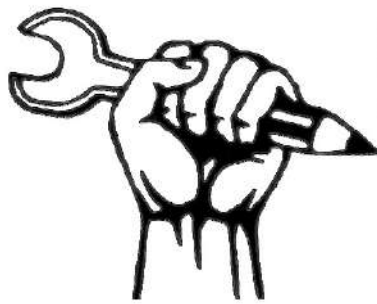


n° 46
Mars 2023



snuter34fsu@yahoo.com

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FSU TERRITORIALE

DE L'HÉRAULT !

L'histoire est en marche

Après 8 journées de mobilisations et une participation historique des salariés aux manifestations, le Gouvernement reste muet à la nécessité du geste démocratique réclamé par plus de 7 français sur 10 et 93% des salariés. Le déni de démocratie va encore plus loin lorsque ce projet est imposé aux français dans le cadre d'un 49.3 qui est le coup de force de trop qui provoque colère et incompréhension. Ce jeudi 23 mars, où la FSU, avec vous toutes et tous mobilisé.es, tiendra toute sa place, en sera une des expressions.

Les dernières élections professionnelles ont installé au conseil départemental de l'Hérault trois blocs de forces à peu près équivalentes CFTD, CGT et FSU et une organisation distancée depuis plusieurs mandats, FO. Si les deux premières sont habituées à dominer la représentation syndicale, la FSU est entrée dans une autre dimension et nous devons l'assumer. Il y a des signes qui ne trompent pas. D'abord le nombre d'élu.es et de représentants FSU qui a doublé et que nous nous efforçons d'accueillir avec le plus de bienveillance et de disponibilité possible. Cela a aussi eu pour cause de précipiter l'aménagement du local syndical pour le rendre à la fois agréable et fonctionnel.



Ensuite nous le percevons au nombre exponentiel de sollicitations des agent.es et des services dans un moment où de nombreux sujets sont (toujours) sur la table : RIFSEEP, Ségur, attractivité des métiers, pénibilité et temps de travail... Pour répondre et accompagner nous nous développons aussi du côté de l'engagement et du temps syndical. Il faut que chacun puisse garder un équilibre entre son temps de travail, son engagement syndical et sa vie personnelle et familiale. Tous ces ajustements et cette « réorganisation » qui devront aussi associer la nécessité de développement de la section FSU de St Jean de Védas, vous seront présentés et proposés lors de **notre future AG qui se tiendra le 26 mai 2023 à Saussan. (bloquez la date !)**

Côté dossiers, on vient d'acter le SEGUR décidé et voté par l'exécutif. Pour autant, il nous faut recenser celles et ceux qui, à la marge ont été oublié.es. Idem concernant le RIFSEEP où tout le monde s'accorde à dire, y compris l'administration, que des ajustements sont à faire.

D'autres dossiers se profilent à l'horizon et appellent à notre investissement : la qualité de vie au travail et le sujet de la restauration, la protection sociale (prévoyance et complémentaire santé), la pénibilité et l'attractivité des métiers.

On vous parle de tout cela dans ce bulletin !

Recevez nos chaleureuses salutations syndicales

Pour le Bureau du SNUter34-FSU

Emmanuel Samson

Syndicat FSU des
territoriaux 34
Maison des Syndicats
474 allée Henri II de
Montmorency
34000 Montpellier
snuter34fsu@yahoo.com
07.83.83.77.65



LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



Le moins que nous puissions dire c'est que ces deux dossiers font couler beaucoup d'encre... Le Ségur a entériné un premier verdict et verra ses premier.es bénéficiaires percevoir le Ségur ou la prime Ségur fin mai. Avant d'évoquer les manques, nous devons nous féliciter d'un premier résultat envié par de nombreuses collectivités en France. A l'annonce des 650 bénéficiaires indiqués par le décret initial, l'action au long cours de la FSU (avec le syndicat SUD) a permis mois après mois, échanges après échanges, courriers après courriers, d'étendre le nombre de bénéficiaire du Ségur et de la prime Ségur à plus de 2000 agent.es.

Si d'autres organisations de la collectivité n'hésitent pas à s'en féliciter, c'est bien notre action répétée dans chacun de nos écrits depuis un an, qui a notamment permis de faire entrer les personnels de secrétariat STS et RTS, les personnels de la crèche, les personnels de l'insertion et les assistants familiaux dans le giron des bénéficiaires. Il ne faut ni banaliser ni minorer ce travail de négociation, de concertation et cet aboutissement. En effet le Ségur et la prime Ségur sont la première reconnaissance de particularités professionnelles pour les métiers très féminisés. Jusqu'ici, seuls les métiers techniques bénéficiaient de reconnaissances (NBI et/ou primes) aux spécificités de leurs métiers. C'est ce qui a guidé la FSU, porteuse du mandat national d'aller vers toujours plus d'égalité professionnelle.

Pour autant, en ce qui nous concerne, le Ségur ne s'arrête pas à ce premier « train » de bénéficiaires. Ici et là il y a encore un certain nombre d'oubliés de la prime Ségur qu'il faudra défendre, accompagner et pour lesquels, il faudra argumenter pour tenter de convaincre l'administration de la nécessité de ne pas laisser un sentiment d'injustice. Par ailleurs le SNUTer34 a participé le 10 mars à une réunion nationale sur ce sujet spécifique. Après un premier état des lieux de la dizaine de départements présents détaillant à chaque fois une application singulière du Ségur dans leur collectivité, un travail de recensement national va être mené par la FSU Territoriale pour permettre à chacun.e une visibilité sur ce qui a fait ici et là et permettre à chaque syndicat local d'appuyer ses revendications sur ce qui a été accordé ailleurs...

