécessaire, la nouvelle société Worldline ayant absorbé la société Cyrus avec laquelle le conseil Départemental avait déjà un marché...

Ce qui n'a pas convaincu les représentants du personnel..

CHSCT du 14 juin 2019

Le CHSCT a abordé plusieurs points dont l'avancée du Document unique, le rapport 2018 santé sécurité et conditions de travail, une présentation de la convention Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans le Fonction Publique. Nous avons également abordé :

Les représentants du personnel ont demandé la mise en place d'un Eco-RPS pour évaluer les conditions de travail des agents de la MDS Monconseil suite au constat de plusieurs arrêts de travail assez longs et de la remontée d'un mal-être par des agents. L'administration n'a pas voulu répondre à la demande des syndicats et a annoncé qu'elle allait rencontrer les agents en présence des responsables de pôles et de la Directrice de Territoire. Elle a demandé que chaque syndicat soit représenté lors de ces entretiens.

Visite du CHSCT :

La FSU a demandé qu'une visite du CHSCT soit à nouveau programmé pour visiter le collège de Saviigné sur Lathan et plus précisément la cuisine. En effet, ce collège doit être entièrement restructuré au cours des deux prochaines années mais l'espace cuisine ne va pas bénéficier d'un réaménagement d'ampleur. Il nous apparaît important qu'une évaluation des conditions d'exercice de cette mission soit faite.

Enquête QVT

Une enquête Qualité de Vie au Travail à destination de tous les agents du département va être diffusée début octobre. L'objectif est de faire un état des lieux du bien-être au travail. L'enquête comprend 64 questions. Les réponses seront reçues et traitées anonymement par le cabinet Neria.

Domaine de Candé

Une visite du CHSCT a eu lieu le 5 mars dernier au Domaine de Candé et a permis de constater entre autre la présence d'un hangar agricole près à s'effondrer. La dangerosité de ce bâtiment avait été dénoncée dès 2016 sans qu'une décision de démantèlement n'ait été prise jusqu'alors. Suite à cette visite, la démolition dudit hangar sera effective semaine 26 et une nouvelle construction est à l'étude.

Absence du médecin de prévention

Depuis mars, la collectivité n'a plus de médecin de prévention. La FSU a alerté sur cette situation et a demandé une information sur le fonctionnement du service médical en l'absence de médecin. Comment est assuré le suivi des agents qui en ont besoin ? L'administration dit faire appel à des médecins agréés pour évaluer les situations urgentes. La FSU a déploré cette situation et s'est inquiétée du

suivi des agents lors de la reprise d'emploi suite à un congé maladie pour les aménagements de poste ou pour les agents nécessitant un reclassement... L'administration affirme faire au mieux au regard de la pénurie de professionnels formés à la médecine de prévention sur le territoire. La FSU reste vigilante sur cette situation alarmante.

Départ d'Evelyne

Après 40 ans de carrière dévouée au service public et au militantisme syndical, Evelyne SERINET, la secrétaire de notre syndicat a fait valoir ses droits à la retraite et démarre sa nouvelle vie.

Aux fondations de notre syndicat, de nombreux agents se joignent à notre équipe pour lui transmettre notre reconnaissance et nos remerciements pour son engagement !



DETERIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL BAISSE DES EFFECTIFS DANS LA MEDECINE DU TRAVAIL



**Logiciel « PARCOURS » RSA
On ne sait toujours pas où on va
mais bonjour les dégâts ! (communiqué diffusé le 30/09)**

Depuis toujours la mission d'accompagnement des bénéficiaires du RSA est assurée par les Pôles Insertion dans les Maisons Départementales de la Solidarité.

Il y a plusieurs mois, le conseil Départemental a décidé d'investir dans un nouveau logiciel : PARCOURS RSA. L'objectif annoncé est d'assurer une orientation des bénéficiaires RSA dans le mois qui suit l'ouverture des droits.

L'administration profite de la mise en place de ce nouveau logiciel pour centraliser la gestion des bilans diagnostic orientation au Champ Girault.

Au lieu d'embaucher du personnel pour atteindre cet objectif, on crée une plateforme au central qui permet de fonctionner même « **en mode dégradé** » selon les termes utilisés par la direction devant les agents des pôles insertion

Ce nouveau dispositif crée une **déshumanisation des parcours des bénéficiaires du RSA** car la plateforme sera amenée à gérer des flux plutôt que des personnes.

