

# Engagé.es !

#1

Février 2023

Comprendre & agir

## E ditto

Lors des dernières élections professionnelles nous formulons le voeu de pouvoir toujours mieux accompagner les agent.es de la collectivité. Pendant plus de 4 ans la section FSU a proposé une revue numérique trimestrielle (Comprendre & Agir). Aujourd'hui et après 15 numéros elle fait place à **Engagé.es !** qui, toujours sous forme numérique, propose un format plus souple, direct et réactif qui pourra se décliner sous forme de **Communiqué, Gazette** comme ici et si besoin en **Revue**. Les objectifs : continuer à vous informer des discussions, concertations et négociations dans la collectivité (et en dehors), toujours avec la même exigence de sérieux, mais aussi vous donner à voir de l'activité de notre syndicat, de ses militants et peut-être vous donner l'envie de nous rejoindre et contribuer à réfléchir, proposer et revendiquer avec nous. ■

### Temps de travail : la pénibilité se fait attendre !



Le syndicat FSU du Conseil Départemental de l'Hérault a interpellé la DGA-RH concernant l'absence du temps pénibilité décompté pour les agent.es concerné.es en janvier et début février. En effet les travailleurs sociaux et médico-sociaux et agent.es qui assurent l'accueil du public à la DGA-SD et sur les sites d'Alco2 et Béziers Foch bénéficient d'une prise en compte de la pénibilité à hauteur de 30 minutes semaine soit 2H12 pour ce mois de janvier pour un temps plein. Sauf que ce temps n'est à ce jour pas décompté et nombre d'agent.es ne s'en sont pas rendus compte. Résultat : si par exemple vous êtes à temps plein sur un scénario de 41h et que vous vous êtes appliqué à terminer le mois en dessous des 4h00 (limites de l'écrêtage) vous avez théoriquement perdu tout une partie du temps de pénibilité qui vous est due.

Si la FSU a indiqué bien comprendre la « surchauffe » des agent.es des services RH après une année « riche » en évènements et changements (Temps de travail, Rifseep, Ségur, élections professionnelles et renouvellement des instances) et toujours à moyens constants nous avons demandé à ce que chaque agent.e puisse bénéficier rétroactivement du temps pénibilité.

La DGA-RH nous a répondu que depuis début janvier 2023 leur service a dû faire face à de nombreuses contraintes techniques concernant Chronos. Pour les agents bénéficiant d'une réduction au titre de la pénibilité de 30 minutes et ne dépendant pas d'une annexe, une intervention manuelle sur chaque planning doit être faite en transversalité avec plus d'une centaine de gestionnaires Chronos.

La DGA-RH nous a assuré que chaque agent concerné bénéficiera bien de la réduction de la pénibilité de 30 minutes sur son cycle de travail, et ce, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 sous la forme d'une demi-journée de récupération. A vérifier pour chacun si le compte est bon !

Dans ce numéro :

- 1
- Edito
- Temps de travail
- 2
- Ségur
- Complémentaire santé
- Rentrée des él.ues FSU
- Accès au droit
- 3
- RIFSEEP
- Réunion ATC
- 1er Mai
- 4
- Mobilisations retraites
- Forfait mobilités durables
- Assistants Familiaux

## LE SÉCUR EN APPROCHE...OU PAS !

La « fumée blanche » estampillée SEGUR sortira le 16 février en fin d'après-midi. Les organisations syndicales de la collectivité sont invitées à la présentation de l'arbitrage définitif du Président. Fin décembre 2022 nous vous avons diffusé avec le syndicat SUD un premier arbitrage qui comportait à la fois beaucoup d'absents et quelques incompréhensions. La FSU et SUD ont alors écrit le 4 janvier à l'exécutif et l'administration pour souligner les nombreuses incohérences dans ce qui a théoriquement guidé leur décision et en dénonçant le fait que certains engagements ne se soient pas traduits par des avancées.