CTI POUR TOUS !

Nous avons réuni les médecins de PMI le 3 février pour évoquer à la fois le manque d'attractivité qui caractérise ce métier au département de l'Hérault mais aussi la volonté de la collectivité de n'accorder une rétroactivité du Ségur qu'au 1^{er} juillet 2022 plutôt qu'au 1^{er} avril. Malgré un courrier des médecins, soutenu par la FSU, l'exécutif a maintenu sa position. Parallèlement, l'avis juridique de la FSU soulignant le caractère facultatif de la prime n'incite pas au contentieux. La FSU poursuit localement son accompagnement des médecins de PMI en vue du débat sur l'attractivité des métiers dont ce refus est en soi un signal négatif de la collectivité. Nationalement, la FSU continue aussi sa mobilisation en faveur d'un Ségur en CTI pour toutes et tous.

Bonne route Philippe !

Personne n'ignore qui est Philippe Capelle. Et si son nom ne vous dit rien vous connaissez certainement le graphiste et ses dessins qui ont orné les journaux de la collectivité, tel *Dialogue*. Philippe est aussi un militant comme l'on en croise peu dans une vie d'engagement. Bienveillant en toutes circonstances, il sait tirer le positif de toutes les situations et inviter constamment à l'unité la plus large. Engagé depuis sa création au syndicat SUD du conseil départemental, il en était le secrétaire de section et le représentant en Comité Technique jusqu'aux dernières élections. Il a pris récemment une retraite bien méritée et c'est avec ce mélange de joie (pour lui) et de regret (de devoir faire sans lui) que nous lui avons souhaité bonne route autour du verre de l'amitié le jeudi 9 mars. Nul doute qu'il saura quand même conseiller et accompagner la reconstruction de la section SUD de la collectivité.



RIFSEEP : retour vers le futur

De l'aveu de tous, syndicats, administration comme exécutif, il faut apporter des modifications au RIFSEEP.

L'idée d'adosser le régime indemnitaire uniquement à la fonction et ainsi reléguer le grade au second plan, sème la zizanie au point que plus personne n'y voit vraiment clair. Chacun mesure alors sa rémunération indemnitaire à l'aune du collègue, du supérieur hiérarchique, du subordonné ou de l'idée subjective des fonctions qu'il occupe. Rajoutez à cela un Ségur venu semer le trouble à la DGA-SD comme au PPI (DGA-DETIE) et vous obtenez de l'insatisfaction malgré les 18 millions d'€ votés par l'exécutif...

Si nous avons déjà questionner l'accompagnement des cabinets conseils qui ont amené la collectivité dans ce « chaos », il n'est plus envisageable de tout modifier à nouveau. Quelques retouches restent cependant nécessaires, notamment pour répondre à l'attractivité des métiers, sur le versant technique mais aussi de certaines fonctions, la FSU accompagnant notamment, entre autres, les chargés de mission du PPI ou encore les secrétaires de MDS. En tout état de cause, si des modifications structurelles et d'envergures devaient être décidées par l'exécutif, nous ne manquerions pas de provoquer une AG spécifique.

A suivre donc !

Attention aux recours !

La tentation des recours gracieux comme contentieux est grande chez beaucoup d'agent.es. Plutôt que d'inviter chacun.e au risque individuel (pouvant générer des frais juridiques non négligeables), nous avons sollicité notre conseil pour obtenir un avis juridique sur le cadre légal des dispositions liées au RIFSEEP et sur les possibilités d'une issue positive dans le choix de recours concernant la contestation d'un classement en groupe de fonction. Le moins que l'on puisse dire c'est que si les éléments avancés par le notre avocate rendent possible les recours, le risque reste très important. Deux éléments ont notamment retenus notre attention : celui de groupe de fonction qui ne collent pas toujours aux catégories (pour les faisant fonction) comme le suggère le cadre légal, et ensuite la comparaison entre les mentions liés aux statuts particuliers pour chaque grade et leur groupes de fonction qui risquerait d'amener une jurisprudence négative, c'est à dire à une vision restrictive des groupes de fonctions notamment pour les catégories C.



Pénibilité à la DGA-SD : un raté à l'allumage rectifié in extremis !

Incluse dans l'accord temps de travail la pénibilité en faveur des personnels travailleurs sociaux, médico-sociaux et administratifs en relation au public précaire ne s'est pas mise en place en janvier dernier. Nous aurions apprécié, en tant que signataire de l'accord, être prévenus du retard technique

qui a suscité de nombreuses interrogations de la part des collègues. Nous sommes intervenus en urgence sur l'intention initiale de l'administration d'en rigidifier son bénéfice sur un temps déterminé à prendre chaque semaine sous peine de le perdre. En effet, la FSU a défendu l'inadaptation totale d'un tel système qui aurait privé de nombreux agent.es de son bénéfice compte tenu d'une organisation de service et de missions qui laissent une place généreuse à l'imprévisible.

Nous avons pu obtenir que ce temps soit soustrait de la journée type en question et le cas échéant crédité sur chronos.