Comme souvent, les agents ont été invités à participer à des groupes de travail, et pour les secrétaires d'insertion à donner l'avis sur 2 scénarios. Seules 23% d'entre-elles ont choisi la centralisation des postes au Champ Girault, 77 % optant pour rester dans les pôles insertion au plus près du public.

L'organisation choisie a des conséquences : **la suppression d'une partie des postes des secrétaires insertion soit 5 sur 14 ETP**

Sur les 9 postes restants, 6 sont affectés sur une mission d'Assistante d'Insertion, centralisée au Champ Girault en Open Space avec beaucoup d'incertitudes : changement de missions et d'activités, changement de direction, changement de logiciel et changement de collègues pour un travail qui va demander beaucoup de saisie informatique et de standard.

Oublié le travail en équipe avec les conseillers socio-professionnels des pôles insertion !

3 postes restent affectés aux pôles insertion, soit un demi-poste par MDS. Ce qui signifie pour les MDS en zone rurale, 1 mi-temps sur la mission insertion complété par un autre mi-temps sur une autre mission. Cela suppose pour l'agent d'être opérationnel sur des tâches très diversifiées.

En agglomération, un agent assurera les missions d'insertion pour 2 MDS.

Comme l'a dit la direction : « les secrétaires peuvent faire leur deuil de leur ancien poste ».

Au-delà de ces dispositions, on peut s'interroger également sur l'avenir des pôles insertion dans les MDS, et plus particulièrement sur le devenir des postes de conseillers socio-professionnels.

La création des MDS avait pour objectif affiché d'offrir une réponse de proximité à toutes les problématiques du champ social. Dans cette réorganisation, on peut se demander qui accueillera les bénéficiaires du RSA.

Les représentants du personnel ont été réunis le 10 septembre autour de la mise en place du logiciel PARCOURS sans précision sur les futures fiches de postes de secrétaires et avec un grand flou sur l'organisation future, l'administration renvoyant les questions aux prochains CHSCT et CT (les 10 et 17 octobre).

Le 20 septembre, les secrétaires ont été reçues collectivement par la DRH et leur direction pour une présentation de la nouvelle organisation. Cette réunion a duré 2 heures et malgré leur demande, la transmission des 2 fiches de postes n'a eu lieu qu'en fin de séance ! Les collègues n'ont donc pas pu poser de questions sur leur contenu.

Alors que les secrétaires ne connaissent pas ce nouveau logiciel, qui leur sera présenté le 11 octobre prochain (sur une demi-journée, ce qui paraît quand même un peu juste ...) celles-ci doivent se positionner et émettre 2 vœux dont 1 obligatoire sur la mission d'insertion.

Le 18 octobre, elles seront convoquées devant « un jury » composé de 3 ou 4 cadres pour argumenter leur choix. Mais devant autant d'inconnues et d'incertitudes peut-on parler d'un choix ? On leur impose de changer de métier et de faire des vœux à l'aveugle. Elles n'ont pas d'accompagnement et ne savent pas quels sont les prochaines ouvertures de poste. Et pourquoi, un « jury », alors qu'elles sont titulaires et que la mobilité leur est imposée ?



Il y est presque tous les jours, dans la presse locale. Là pour une inauguration, la venue d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat, une petite baignade, un départ à la retraite d'une directrice d'école. Au premier plan, à l'arrière plan, sur la droite, sur la gauche. Cherchez bien ! Pas sûr que de mémoire de tourangeau, le président du département ait autant été photographié !

Au moment où démarre une étude sur la qualité de vie au travail, on peut dénoncer la façon dont les agents sont traités.

L'administration aurait pu faire le choix de tester le logiciel en maintenant l'organisation actuelle, puis évaluer les retombées et éventuellement effectuer des modifications.

Mais là, encore, on met la charrie avant les bœufs.

Pourquoi précipiter cette réorganisation alors que les acteurs de terrain ne sont pas prêts et

n'ont pas de visibilité sur l'outil PARCOURS ?

La FSU réaffirme son opposition à cette réorganisation qui n'est pas indispensable à l'utilisation du logiciel Parcours.

La FSU demande la suspension du processus de réorganisation le temps d'évaluer l'utilisation de ce nouveau logiciel.

Contacts : 02 47 61 86 47 (le lundi, mercredi matin et vendredi)

mail : fsu@departement-touraine.fr

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 Marilyn MAILLET mmaillet@departement-touraine.fr

CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

CCP A S RENAULT DUSSIAU sdussiau@departement-touraine.fr

CCP B Delphine PRADEAU dpradeau@departement-touraine.fr

CCP C Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr

CCPD Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr