

Engagé.es !

#16

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE, TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE, VISITES MÉDICALES, JOUR DE CARENCE...

SANTÉ : LA VARIABLE D'AJUSTEMENTS BUDGTAIRES

Sous prétexte de régler des mesures créant ou consolidant les droits des agent.es la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFF) tente de négocier la réduction du nombre de jours d'ASA (page 2) ainsi que les règles du Temps Partiel Thérapeutique (page 3). Après l'application d'un jour de carence qui pénalise particulièrement les plus bas revenus (page 4) c'est un décret

sur les visites médicales, paru en décembre dernier, qui acte un recul considérable de la prévention et la protection de la santé des agent.es au travail (page 3).

SANTÉ DES AGENT.ES : RÉGRESSIONS TOUTES !



P.2 à 4

On a voté !

TOUT SAVOIR SUR LES VOTES DU SYNDICAT FSU EN CST :

Rapport Social Unique - Rapport Égalité Femme-Homme - Réorganisation de la DGA-RH et Evolution des postes - Ajustement et réorganisation de la DGA-ECJSL - Réorganisation de la DGA-DETIE

P.12

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT :

Création d'un secteur FSU Cadres et encadrant.es

P.14



LA FSU TERRITORIALE DE L'HÉRAULT A FÊTÉ SES 10 ANS !

Le 4^{ème} Congrès de la FSU Territoriale de l'Hérault, réuni le 6 février 2026 à St

Aunès, a été l'occasion de revenir sur une aventure militante entamée il y a désormais plus de dix ans. En effet, en décembre 2015, une poignée de militant.es se réunissait à Vendres pour créer la section FSU au département et, dans le même mouvement, le SNUTER34, aujourd'hui FSU Territoriale de l'Hérault. Un pari audacieux à l'époque : celui de construire un syndicat différent.

P.14

LA FSU AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : ENGAGÉE AU QUOTIDIEN !

Quelle PMI voulons-nous ? Page 6

Dégradation organisée de l'accueil du jeune enfant Page 6

Guerre et hausse des prix du carburant Page 6

Conseillers d'insertion : une injustice reconnue...mais pas plus ! Page 7

La FSU aux côtés des assistantes familiales Page 8

Rando-pisteurs : engagés partout, reconnus nulle part ! Page 9

Hébergement d'urgence : Gestion comptable VS accompagnement social Page 10

PMO : évitons un conflit sur les frais de déplacement Page 10

SDS de Gignac : des conditions de travail indignes qui durent depuis trop longtemps ! Page 11



VARIABLE D'AJUSTEMENTS BUDGETAIRES

Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) : un pas en avant, deux en arrière !

Sous prétexte de réglementer des mesures créant ou consolidant des ASA de droit pour la grossesse, l'adoption, ou le décès de l'enfant, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) tente de négocier la réduction du nombre de jours d'ASA pour garde d'enfants (malades ou absence temporaire de moyen de garde).

Pour rappel, actuellement les agent.es bénéficient de 6 jours pour chaque parent, jusqu'aux 16 ans de l'enfant, pouvant être portés à 12 jours si l'un des parents ne bénéficie pas de ces autorisations d'absences ou dans le cas d'une famille monoparentale. Ces ASA sont bien entendu accordées sous réserve des nécessités du service. Ce que le gouvernement envisage au travers de « premières pistes », c'est de maintenir ce droit jusqu'aux 12 ans de l'enfant (toujours sous réserve des nécessités du service) MAIS de le réduire de moitié pour les enfants de 12 à 15 ans. Le nombre d'enfants ne serait toujours pas pris en compte pour la détermination du droit, seulement l'âge du dernier né... De plus, la situation du conjoint au regard de ce droit ne serait plus prise en compte, et seule la situation de famille monoparentale permettrait de doubler le contingent de jours...

Au motif de sécuriser et d'harmoniser les droits en matière d'autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité, le ministère de la fonction publique, incapable d'imaginer des mesures mieux-disantes, cherche au contraire à restreindre les droits des agents et surtout des agentes, les premières concernées : diminution de trois jours pour garde d'enfant malade de 12 à 16 ans, la suppression des ASA pour maladie très grave du ou de la conjointe, ou encore la diminution d'une journée pour mariage ou PACS. Pour la FSU Territoriale, il est inacceptable que l'attribution de droits supplémentaires, bien que nécessaires, justifierait la diminution voire la suppression d'autres droits. En effet, il est plutôt nécessaire de les développer au nom de la conciliation vie privée/vie professionnelle et de l'égalité professionnelle femme-homme !

L'ensemble des organisations syndicales ayant protesté contre cette régression, la FSU a demandé et obtenu que le projet de texte soit retiré de l'ordre du jour du Conseil Commun de la Fonction publique du 12 mars dernier.

Le gouvernement s'entête à maltraiter les personnels de la fonction publique, la FSU s'entête à les défendre !



Siège de la DGAFP (Paris-Austerlitz)

Le motif affiché est d'unifier les pratiques en matière d'autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit ou facultatives ou d'aménagement du temps de travail pour motif d'événements familiaux ou liés à la parentalité. En réalité, depuis le début, le gouvernement doit y voir une aubaine pour réduire les droits des personnels et leur envoyer un nouveau message de défiance.

La FSU, avec les autres organisations syndicales, a fait échouer une première tentative pour réduire la durée de l'ASA pour enfant malade de plus de 12 ans, et pour mariage ou PACS. Le projet de décret qui a été

soumis au Conseil commun de la fonction publique mercredi 9 avril a pourtant reçu un vote contre unanime de la part des organisations syndicales.

Sa logique générale d'abord, est en elle-même une réduction des droits. Aujourd'hui le pouvoir d'appréciation des chefs de service leur confère une souplesse bienvenue pour accorder une ASA, par exemple pour se rendre à des obsèques, quand le service le permet. La rédaction du projet de décret prétend réglementer de manière limitative, et exclut de fait certaines situations, interdisant donc de les prendre en compte. La FSU a déposé des amendements visant à maintenir les droits existants et à en conférer de nouveaux pour tenir compte notamment des évolutions de la société en matière de famille, et elle a soutenu les amendements qui allaient dans le même sens, mais le gouvernement a tout rejeté.

La FSU a déposé un amendement visant à ce que la réglementation tienne compte de la situation particulière des agent-es soumis-es à des contraintes fortes dans l'organisation de leur travail, ne disposant pas de la possibilité de prendre des JNT ou de choisir leurs congés, le gouvernement l'a aussi refusé.

La FSU dénonce une démarche sous tendue par une conception démagogique et inepte de la fonction publique, qui dégraderait la situation faite aux personnels, les relations sociales au travail et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Les agents publics qui œuvrent au quotidien au service de la population ne méritent pas un tel traitement et une telle mesquinerie.

Suite au vote contre, le conseil commun de la fonction publique doit être reconvoqué. La FSU demande des évolutions

substantielles sur la logique du texte et sur les droits spécifiques allant dans le sens de la sécurisation des droits existants et de l'obtention de nouveaux droits. En cas de refus, elle mettra toute son énergie pour mettre en échec la politique gouvernementale en la matière.

La FSU est déterminée à défendre les droits des agents, et à en conquérir de nouveaux. En parallèle des discussions sur les ASA, elle continue, dans le cadre des discussions en vue d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, de porter l'exigence impérative de créer de nouveaux droits favorisant l'égalité en matière de santé – notamment par le congé hormonal -, d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, d'éradication des violences sexistes et sexuelles et par-dessus tout de rémunérations.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

« Sécuriser » pour mieux économiser

Face au constat d'une progression conséquente du nombre de recours au TPT, cette même DGAFP a présenté ces dernières semaines un projet de réforme avec pour objectif une « clarification et une sécurisation du dispositif »...

En réalité la DGAFP souhaite encadrer plus drastiquement ces autorisations (par exemple avec la mise en place d'un délai maximal de 30 jours pour autoriser un TPT ou un contrôle plus accru des RH et du médical). La FSU conteste une massification du TPT qui justifierait un quelconque durcissement des règles d'octroi, d'autant plus que la DGAFP ne propose que des chiffres parcellaires et non consolidés. Par ailleurs, c'est bien une restriction du droit des agent-es qui est visée, ceci dans une logique d'économie budgétaire. En effet, rendre plus complexe l'octroi et le

“rechargement” des droits au TPT après un arrêt maladie ou encore soumettre le premier TPT à autorisation administrative, et introduire davantage de contrôles et d'interventions administratives dans un dispositif relevant principalement du médical, reflète bien une logique gouvernementale bien éloignée d'une quelconque préoccupation de la santé des agent-es.

Ces annonces sont d'autant plus inacceptables qu'elles illustrent à merveille le double discours gouvernemental lorsqu'on se rappelle de ses engagements sur la santé au travail et de l'égalité professionnelle

(notamment concernant la santé des femmes) ...

Après que l'ensemble des organisations syndicales ait claqué la porte d'une première réunion, la FSU a proposé aux autres organisations qu'il soit mis fin au groupe de travail. A ce stade, l'administration a ajourné sine die. ■

"c'est bien une restriction du droit des agent-es qui est visée, ceci dans une logique d'économie budgétaire"

FEMMES ENCEINTES ET CONGÉ MALADIE ORDINAIRE : UN PREMIER BOUGÉ CONFIRMÉ

Il y a un an, le gouvernement avait imposé la diminution de 10 % de la rémunération des agent-es de la fonction publique placés en congé maladie ordinaire, femmes enceintes incluses. La FSU, avec l'intersyndicale de la fonction publique au complet, a dénoncé cette nouvelle injustice et obtenu une première réponse partielle inscrite dans la Loi de Finances 2026 : l'ajout d'une semaine au congé de deux semaines pour grossesse pathologique, congé fractionnable.

La FSU dénonce aussi la tentation de faire peser les économies budgétaires sur les personnels les plus fragiles en réduisant les droits liés à la santé, sans jamais interroger ce qui peut expliquer la dégradation de la santé des agent-es dans la fonction publique, et en particulier dans les métiers les plus féminisés, qui sont aussi ceux qui sont les plus exposés. ■

VISITES MÉDICALES

UN RECU INACCEPTABLE !

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025, publié au JO du 11 décembre 2025, modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

Ce décret constitue en réalité une attaque claire contre le suivi médical des agents territoriaux. Sous couvert de « simplification », il organise le recul brutal de la prévention et de la protection de la santé des agent-es au travail.

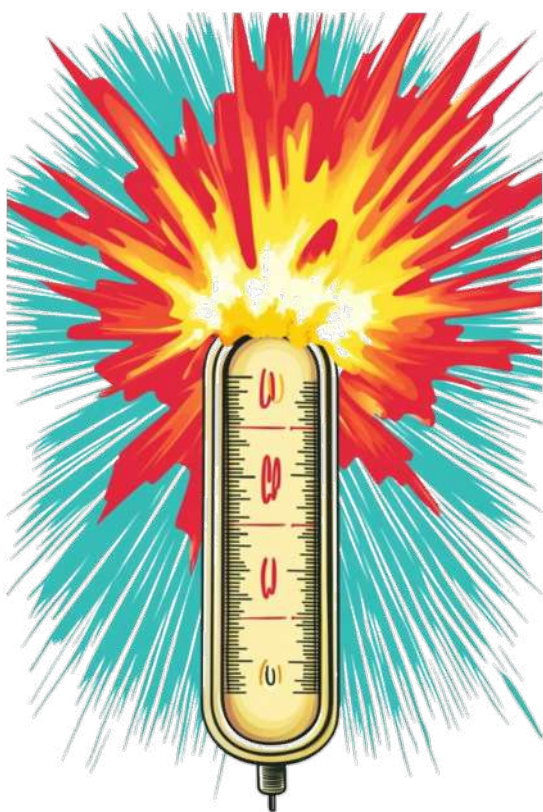
Jusqu'à aujourd'hui, chaque agent-e bénéficiait d'un suivi médical régulier, avec normalement, une visite tous les deux ans. Ce droit permettait de détecter les situations d'usure professionnelle, d'anticiper les dégradations de santé et de maintenir un lien indispensable avec la médecine du travail. Ce socle de protection était à la fois précieux pour les agent-es mais aussi utile aux employeurs.

Désormais, ce droit recule fortement. En effet, pour la majorité des agents la visite médicale passe à tous les cinq ans. Cinq ans sans suivi systématique pendant lesquels les problèmes de santé peuvent s'aggraver sans avoir été repérés. Ce recul majeur aura des conséquences concrètes d'abord pour la santé des agent-es mais aussi pour les conditions de travail dans la collectivité.

Dans le même temps, le gouvernement met en avant un prétendu « suivi renforcé » pour certain-es agent-es (1). Il s'agit davantage d'une mystification que d'un réel progrès ! Ce dispositif maintient simplement, pour quelques situations ciblées, un niveau de suivi qui était auparavant garanti à tous. Ce qui était un droit pour toutes et tous devient une exception pour quelques un-es.

Cette réforme porte en elle une mécanique dangereuse : attendre que les agent-es soient déjà fragilisés pour agir. C'est l'abandon progressif d'une politique de prévention au profit du cas par cas, avec des moyens incertains. Elle ouvre en effet la porte à des inégalités accrues entre agent-es et entre collectivités. Car la réalité du travail, elle, ne change pas. Charges de travail en hausse, manque d'effectifs, pénibilité, RPS... Les risques existent, même lorsqu'ils ne sont pas officiellement reconnus. **Réduire le suivi médical, c'est choisir de fermer les yeux, c'est renoncer à la prévention !**

Comme pour le jour de carence, comme pour le CMO rémunéré à 90%, une nouvelle fois la santé des agent-es territoriaux-iales est considérée comme une variable d'ajustement budgétaire et cette mesure comme une « réponse organisationnelle » à peu de frais....



La prévention n'est pas une notion pour faire joli dans les discours, elle doit être issue d'une volonté politique et d'un travail minutieux en faveur de la santé de tou-ttes les agent-es. Elle se construit dans la durée, avec des moyens, et avec une présence régulière de la médecine du travail.

Face à ce recul, les représentants se saisissent pleinement de cette question dans les instances. Le dialogue social doit permettre d'imposer des pratiques plus protectrices.

La FSU défend un suivi médical régulier, accessible et effectif pour toutes et tous.

**NE LAISSONS PAS DISPARAÎTRE
UN DROIT ESSENTIEL.**

**NE LAISSONS PAS S'INSTALLER
UNE SANTÉ AU TRAVAIL À
DEUX VITESSES.**

LA SANTÉ DES AGENTS N'EST PAS NÉGOCIABLE.

(1) Le décret prévoit toutefois que pour certaines catégories d'agent-es (liste ci-dessous), nécessitant une surveillance médicale renforcée, cette visite est effectuée au minimum tous les 4 ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les 2 ans suivant cette visite. les agents en situation de handicap ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ; les agents affectés à des postes exposant à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, tels qu'identifiés dans la fiche des risques professionnels ; les agents souffrant de pathologies particulières ; les agents dont le poste ou les conditions de travail ont été aménagés pour des raisons liées à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé ; les agents engagés dans une période de préparation au reclassement pour inaptitude.

JOUR DE CARENCE

Une mesure injuste qui pénalise les plus fragiles

L'étude du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), sortie en janvier dernier, sur les effets du jour de carence dans la Fonction publique territoriale vient confirmer ce que nous dénonçons depuis des années : cette mesure est profondément inégalitaire.

Certes, le gouvernement met en avant 86 millions d'euros d'économies annuelles et une baisse des arrêts maladie. Mais dans les faits, la réforme réduit principalement les arrêts courts, sans agir sur les causes réelles de l'absentéisme : conditions de travail dégradées, pénibilité, manque d'effectifs.

Surtout, l'impact n'est pas le même pour tous et toutes. La baisse des arrêts est nettement plus forte chez les agent.es les plus jeunes, les moins qualifié.es et les moins rémunéré.es (catégorie C). Autrement dit : ce sont les agent.es les plus modestes qui renoncent le plus à s'arrêter, parce que la perte d'une journée de salaire pèse davantage sur leur budget.

Et dans la fonction publique territoriale, ces catégories sont très largement féminisées : écoles, petite enfance, action sociale, entretien, animation...

Autant de métiers essentiels au service public local, exercés majoritairement par des femmes et faiblement rémunérés. Derrière une mesure alors présentée comme égalitaire avec le secteur privé (l'IGAS indique cependant que 70 % des salariés du secteur privé voient leur salaire maintenu dès le premier jour d'arrêt grâce à des accords plus favorables ou à des dispositifs de prévoyance d'entreprise), la réalité est claire : le jour de carence renforce les inégalités sociales et contribue à creuser les inégalités entre les femmes et les hommes. ■

JOUR DE CARENCE



L'EMPLOYEUR PUBLIC DOIT INFORMER L'AGENT CONCERNÉ DE SON DROIT AU REPORT DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS.

Le Conseil d'État (C.E. N° 495899 du 17-10-2025) a jugé qu'un employeur public doit suffisamment informer l'agent concerné de ses droits à report de congés annuels.

L'information doit porter d'une part, sur le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'autre part, sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Ainsi, désormais, chaque agent devra être informé par son employeur des jours de congé restants à prendre, de la date limite pour les prendre, et de la possibilité de reporter ces jours si nécessaire. Cette obligation d'information découle directement de la directive européenne 2003/88/CE.

EN CONCLUSION

L'austérité budgétaire n'a pas seulement des effets sur les moyens des services publics et les rémunérations des agent.es. Elle atteint désormais leurs droits. Ces choix politiques portent à nouveau atteinte à la santé des personnels de la fonction publique et à l'égalité professionnelle. Le jour de carence, comme la prise en charge du CMO à 90% ne lutte pas en faveur de la santé des agent.es : il les dissuade de se soigner. Il affaiblit la protection sociale, pénalise les bas salaires et risque, à terme, de détériorer la santé des personnels comme la qualité du service public. Les projets gouvernementaux sur les ASA comme sur le TPT concourent de la même manière au projet de diminuer les droits des agent.es. Pour la FSU Territoriale une politique budgétaire ne peut pas se faire sur le dos des agent.es les plus fragiles ! Aussi nous exigeons l'abandon immédiat de ces projets et appelons le gouvernement à cesser ses attaques contre les droits, la santé et les conditions de travail des agent.es publics. Enfin nous exigeons la suppression du jour de carence en cas de maladie et le rétablissement du maintien à 100% du traitement en congé maladie ordinaire. La FSU Territoriale est vigilante et déterminée à bloquer les mauvais coups, à gagner de nouveaux droits en matière de santé au travail, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et à obtenir l'augmentation des rémunérations !

Agir dans les instances et rassembler dans les luttes c'est appeler à construire une réponse collective pour gagner l'égalité salariale, au travail et dans toute la société pour toutes les femmes !



LA FSU AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : ENGAGÉE AU QUOTIDIEN !

DGA-ASEF

QUELLE **PMI** VOULONS-NOUS ?

Par un courrier au Président du Département de l'Hérault, la FSU de l'Hérault tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme face à la dégradation organisée du service public de la PMI. Après la suppression de postes, notamment de sages-femmes, les agent-es dénoncent des conditions de travail toujours plus dégradées et un avenir incertain pour leurs missions essentielles.

Réuni-es en nombre, les professionnel·les alertent : surcharge de travail, non-remplacements, outils inadaptés et logique purement comptable prennent le pas sur la prévention et l'accompagnement des familles. La FSU exige le maintien d'une PMI universelle, accessible à toutes et tous, et non réduite à une politique minimaliste ciblant uniquement les publics précaires. Elle revendique des moyens à la hauteur des enjeux sanitaires et sociaux.



Dans un contexte national déjà alarmant – hausse de la mortalité infantile, creusement des inégalités de santé – la casse du service public local est irresponsable. Les agent-es dénoncent aussi une organisation du travail qui fragmente les équipes, dégrade les coopérations et empêche un accompagnement global des familles.

À cela s'ajoute un management centré sur les chiffres, au détriment du sens du travail, ainsi qu'une formation dégradée,

souvent dématérialisée et appauvrie. Le manque d'attractivité des métiers aggrave encore la situation, laissant des postes vacants et des équipes exsangues.

Pour la FSU, des solutions existent : meilleure organisation, renforcement des effectifs, reconnaissance des missions, et véritable concertation avec les agent-es. Ce combat est clair : défendre une PMI de proximité, humaine, et ambitieuse, au service de toutes les familles.

La FSU appelle le Conseil départemental à sortir de la logique d'austérité et à faire des choix politiques forts pour sauver et renforcer ce pilier du service public. ■

Le courrier au Président, diffusé aux agent-es le 9 avril, est à retrouver en intégralité sur le site de la FSU Territoriale de l'Hérault : www.snuter34fsu.fr

GUERRES ET **HAUSSE DES PRIX** DU CARBURANT

La FSU Territoriale de l'Hérault s'adresse au Président

Dans un contexte de flambée des prix de l'énergie liée aux tensions internationales, la FSU Territoriale de l'Hérault a alerté le Président du Conseil départemental.

En effet les agents publics voient leur pouvoir d'achat soudainement amputé par la hausse des carburants, aggravant une situation déjà fragilisée par des salaires qui ne suivent pas la hausse de l'inflation. Face à cette crise qui s'installe, aucune réponse d'urgence de l'État n'est à la hauteur des besoins des salarié-es.

Nous dénonçons une injustice flagrante : les plus bas salaires sont les premiers touchés, tandis que les obligations professionnelles imposent des déplacements toujours plus coûteux.

Nous rappelons aussi avec force que l'employeur public a un devoir légal de protection des conditions de vie et de travail.

Parmi les mesures revendiquées : un élargissement immédiat du télétravail pour limiter les frais, une compensation financière face à l'explosion des coûts de transport, et des dispositifs spécifiques pour les métiers contraints à la mobilité. Enfin les assistantes familiales, particulièrement exposées à la hausse des carburants, doivent bénéficier d'un soutien concret et rapide.

Au-delà des mesures ponctuelles, la FSU exige une véritable adaptation de l'organisation du travail et une anticipation des difficultés à venir. Elle appelle aussi à un dialogue social renforcé, dénonçant toute inertie institutionnelle face à l'urgence.

Pour le syndicat, il n'est plus question de subir : la collectivité doit agir sans délai pour éviter une dégradation massive des conditions de vie des agent-es. ■

DGA-RH

NON À LA DÉGRADATION ORGANISÉE DE L'ACCUEIL DES **JEUNES ENFANTS** !

Le gouvernement prétend répondre à la crise de recrutement dans la petite enfance, mais pour la FSU Territoriale, il organise surtout une baisse inquiétante de ses exigences.

Avec la création du nouveau titre d'intervenant éducatif en petite enfance (IEPE), accessible après une formation allégée, des personnels moins qualifiés pourront encadrer les enfants au même niveau que des diplômés d'État.

Le syndicat dénonce une attaque frontale contre les métiers et la qualité d'accueil. En effet, derrière cette réforme, c'est une logique budgétaire dangereuse qui est à l'œuvre, au détriment des enfants et des familles.

La déqualification des professionnels, c'est aussi la dégradation des conditions de travail et la perte de reconnaissance des professionnel·les.

Pour la FSU, la crise ne vient pas d'un excès d'exigence mais d'un manque criant de moyens et de considération. Baisser le niveau de qualification ne fera qu'aggraver la situation.

La FSU territoriale revendique au contraire des salaires revalorisés, des formations renforcées et 100 % de personnels diplômés auprès des enfants.

Nous appelons aussi à en finir avec la logique de rentabilité et à défendre un véritable service public de la petite enfance.

Sacrifier la qualité d'accueil aujourd'hui, c'est fragiliser toute la société de demain. ■

[Lire le tract sur www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)



DGA ATIE

**CONSEILLERS
D'INSERTION : UNE
INJUSTICE
RECONNUE...**

MAIS PAS PLUS !

Entre reconnaissance du problème et refus d'agir immédiatement, le dialogue social révèle une nouvelle fois ses limites.

À l'heure où les politiques publiques d'insertion sont renforcées, notamment dans le contexte de la mise en œuvre de la loi dite « plein emploi », la situation des conseillers et conseillères d'insertion du département de l'Hérault met en lumière une contradiction persistante que nous avons dénoncée lors de la dernière concertation sur le RIFSEEP : des missions identiques, mais des rémunérations disparates...

Ainsi, au titre de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), les montants varient de :

- 405,67 € pour les agents de catégorie C,
- 470 € pour les agents de catégorie B,
- 527,67 € pour les agents de catégorie A.