Vous allez recevoir votre reçu fiscal

Envoyé ces derniers jours vous devriez recevoir votre reçu fiscal dans votre boîte à lettres très prochainement. Il concerne vos cotisations payées sur l'année 2022 en vue de la prochaine déclaration d'impôt sur les revenus. Cet envoi est souvent l'occasion de rectifier ou mettre à jour des adresses pouvant expliquer un retour de courrier. Maillis Lab, trésorière de la FSU Territoriale de l'Hérault, se tient à votre disposition au cas où vous ne receviez pas ce justificatif afin de vous le ré adresser par voie postale ou mail.

Pour les adhérent.es qui ont rejoint.es la FSU34 récemment avec une cotisation débutant à partir de 2023, vous recevrez votre premier reçu fiscal l'année prochaine.

LA FSU TERRITORIALE



snuter34fsu@yahoo.com

Tel : 07.83.83.77.65

www.snuter-fsu.fr



Dialogue social :

Rencontre avec le Président Mesquida



Le Président nous a convié à une rencontre portant sur le dialogue social le lundi 6 mars en fin d'après-midi, en salle de l'Hémicycle. Au-delà des politesses et remerciements d'usages, la FSU a été la seule organisation à projeter un contenu revendicatif dans cette rencontre. En effet nous avons pu évoquer le sujet de la protection sociale (voir par ailleurs) et insister sur l'objectif d'une prise en charge au moins identique au secteur privé avec un panier de soins de qualité. Nous avons aussi évoqué le RIFSEEP et les réajustements nécessaires aux premières décisions ou encore l'évocation d'un travail sur les métiers en

tension. Nous avons repris nos revendications portées aux élections professionnelles par exemple en faveur d'un vrai déroulement de carrière pour le secteur très féminisé des administratifs ou encore la création d'IFSE majorées équivalentes aux NBI pour les contractuels (voir encadré). Nous avons aussi rappelé et retenue l'attention du Président,

sur la nécessaire déforfaitisation du télétravail compte tenu de l'iniquité générée pour les agent.es travaillant à temps partiel ce que les 1607H marquent davantage.

Nous sommes revenus sur le nécessaire travail prioritaire que doit être celui autour de la pénibilité des métiers, tout comme les questions liées à la Qualité de Vie au travail (Comité d'œuvre Sociale, restauration, etc.).

RGPD et droit syndical

Le Président nous a informé qu'en respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) les organisations syndicales perdraient leur faculté de s'adresser à tous les agents par messagerie. Ces derniers auront la possibilité technique de refuser de recevoir les communications de telle ou telle organisation syndicale.

La NBI pour les contractuels !

La FSU revendiquait la création d'une IFSE majorée compensant l'absence de NBI pour les personnels contractuels (voir les revendications FSU pour les élections professionnelles de décembre 2022). Nicole Morère, vice-Présidente, nous a annoncé lors de cette rencontre que la collectivité créerait cette IFSE mais uniquement pour les contrats 3.2. Même si le chemin n'est qu'à moitié fait, nous saluons cette nouvelle avancée.

Enfin, s'agissant du dialogue social nous avons rappelé qu'il avait été chaotique ou inexistant sur la première moitié du mandat pour s'améliorer par la suite. Alors que l'application légitime du RGPD, garantissant les libertés individuelles, modifiera sensiblement la communication des organisations syndicales en direction des agent.es, nous avons demandé au moment où sont discutés les règlements intérieurs des instances et les périmètres des droits supplémentaires des représentants du personnel, à ce que la collectivité soit attentive à favoriser l'engagement syndical des agent.es. La situation de la section SUD et sa décision de ne pas présenter de liste aux dernières élections professionnelles doit nous alerter sur les difficultés à faire vivre la représentation du personnel.

LA FSU TERRITORIALE



snuter34fsu@yahoo.com

Tel : 07.83.83.77.65

www.snuter-fsu.fr



Votre syndicat se développe

Des renforts !!!

Petit à petit une nouvelle organisation se met en place laquelle repose sur nos nouveaux élu.es et celles et ceux qui prolongent leur engagement syndical dans le cadre d'une décharge partielle d'activité.

C'est le cas de Stéphanie Fayolle, élue FSU en FSSST, qui a à son actif plusieurs mandats de CHSCT, et qui s'engage à mi-temps pour nous permettre, au-delà de son mandat, de nous développer sur l'ouest du département. C'est aussi Sonia Yaklo, auxiliaire de puériculture à la crèche départementale, qui, dans le cadre d'un 20% va principalement nous permettre, à terme, de développer le secteur petite enfance. Enfin, déjà investi depuis plusieurs mois à la section FSU du département de l'Hérault, Patrick Trubner, représentant FSSST prendra principalement en charge la coordination de la DGA-AT. Nous saluons leur engagement et leur souhaitons la bienvenue. Nous avons bien besoin de renforts ! D'autres arrivées sont attendues, nous les validerons collectivement avec notre nouvelle organisation lors de notre future AG.



Sonia Yaklo et Maillis Lab à la manifestation du 8 mars 2023



Laetitia Broquediz, Maillis Lab, Stéphanie Fayolle et Tamaya Hieramente au local FSU d'Alco

nombre d'élus.es et le nombre croissant de « semi-permanent.es » nous a obligé d'y réfléchir dès janvier. Et même si la FSU va investir le local syndical de Béziers (partagé entre les 4 organisations) et que nous devrons davantage être présents au siège du SNUTer34 à la Maison des Syndicats de Montpellier (qui demanderait aussi à être totalement réaménagé) il y avait urgence à penser (et agir) sur un local pratique et accueillant. En effet il faut pouvoir aujourd'hui y travailler quotidiennement à 4, 5, 6 (voire davantage) dans 25 m2 mais aussi accueillir parfois spontanément les agent.es qui se présentent.