### UNE MOBILISATION SOUS LE SIGNE DU SÉCUR

Nous avons eu l'occasion de le signifier à nouveau lors d'une longue rencontre avec l'exécutif, les DGA-SD, RH et DETIE dans le cadre du préavis de grève travail social et médico-social où de nombreux sujets ont pu être abordés. D'abord la situation des assistants familiaux, les seuls travailleurs sociaux de la première ligne à être exclus du Ségur et qui subissent aussi la hausse des prix dans le cadre de leur travail auprès des enfants confiés (carburants, alimentaires, etc.) sans pour autant voir l'indemnité d'entretien progresser. Ensuite les agent.es contractuel.les toujours autant malmené.es quand bien même ils exercent un métier en tension. Elles-ils feront prochainement l'objet d'une rencontre spécifique avec la DGA-RH.

Nous avons aussi évoqué les conditions de travail des personnel.les soumis à l'absence de places d'accueil et au sentiment des personnels de n'être pas suffisamment reconnus dans le cadre du RIFSEEP (voir page suivante).

### DE LA COHÉRENCE !

Le 2 février une soixantaine d'agent.es du département (AASTS, AARTS, cadres, accompagnateurs, ASFAM, travailleurs sociaux et médico-sociaux PA-PH et travailleurs sociaux solidaires, agent.es de services centraux (DASM, SEM) mais aussi quelques salarié.es du privé se sont rassemblés devant Alco dans le cadre de la journée nationale de mobilisation travail social et médico-social à l'appel de la FSU Territoriale, SUD-CD34, SUD Santé-Sociaux et le Collectif CAASSOS (Collectif d'Actrices et d'Acteurs du Social et des Oubliés de la Société). La FSU est intervenue notamment sur la question du Ségur. Nous avons rappelé que la lutte pour l'obtention du Ségur doit notamment être portée nationalement pour permettre à l'ensemble de la communauté du travail social et médico-social (administratifs, cadres, techniques, services centraux, etc..) d'obtenir 49 points d'indices en Complément de Traitement Indiciaire (CTI). Nous avons pu dire aussi que le département avait engagé énormément de moyens (notamment en création de postes) dans la réorganisation de la DGA-SD qui a paradoxalement provoqué beaucoup de mécontentements, certains persistant encore et toujours... La collectivité a aussi, cette dernière année, décidé d'engager des moyens conséquents dans le RIFSEEP et ensuite dans le Ségur. Il ne faudrait pas que l'incompréhension générée par les incohérences liées aux arbitrages viennent masquer l'effort de la collectivité. Nous ne sommes pas naïfs et savons que nous n'obtiendrons pas ici et maintenant la généralisation de la prime Ségur. Nous appelons cependant la collectivité à donner de la cohérence à ses décisions.

Les collègues du privé nous ont rappelé les manques criants de moyens dans l'associatif et la nécessité de construire collectivement les luttes. Au-delà des prises de parole syndicales, on a pu apprécier celles, davantage liées au Ségur, des AASTS, AARTS, assistants familiaux ou encore celle des accompagnateurs mobilisé.es pour l'occasion.

Un premier train de bénéficiaires sera en tout cas annoncé le 16 février... ■



## C'est la rentrée pour nos élu.es et représentant.es !

Passant de 6 à 14 élu.es toutes instances confondues la FSU a proposé à ses militant.es une formation « nouveaux élu.es ». 6 d'entre eux sont partis 2 jours à Marseille avec au menu les règles du tout nouveau Comité Social Territorial (CST) en lieu et place du Comité Technique (CT) mais aussi de la Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail (FSSST) qui remplace le CHSCT, et enfin celles concernant les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commission Consultative Paritaire (CCP). Au conseil départemental les instances se réunissent actuellement pour valider les règlements intérieurs pour chacune d'entre elle. Si nos élu.es veillent à ne pas voir reculer les droits des représentants du personnel nous sommes aussi attentifs à la possibilité pour les suppléants de siéger avec les titulaires lorsqu'ils le souhaitent afin d'acquérir de l'expérience et de l'assurance. Pour la FSU syndicaliste n'est pas un métier c'est un engagement professionnel ! ■