D'abord nous nous sommes séparés du mobilier inadéquat afin de créer 5 espaces distincts. Trois espaces de bureaux individuels, dont un qui sera adaptable en station debout (sous les conseils de nos experts en conditions de travail !), une table ronde pour les réunions mais qui pourra accueillir deux postes de travail, et enfin un espace « salon » pour les réunions-débats, l'accueil des agent.es, les intersyndicales ou les moments de détente. Ces aménagements sont désormais casi en place. Vous êtes toujours les bienvenu.es dans vos locaux !



L'espace adhérent est toujours présent et, au-delà d'y trouver l'ensemble des bulletins d'infos, il sera amélioré pour être un véritable lieu ressource pour les adhérent.es.

Un local accueillant et fonctionnel

Le local FSU nous a été livré au printemps 2021. Il est resté comme tel, aménagé à la hâte faute de temps et autres priorités, ce qui ne le rendait pas particulièrement agréable à vivre comme à travailler. C'était pourtant un de nos objectifs il y a deux ans : le local syndical est la « maison » de tous les adhérent.es de la FSU et doit être à la fois un lieu accueillant pour tou.t.e.s les agent.es comme un endroit agréable et fonctionnel pour celles et ceux qui y travaillent. Cela demandait d'y consacrer un peu d'argent, du temps, de la réflexion et des échanges pour lesquels nous n'avions pas trouvé d'espace ces deux dernières années. Cependant, après les élections professionnelles, la multiplication du



Le local syndical (partagé) de Béziers Foch

Un nouveau site internet

C'était aussi un projet sans cesse reporté, mais aujourd'hui c'est chose faite. Le site internet de la FSU Territoriale de l'Hérault, créé début 2018 alors que nous n'étions pas représentatifs, a fait peau neuve. A l'aide de Christophe, notre webmaster militant, nous l'avons complètement repensé pour le rendre plus fonctionnel et dynamique.

Engagé.e.s !

Le premier numéro d'Engagé.e.s ! est sorti en février, un deuxième va suivre prochainement. Remplaçant de *Comprendre & Agir*, il se veut plus souple, direct, concis et dynamique afin d'être un repaire sur l'actualité sociale pour les agent.es du conseil départemental de l'Hérault. Les objectifs : être LA référence de l'actualité sociale et militante au département de l'Hérault (technique, juridique, rémunérations, carrières, éthique et déontologie, etc.) et donner à voir ce que nous faisons. Ce dernier point est important car à la question récurrente « mais que font les syndicats ? » il nous faut continuer à montrer notre activité syndicale qui reste très soutenue bien que souvent invisible aux yeux de certain.es. Deux outils d'infos syndicales qui coexistent donc : CQFD pour les adhérent.es FSU et Engagé.e.s ! en faveur de tous les agent.es. Nous vous demandons un peu d'indulgence pour qu'il puisse trouver un rythme de croisière, y compris dans sa confection au sein de la section. Mais vos suggestions sont les bienvenu.es !



Dans les instances

Depuis le début de l'année, l'administration a déjà réunie à plusieurs reprises les représentants du personnel afin de travailler sur le règlement intérieur de l'ensemble des instances (CST, FSSST, CAP et CCP).

Pour chaque instance les élu.es ont été réuni.es deux fois afin de permettre une troisième rencontre correspondant au vote des règlements (le 16 mars pour les CAP A, B, C et la CCP et le 27 mars prochain pour le FSSST et le CST).



Une partie des élu.es FSU en FSSST dans l'Hémicycle (de g. à dr. : Stéphanie Fayolle, Ahmed Ahmia, Mickaël Dupont, Patrick Trubner et Laetitia Broquediz).

Si le travail effectué en amont du vote peut paraître invisible, il n'a pourtant rien d'anodin car vient décider de la forme des instances et par répercussion parfois du fond.

C'est ainsi que les élu.es de notre syndicat ont pu insister pour allonger le délais de transmissions des documents, solliciter un planning des instances sur l'année, obtenir le remboursement des frais de déplacements aux élu.es suppléants ou bien encore enlever l'enregistrement des séances de CAP. La place des suppléants a longuement été débattues face à une frilosité de l'administration de leur laisser une place pleine et entière. Et pourtant notre syndicat n'a de cesse de dire que ce tuilage est essentiel pour permettre aussi à nos élu.es de se former et à terme de pouvoir transmettre. Fidèle à nos revendications, nous avons également

demandé à ce que le règlement indique, pour chaque dossier présenté, les conséquences éventuelles sur l'environnement pour la collectivité et, le cas échéant, les impacts en matière d'égalité professionnelle pour les agent.es. Un échange avec la vice-présidente nous a fait craindre que ce soit facultatif mais c'était sans compter la dernière version qui laisse apparaître que l'exécutif et l'administration ont été sensible à notre demande puisqu'il apparaît que « les dossiers relatifs aux projets de réorganisation présentés au CST comporteront des éléments permettant de prendre en considération les impacts écologiques et les impacts sur l'égalité professionnelle femmes / hommes ».