## La complémentaire santé et la prévoyance

Démarrage d'un nouveau cycle de rencontre avec l'administration sur le contrat de groupe de la mutuelle et prévoyance Lors de cette première réunion nous avons appris que l'administration est en discussion avec Harmonie mutuelle et Collecteam pour une poursuite du contrat au-delà du 31 décembre 2023 pour une durée d'un an et ce dans l'attente du décret d'application concernant la complémentaire santé et la prévoyance pour les employeurs publics. La FSU s'engage à être force de proposition lors de l'élaboration du cahier des charges afin que les agents puissent bénéficier de prestations optimales à un coût raisonnable et une participation de la collectivité a minima de 50% à l'instar du secteur du privé et ce sans condition de ressource. ■

## Permanences gratuites d'accès au droit

Depuis maintenant trois ans la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles gratuites et sur rendez-vous à destination des agent.es des collectivités territoriales de l'Hérault.

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, disciplinaire, déontologie, commission de réforme, etc.), en garantissant le respect de la confidentialité, du secret professionnel et en disposant de l'expertise d'un professionnel du droit public. Ces permanences, sur rendez-vous, sont assurées par Maître Chloé PION RICCIO Avocate spécialiste en droit public. Les prochaines permanences se dérouleront sur Montpellier le mercredi 15 février 2023 matin et mercredi 15 mars matin.

## RIFSEEP : FAIRE ENTRER DES RONDS DANS DES CARRÉS

**Si le RIFSEEP n'a pas fait couler beaucoup d'encre il a par contre provoqué des méga-octets d'échanges de textes, de mail, des agent.es au Président, aux DGA, aux syndicats, et inversement... !**

Semaine après semaine de nouvelles incohérences apparaissent ou sont signalées à tel point qu'il nous semble primordial de rediscuter des éléments structurels du RIFSEEP. C'est en substance ce que nous avons revendiqué auprès de l'exécutif, de la RH comme du DGS dans nos échanges du mois de janvier et février. En effet, malgré l'effort financier de la collectivité et l'augmentation du régime indemnitaire pour toutes et tous, les trop grands écueils du projet laisseront aux agent.es beaucoup d'amertume et un sentiment d'injustice et de non reconnaissance, que chacun.e trouvera justifiés ou non.

Une nouvelle fois après notre courrier nous sommes intervenus lors de notre rencontre avec l'exécutif en faveur des agent.es gestionnaires ainsi que des chargés de mission de la DETIE, mais aussi des agents de l'Unité d'Entretien des Routes de la DGA-AT qui, après l'échec de leur mouvement de grève, vivent selon nous une situation d'iniquité qui n'est pas acceptable et qui ne doit pas devenir discriminante. Dans cette même DGA nous avons aussi interrogé la situation des agent.es de l'Unité des magasins (DGA AT-PMO-DMT) qui ne nous paraissent pas être positionnés sur le groupe de fonction qui correspond à leurs exercices professionnels, tout comme à la DGA-SD les agent.es du SEM et de la DPES.

Ces sollicitations ne sont bien évidemment pas exhaustives et nombre de personnels, de toutes les directions considèrent ne pas avoir été reconnus à leur juste valeur professionnelle puisque c'est ce qui a été mis en avant par la collectivité dans cette concertation. Il faut se souvenir que les mois qui ont précédés la concertation RIFSEEP ont aussi amené les managers de proximité ou de pôle, les directeurs et autres encadrants à rassurer, à tort ou à raison, leurs équipes en leur signifiant que leur travail, leur engagement professionnel, leur expertise et autres singularités professionnelles seraient « récompensées » dans le cadre du RIFSEEP. Même si certains ont été « bien servis » en IFSE socle ou majorée, le « jeu » de la comparaison entre agent.e est venu perturber la perception de chacun et alimenter un sentiment d'injustice.

Nous avons aussi insisté sur l'attribution d'une prime aux agents non titulaires exerçant sur des missions ou fonction permettant aux titulaires l'octroi d'une NBI, cette prime devrait alors être du même montant que le nombre de point d'indice selon les NBI.

Nous savons que dans de nombreuses directions des travaux sur les fiches de poste et les fiches métiers sont à l'œuvre, donc a posteriori. Si, de notre point de vue, ce travail aurait dû être mené en amont de la concertation RIFSEEP puis en concomitance, nous ne pouvons accepter ou cautionner que la collectivité essaie à présent de faire entrer de force un « rond dans un carré » ... Il nous paraît autant urgent que nécessaire de rouvrir un échange sur les difficultés que chacun des partenaires sociaux a pu repérer et négocier une sortie de crise acceptable par toutes et tous. ■

## Travail le 1<sup>er</sup> Mai : oui mais non !

**Machine arrière toute! En effet, introduit dans le Code général de la fonction publique (CGFP) en mars 2022, le droit au doublement de la rémunération des agent-es publics travaillant le 1er mai a été retiré par le gouvernement.**

Un pas en avant mais deux pas en arrière ! Moins d'un an après son instauration, le gouvernement a décidé, en catimini, le 11 décembre dernier, d'abroger l'article L.621-9 du CGFP qui prévoyait

un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1er mai, à l'instar des salariés-es du secteur privé. La décision a été prise dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2023 – sur lequel Elisabeth Borne a, une nouvelle fois, engagé la responsabilité de son gouvernement – pour corriger une « erreur de codification » (sic).

Le flou juridique entourant cette disposition avait conduit certains employeurs territoriaux à maintenir l'application de la réglementation antérieure. A partir de 2023, les agents travaillant le 1er mai seront donc à nouveau rémunérés comme pour n'importe quel jour férié (majoration des 2/3 de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires) ou invités à récupérer.

Pour la FSU Territoriale il faut que le gouvernement fasse machine arrière et redonne aux agent-es publics les mêmes droits que ceux accordés aux salarié-es relevant du code du travail. En effet l'article L3133-6 du code du travail dispose en effet que, « dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire ». Les agent.es en charge de la sécurité à Alco, dont le service tourne 24h/24h et 7jours/7 et donc le 1<sup>er</sup> Mai, apprécieront... ■

Engagé.es! #1



### La « Rentrée » des Agents Techniques des Collèges FSU (ATC)

Suite aux élections professionnelles, nous nous sommes remis en ordre de bataille et avons entre autres réunis sur un temps de réunion spécifique l'ensemble de nos syndiqué.es ATC afin de définir avec eux les questions et revendications concernant leur métier et leurs conditions de travail. Nous allons renouveler ce type de réunion, alors avis aux agent.es qui souhaiteraient nous rejoindre !!!

(contactez-nous sur fsu@herault.fr ou au 0467677704)



## MOBILISATIONS RETRAITES : NOUS POUVONS OBTENIR LE RETRAIT !

Engagé.es! #1

La FSU du conseil départemental était présente sur l'ensemble des mobilisations des 19 et 31 janvier comme celles des mardi 7 et samedi 11 février. 888 agent.es de la collectivité étaient en grève au moins une heure le 19, moitié moins la semaine suivante...

Nous serons aussi présents ce jeudi 16 et bien entendu pour la grande journée de mobilisation du 7 mars qui s'annonce comme décisive. Au-delà des appels à mobilisation

nous poursuivons notre devoir d'information sur le projet de réforme et ses effets néfastes pour toutes et tous. La FSU comme l'ensemble des organisations syndicales continue d'exiger le retrait du projet de report de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite de 62 à 64 ans et à l'accélération de l'augmentation des durées de cotisation liée à la réforme dite Touraine. 9 travailleurs sur 10 rejettent la réforme, 2/3 de la population soutiennent les mobilisations. La FSU continue de revendiquer la retraite à 60 ans avec un minimum de pension de 75% du revenu d'activité sans décote ni surcote avec la prise en compte des années d'études, de formations et de chômage et un aménagement des fins de carrière. Elle réaffirme que d'autres financements sont possibles en augmentant l'ensemble des salaires, en réduisant le chômage en particulier des seniors en rendant effective l'égalité salariale femmes/hommes. Par ailleurs, la FSU revendique de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes.