Ces points qui pourraient sembler du détail sont pourtant ce qui vient nous garantir la possibilité de travailler au mieux dans l'intérêt des agent.es avec toujours la même perspective qui est de tendre vers un exercice syndical toujours plus qualitatif et conforme à nos engagements.

Deux réunions ayant réunies les élu.es CAP, ce ne sera néanmoins pas moins de 14 rencontres donnant lieu à 6 votes qui auront permis la validation de ces règlements pour lesquels nous aurons voté favorablement et qui seront support aux quatre années de mandat que nous investissons.

Contrat santé et prévoyance : on en est où ?

Les deux contrats de groupe négociés il y a plusieurs années pour la couverture santé et prévoyance devraient prendre fin au 31 décembre de cette année. Dans ce contexte l'administration et les représentants du personnel devraient d'ores et déjà travailler à un cahier des charges mais aussi les conditions d'adhésion (facultatives, obligatoires, différents niveaux de cotisations) et de participation. Deux réunions ont déjà eues lieu et une prochaine est programmée pour fin mars / début avril.

Or le contexte actuel permet difficilement de mettre en œuvre ces dossiers notamment en raison d'un débat national sur la question d'un nouveau cadre réglementaire qui devrait aboutir à un décret publié à la fin du premier semestre 2023 et qui pourrait donc remettre en cause les axes que nous travaillerions dès maintenant.

En effet, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de la protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et à la participation obligatoire des collectivités territoriales a été publié au JO du 21 avril 2022. Ce texte qui avait été adopté le 16 février 2022 au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) à la suite d'une négociation difficile sera vraisemblablement modifié. L'administration est donc en attente pour connaître ses obligations et nous le sommes tout autant afin de prendre connaissance des nouvelles orientations support à affiner nos revendications.

Pour autant il n'est pas envisageable que les agent.es se retrouvent sans couverture à compter du 1^{er} janvier prochain et plusieurs solutions ont donc été envisagées :

- Demander à Harmonie mutuelle (contrat santé) et Collecteam (prévoyance) de prolonger les contrats d'un an sur les mêmes conditions que celles existantes
- Travailler la production de nouveaux cahiers de charge pour lancer un appel d'offre rapidement et tenter une nouvelle négociation de contrat avec le risque de devoir bouger les lignes en fonction des termes du décret à paraître

Si la première solution paraît la plus simple et que les Harmonie mutuelle comme Collecteam y ont répondu favorablement, elle n'est pas sans condition. Ainsi :

- Collecteam accepte la prolongation supplémentaire d'un an sous condition d'une augmentation de 25% de la cotisation
- Harmonie mutuelle accepte également mais sous réserve également d'une augmentation de la cotisation qui nous sera annoncée après présentation de comptes de résultats définitifs présentés fin mars pour l'année 2022.

L'administration a d'office refusé l'augmentation de Collecteam et fait une contre-proposition à 10% avec l'espoir d'avoir une nouvelle offre entre 15 et 17%. Pour Harmonie mutuelle, l'augmentation attendue n'est pas prévisible mais l'offre de marché actuelle pour 2023 montre de façon globale des augmentations allant entre 5 et 15%.

Il est donc convenu d'attendre le retour de ces deux organismes pour voir si on tend vers un maintien des contrats actuels avec une augmentation maîtrisée. Le cas échéant se posera la question de la participation de l'administration qui pour la dernière augmentation est venue en grande partie compensée le surplus demandé aux agent.es.

Si les lignes ne bougent pas pour la prévoyance et que l'offre de la mutuelle n'est pas plus raisonnable, nous entamerons avec l'administration la rédaction d'un nouveau cahier des charges avec des réunions prévues toutes les trois semaines et devons attendre la publication du nouveau décret pour ajuster le contenu.

Lors des premières rencontres la FSU s'est attachée à rappeler qu'au-delà d'une participation employeur attendue plus importante que sur les dernières années, nous serons également vigilants et attentifs à la qualité des contrats :

- Nous demanderons plusieurs appels d'offre sur des couvertures allant de 100, 95 à 90% pour la prévoyance afin de comparer les propositions et de tendre évidemment à une assiette à 100% d'autant plus à l'heure où une partie de nos rémunérations reposent sur de la prime.
- Nous étudierons le contenu des frais couverts par le contrat santé à l'heure où les remboursements de la sécurité sociale sont de plus importants et où la nécessité de soins n'en ait pas moindre.

.../...



Contrat santé et prévoyance : on en est où ? (suite)

Si l'administration a pu dire qu'elle portait un grand intérêt à la question du soin et de la protection des agent.es, la FSU a conscience de l'importance de ces deux dossiers qui auront un impact direct sur le quotidien des agent.es et de leur famille pour les prochaines années. Nous travaillons donc déjà nos revendications, la nécessité d'y inclure les contractuel.es dont le nombre est grandissant au département, la maîtrise des augmentations annuelles et bien d'autres points sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir. A ce jour l'administration tend à rester sur du contrat de groupe plutôt que de la labélisation (c'est-à-dire négocier un contrat défini en tendant à faire baisser les prix au lieu de donner une participation forfaitaire pour que chacun choisisse sa mutuelle ou son assureur). Cette orientation viendra aussi questionner l'adhésion obligatoire ou facultative, l'administration n'ayant pas le même poids dans les négociations en fonction du nombre d'agent.es pouvant souscrire).

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés et pourrons faire appel à vous. En effet les détails qui se cachent dans ces contrats et qui offrent du confort au quotidien sont bien souvent à l'origine d'une personne et seront pourtant profitables à plusieurs centaines d'agent.es.

Le saviez-vous ? Si vous êtes adhérent au contrat de groupe Harmonie mutuelle, vous pouvez prétendre à un forfait d'une centaine d'euros par an de prescriptions sur ordonnance non remboursées par la sécurité sociale mais prises en charge par votre mutuelle : il suffit pour cela de faire suivre l'ordonnance et la facture qui correspond. Cela vous laisse une marge qui ne révolutionne pas la question du soin mais vous laisse un peu plus de pouvoir d'achat tout en offrant un remboursement de soins aujourd'hui non pris en charge et pourtant souvent essentiel !

DGA-AT : Réunion avec le Pôle des Moyens Opérationnels (PMO)



Patrick Trubner, coordonnateur FSU en charge de la DGA-AT devant le PMO de Gignac

L'administration organise des rencontres semestrielles entre le Pôle des Moyens Opérationnels de la DGA AT et les organisations syndicales. La dernière en date du 9 mars a ainsi pu réunir les directeurs du PMO, de la protection et valorisation des espaces naturels, du matériel et des travaux et la directrice adjointe des achats moyens administratifs moyens support avec les trois organisations syndicales ayant répondu à l'invitation (FSU / CFDT / FO).

Lors de cette réunion nous avons abordé les questions en lien avec la gestion de l'habillement (expérimentations, adaptation des vêtements féminins, usure, entretien, nettoyage, économie circulaire, etc...), trousseaux de secours (en centres et dans les véhicules) et Equipements de Protection individuels (EPI), les questions en lien avec l'hygiène et la sécurité, la santé au travail. Un règlement est en cours de rédaction (intégrant la logique de dotation à l'usure). des commissions vêtements (analyse des offres) et matériels (verdissement du parc) seront prochainement programmées.

Un point plus particulier a été fait sur les Documents Uniques, leurs enjeux et, leur appropriation par les équipes (réunions territorialisées). Une relance de causeries (moments d'échanges) devrait s'opérer en 2023. Les problématiques récurrentes en lien avec les visites médicales ont également été soulevées.

Concernant les parcs et ateliers, le turn-over des agents mécanos, chauffeurs et conducteurs d'engin (remplacement par des ouvriers qualifiés, expérimentés et en possession de tous leurs permis et habilitation / CACES et ACES) semble poser un réel problème, ce qui rend particulièrement ce secteur en tension.

De grands enjeux (institutionnels et nationaux) apportent leur lot de conduite du changement (évolutions réglementaires, évolutions des matériels, changement climatiques, intégrations de valeurs écologiques et environnementales, développement durable, etc...) et sont porteuses de fortes contraintes (coût, freins, moyens). Le nouveau schéma stratégique DFCI, en cours de finalisation avec plan de charge pour 2024, en est un exemple concret (interaction avec tous les partenaires, opérateurs, institutions). En effet, le risque de déforestation (châtaignés), des feux et destructions de paysages complets, même à l'intérieur des terres, impose une redéfinition de l'action des agents au cœur des massifs (réadaptation des process).

Pour finir, un point sur l'ambiance générale a permis de questionner l'impact de la mise en place du RIFSEEP et temps de travail (pénibilité et garanties minimales) au sein des différentes équipes (et métiers). La question est loin d'être soldée. Suite aux années COVID, Le PMO va tenter de relancer un temps de présentation métiers (en intra) au sein des services (autour d'un moment convivial permettant de faire un état des lieux des actions menées). De plus, suite à différents conflits, la Direction envisage la mise en place d'un coaching (intervenant privé), type séminaire auprès des managers et collaborateurs, afin de trouver des leviers d'amélioration d'un dialogue social apaisé auprès des équipes. ■



MOBILISATIONS RETRAITE

Communiqués FSU

Le gouvernement doit cesser la répression policière de manifestations légitimes

Depuis le passage en force du gouvernement jeudi 17 mars par le 49-3, la gestion policière des manifestations contre le projet de loi sur les retraites a profondément changé, des violences inouïes sont commises sur des manifestant·es. L'usage de gaz lacrymogènes se répand, tout comme les charges policières contre les cortèges de manifestant·es se développent. Plusieurs centaines sont mis·es en garde à vue arbitrairement. Des femmes ont été traînées par les cheveux sur plusieurs mètres et certaines ont même subi des agressions sexuelles lors de palpations.

La manifestation de samedi 18 mars à Paris a vu se reproduire quasiment les mêmes scènes honteuses, celles de jeunes, comme à Mantes la Jolie en 2018, mis·es à genoux la tête contre le mur et menotté·es après avoir été cueilli·es au hasard dans la foule suite à une charge des brigades motorisées, les BRAV-M.

Ces exactions policières montrent la volonté d'un pouvoir cherchant à contrôler par la force la colère légitime d'un peuple. Les pratiques de la BRAV-M rappellent les pires actes des voltigeurs en roue libre se déchaînant tout en étant hors du contrôle de leur hiérarchie.

La FSU appelle le gouvernement à revenir urgemment à une gestion pacifique des manifestations, même si elles sont déterminées et portées par une colère sociale légitime, pour ne pas en arriver à un drame.