Nous appelons toutes et tous les agent.es qui s'opposent à ce projet de faire leur maximum pour être présents dans les cortèges, notamment à la mobilisation du 7 mars car la « grève par procuration » ne peut pas fonctionner et en tant que territoriaux nous avons (encore) la chance de pouvoir déposer des temps de grèves en heures ou en demi-journée. **Mobilisons-nous !** ■

## Assistants familiaux : on insiste !

**Le 16 janvier nous avons aussi écrit une nouvelle fois au Président sur la situation spécifique des assistants familiaux.** Parmi l'ensemble des revendications portées par la FSU trois d'entre-elles étaient notamment mis en évidence. D'abord la problématique de l'allocation d'entretien et des déplacements professionnels en lien avec l'augmentation du coût de la vie qui s'inscrit dans la durée. Si la prime inflation versée fin 2022 était plus que bienvenue il nous apparaît plus que nécessaire pour 2023 que la collectivité respecte son engagement qui visait à aligner sur l'inflation l'augmentation de l'allocation d'entretien, soit 17€/jour/enfant.

Ensuite l'engagement pris par la collectivité de rencontres régulières pour évoquer les thématiques spécifiques des assistants familiaux et la nécessité de se réunir rapidement pour évoquer l'accueil relais, une des dispositions spécifiques aux assistant-e-s familiales et familiaux portée par la loi du 7 février 2022 sur la Protection des Enfants.

Et enfin nous sommes revenus sur leur exclusion du SEGUR. Elles/ils ne comprennent ni n'admettent cette mise à l'écart alors qu'elles/ils furent en première ligne au plus fort de la crise de la COVID et répondent à tous les critères du décret, tant au niveau du lien avec le public, de l'accompagnement socioéducatif que de l'attractivité de leur métier. Cette injustice doit selon-nous être prioritairement corrigée.

Ce mois de janvier a aussi été l'occasion de rencontres avec les assistants familiaux syndiqués et non syndiqués dans le cadre de réunions d'informations syndicales sur Bédarieux, Lunel, Béziers, St Mathieu de Trévières et Clermont l'Hérault. Si elles permettent aux participants d'actualiser leurs infos sur la collectivité elles viennent aussi enrichir les débats et les propositions FSU en faveur du métier et du service public. ■

## Elargissement du versement du « forfait mobilités durables » : bientôt au département de l'Hérault ?

Pouvant déjà être versé dans la fonction publique depuis 2020, et dont l'application au conseil départemental de l'Hérault est revendiqué par la FSU, le «forfait mobilités durables» voit son périmètre élargi après la publication de plusieurs textes au Journal officiel du 14 décembre 2022.

Pour rappel les principales nouveautés à souligner sont les suivantes (décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié) :



- introduction de nouveaux modes de déplacement éligibles : engin de déplacement motorisé (trottinettes, mono-roues, gyropodes...) et services de mobilité partagée.

- ajout, parmi les bénéficiaires, des agents territoriaux recrutés sur un contrat de droit privé

- réduction du nombre minimal de jours d'utilisation requis pour bénéficier du versement de 100 à 30 jours (modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent).

- instauration d'un barème modulant le montant du forfait en fonction du nombre de jours d'utilisation des modes de déplacement éligibles

- cumul possible du forfait avec la prise en charge mensuelle des frais de transport par l'employeur. Ces modifications s'appliquent, pour la fonction publique territoriale, aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022.

Pour rappel, le versement du « forfait mobilités durables » est soumis à une délibération préalable de l'organe délibérant qui en fixe les modalités d'octroi, dans les conditions prévues par le décret précité. ■