Photo de Clément Fouquart



Intervention d'Emmanuel Macron : irresponsable et provocatrice !

Dans sa prise de parole, le Président de la République a refusé de prendre en compte l'immense contestation sociale en cours en se contentant d'un discours convenu sans le moindre changement de cap et en multipliant les provocations. Une bien curieuse conception de l'apaisement !

Le Président confirme une conception de la démocratie, sociale ou parlementaire, comme un simple exercice formel en justifiant l'instrumentalisation opportuniste de toutes les

dispositions constitutionnelles pour imposer brutalement une réforme des retraites massivement refusée et totalement infondée, quoiqu'il en dise.

Grands absents de son discours, les services publics et la répartition des richesses produites. Rien sur l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux, rien sur une meilleure reconnaissance du travail, rien sur le financement des services publics...

Outre quelques propos d'autosatisfaction pour esquisser le cœur de la question sociale, le Président s'est livré à un exercice oratoire étrange pour contourner la question posée du retrait de la réforme.

Son discours n'a pas bougé, tous les éléments de langage étaient déjà les mêmes en septembre dernier. Qu'importe la brutalité et l'injustice sociale de son projet finalement !

Le mouvement social a gagné la bataille de l'opinion publique grâce à un travail d'information et de conviction mené sur le terrain. Il a permis de démontrer le caractère injuste et injustifié de cette réforme. Le mouvement social et les organisations syndicales ont construit un mouvement fort, qui s'inscrit dans la durée et qui a posé des jalons qui vont mener à la victoire. L'expérience de 2006 sur le CPE a montré qu'il était possible de gagner face à un texte passé en force par un gouvernement qui foule au pied la démocratie sociale.

La FSU appelle donc à se mobiliser fortement dans toutes les actions et en particulier demain jeudi 23 mars par la grève et les manifestations.



MOBILISATIONS RETRAITE

Droit de grève

Nous allons vivre le 9ème temps de mobilisation contre la réforme des retraites et l'accès à la grève pour les agent.es semble différent selon les services... Donc quelques conseils :

■ **Se déclarer en grève** : Vous devez savoir que vous pouvez vous déclarer en grève a posteriori de la journée de grève et donc décider au dernier moment d'être en grève. Même si cela permet de mieux organiser les services, éventuellement décider de leurs fermetures et d'en informer le public, vous n'êtes pas dans l'obligation de signaler préalablement votre choix de faire grève ou non.

■ **Combien de temps ?** : Les agent.es de la fonction publique territoriale ont le droit de déposer une heure, deux heures, une demi-journée ou une journée de grève. Dans le cadre d'une mobilisation qui risque de durer et demander à chacun.e de se mettre en grève à plusieurs reprises, cela peut être utile. Cela concerne tous les agent.es de la collectivité, y compris celles et ceux qui travaillent en établissement scolaire ou à la crèche départementale.

■ **Comment faire ?** La direction gestion expertise RH demande aux agents qui souhaitent faire grève 1h ou 2h de « pointer sur les terminaux dès leur départ du service et repointer à leur retour ».

Une interprétation abusive a amené certains services à comptabiliser en grève la totalité d'une absence qui couvrirait le temps de grève (1 heure) et le temps pris personnellement en méridienne sur son débit/crédit chronos. Pourtant les RH rappellent bien que l'agent qui souhaite prendre une heure de grève, par exemple de 10h30 à 11h30, et ce sans revenir sur site pour sa pause méridienne doit pointer à son arrivée au travail, dépointer lors de son départ en grève et repointer lorsqu'il revient sur site après sa pause méridienne. Il dépointera le soir à son départ ce qui fera 4 pointages. Il indique à son gestionnaire chronos son temps de grève (1h) le reste devant obligatoirement être déduit de son débit/crédit. Si vous rencontrez des difficultés pour faire appliquer cette règle, n'hésitez pas à nous contacter sur fsu@herault.fr.



Jeudi 23 mars : Manifestations départementales

Bédarieux : 10h30 – Maison des syndicats /

Béziers : 10h30 – Bourse du travail / **Ganges** :

12h00 – Mairie / **Lodève** : 11h00 – Sous-

préfecture / **Lunel** : 11h30 Place de la République - **Montpellier** :

10h30 – Place Zeus / **Sète** : 10h30 – Place de la Mairie



Infos statutaires & juridiques

Concours d'accès à la Fonction Publique

Décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifiant les modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux. Ce décret a pour objet de supprimer les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. L'accès à ces cadres d'emplois nécessite la détention par le candidat d'un diplôme ou titre qui permet de s'assurer des compétences techniques adaptées au métier concerné. Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux, afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

(NOR: JOMB2231143D) - JO, n°5, 6 janvier 2023, texte n°10

Régime d'assurance chômage des contractuels

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, prévoit des mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et un ensemble des mesures portant règlement d'assurance chômage. Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail. Cette modulation s'appliquera aux droits ouverts au titre des fins de contrat de travail intervenues à compter du 1er février 2023. Le texte prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage (bonus-malus) qui a débuté le 1er septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

Il fait cependant exception pour celles et ceux des départements et collectivités d'outre-mer, ou relevant des régimes spécifiques (intermittents du spectacle, marins pêcheurs, ouvriers dockers occasionnels et expatriés) pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues.

Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage



Comité de suivi temps de travail : la CGT déboutée

Suite à une requête, le Tribunal administratif de Montpellier a rejeté, le 10 novembre 2022, le syndicat CGT du conseil départemental de l'Hérault exigeait d'être informé « des réunions concernant le comité de suivi et leur ordre du jour, et d'être convoqué aux réunions concernant la révision du protocole d'accord du 23 mai 2022 ».

Rappelons que la CGT est non signataire du protocole d'accord temps de travail dont le Comité de suivi est un corolaire légal réservé aux organisations syndicales signataires des accords collectifs. Le tribunal a estimé que « de tels échanges peuvent donc être régulièrement organisés au sein de ce seul comité de suivi, alors même que, en raison de sa composition limitée aux seuls signataires de l'accord, certains syndicats représentatifs des fonctionnaires concernés ne seraient pas appelés à y participer ». Pour le juge, « en l'état de l'instruction, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, il n'apparaît pas que le comité de suivi ait méconnu l'étendue de sa compétence portant sur le suivi de l'exécution du protocole d'accord signé le 23 mai 2022 ».

Nous avons dénoncé au moment de la négociation un double discours consistant à dénoncer une négociation tout en y participant. Le Tribunal Administratif a rappelé que l'on ne peut pas être à la fois dedans et dehors...

Tribunal administratif de Montpellier - 10 novembre 2022 / n° 2205783

LA FSU TERRITORIALE



snuter34fsu@yahoo.com

Tel : 07.83.83.77.65

www.snuter-fsu.fr





AGENDA MILITANT

- ▶▶▶ 22 Mars : réunion spécifique Agent.es des collèges adhérent.es FSU
 - ▶▶▶ 23 Mars : Mobilisations contre la réforme des retraites
- ▶ 30 et 31 Mars : Bureau National FSU Territoriale (Pantin—CIG)
 - ▶▶▶ 3 avril : Réunion de Bureau SNUTer34-FSU
 - ▶ 6 avril : Secrétariat National SNUTer
 - ▶▶▶ 26 Mai : Assemblée Générale SNUTer34 (Saussan)
- ▶▶▶ 31 Mars : réunion spécifique Agent.es des collèges adhérent.es FSU
 - ▶ 8 et 9 juin : Secrétariat National SNUTer
- ▶ 21 et 22 juin : Bureau National FSU Territoriale (Paris - XIVème)

PENSE-BÊTE

‘ ‘ ‘ ‘ **Contactez la FSU (Attention les militants FSU sont aussi parfois en vacances !...)**

Parce que nous sommes un syndicat de proximité, que tout le monde se connaît plus ou moins on a parfois tendance à saisir tel ou tel responsable du syndicat ou élu du personnel (CAP, CST, FSSST et CCP) directement. C'est sans oublier que tous les militants du syndicat, y compris ceux bénéficiant de temps de décharge pour activité syndicale sont aussi sur un poste de travail. C'est, depuis notre création, le choix de notre syndicat d'être au plus près des conditions de travail des agents pour mieux agir localement. Par ailleurs en contactant directement un responsable sur ses coordonnées personnelles ou professionnelles vous oubliez que lui aussi a droit de ne se concentrer que sur son travail ou tout simplement d'être en congés, y compris du syndicat ! Par conséquent éviter de vous adresser directement aux responsables sur leurs téléphones ou leurs messageries professionnelles et privilégiez le mail de la section syndicale dont vous dépendez. Pour le conseil départemental de l'Hérault : fsu@herault.fr ou fsu.cd34@gmail.com (par téléphone au 0467677704 ou 0783837765), pour Saint Jean de Védas : fsu.vedas@gmail.com (par téléphone au 0767103050)

Cotisations / presse syndicale

Un problème ou une question sur votre adhésion, votre cotisation ou encore les revues de la FSU et de la FSU territoriale ? N'hésitez pas à nous interpeller sur l'adresse mail snuter34fsu@yahoo.com

Ajustez votre cotisation !

Vous passez à temps partiel, vous avez changé de grade et d'échelon, vous partez en congé parental, vous repassez à temps plein, vous bénéficiez d'une augmentation de salaire grâce au RIFSEEP ou au Ségur, bref votre salaire change ? N'oubliez pas de mettre votre cotisation en cohérence avec votre fiche de paie. Nos cotisations servent à faire vivre l'outil syndical afin de permettre à la fois à ce que l'engagement militant de celles et de ceux qui donnent de leur temps ne donnent pas en plus de leur argent. Nos cotisations servent aussi à structurer, organiser et diffuser la réflexion et la parole des salariés, et ceci en toute liberté. Ce n'est que parce que nous payons des cotisations que ces derniers mois nous avons pu investir en matériel, participer aux Bureau National et à la rencontre nationale sur le travail social ou encore distribuer gratuitement plus de 3000 exemplaires du Guide des Carrières aux agents de notre collectivité. Sur le site du snuter34 vous avez toutes les informations nécessaires pour connaître le montant de votre cotisation (<http://www.snuter34fsu.fr/adherer/>) et pourquoi-pas lutter contre les idées reçues de vos collègues qui hésitent à nous rejoindre ! A la FSU Territoriale nous sommes conscients qu'adhérer à un coût pour chacun et c'est pour cette raison que nous sommes attentifs à tous nos adhérent-es, et qu'un certain nombre de nos publications (comme celle-ci) ne sont destinés qu'à eux/elles !