Un écart que l'administration justifiait initialement par une différenciation des missions selon le grade. Or, trois ans après la mise en place du RIFSEEP, le constat est sans appel : cette différenciation n'existe pas (comme nous l'avions annoncé il y a trois ans car elle nous paraissait impossible à mettre en œuvre).

Pour la FSU, cette situation constitue une injustice manifeste, d'autant plus problématique que la fonction de conseiller d'insertion est aujourd'hui renforcée et centralisée dans les politiques publiques.

Des propositions concrètes et financièrement mesurées

Contrairement à une idée souvent avancée pour écarter les revendications, la FSU ne se contente pas d'un constat et formule des propositions précises. En effet deux scénarios étaient proposés :

- une revalorisation de l'IFSE pour aligner les catégories C et B sur le niveau des A,
- ou une refonte partielle des groupes de fonctions.

Le tout pour un coût estimé à moins de 30 000 € par an somme qui nous a paru «

mesurée » au regard du budget global de la collectivité. Autrement dit, une revendication ciblée, argumentée et financièrement soutenable.

Une réponse administrative fermée au dialogue

Dans sa réponse datée du 9 mars 2026, la Direction générale adjointe des ressources humaines ne conteste pas le diagnostic posé par la FSU. Elle reconnaît implicitement la complexité héritée des évolutions statutaires et organisationnelles.

Cependant la conclusion est sans appel : aucune modification n'est envisagée à court terme.

L'administration avance plusieurs arguments :

- le cadre actuel du RIFSEEP, issu des travaux de 2022-2023,
- l'impossibilité de résoudre la situation sans mobilité ou une éventuelle accès au grade dans le cadre des Ligne Directrice de Gestion, et surtout, des contraintes budgétaires mises en avant malgré les 15 millions d'euros déjà engagés dans la réforme indemnitaire...

La seule perspective offerte est un réexamen... à l'horizon 2027, lors du bilan des quatre années de fonctionnement du RIFSEEP.

Faire reposer la solution sur les agents

Au-delà du refus immédiat, la réponse administrative soulève une question de fond. En renvoyant la résolution du problème à la réussite à un concours, une promotion, ou encore une mobilité, elle transfère la responsabilité de corriger une inégalité structurelle... sur les agents eux-mêmes. Une position difficilement acceptable pour les organisations syndicales, qui rappellent que c'est bien l'organisation du travail et la définition des fonctions qui doivent être interrogées.

Un révélateur des limites du dialogue social

Ce dossier illustre une situation bien connue dans la fonction publique territoriale : des revendications reconnues comme légitimes sur le fond, mais repoussées au nom de contraintes budgétaires ou calendaires. Pour la FSU, la question reste entière : comment justifier durablement que des agents exerçant les mêmes missions soient rémunérés différemment ?

Dans un contexte où les métiers de l'insertion sont appelés à jouer un rôle central, maintenir de telles disparités revient à fragiliser l'engagement des personnels et à nier la réalité de leur travail.

Le rendez-vous est fixé à 2027 sans aucun engagement, mais pour les agents concernés, l'attente et l'incertitude s'ajoutent à une situation déjà ancienne. Cela reste inacceptable pour la FSU. ■



Les montants du régime indemnitaire au CD34 sont disponibles sur www.snuter34fsu.fr

Une revendication claire, juste et argumentée

Dans un courrier adressé le 20 janvier 2026 au Président du Conseil départemental, la FSU territoriale de l'Hérault a posé un constat sans ambiguïté au regard du recul que nous avons aujourd'hui sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire : au sein du PPI (DGA-ATIE), les conseillers d'insertion exercent les mêmes fonctions, tout en relevant de catégories statutaires différentes (A, B et C), et avec des écarts indemnitaires significatifs.

DGA ASEF

LA FSU AUX CÔTÉS DES

ASSISTANTES FAMILIALES

Dans le cadre de la mobilisation réussie depuis la rentrée 2025 et le rassemblement du 13 octobre où la FSU a pris toute sa place, nos revendications relatives à l'application de la loi Taquet ont obtenu satisfaction.

Ainsi, des avancées notables vers une prise en compte d'une indemnisation à 80% du salaire pour TOUTES les places vacantes et non plus une seule et un droit exceptionnel de refus inconditionnel de proposition d'accueil ont été actés. Nous déplorons néanmoins que la question du profil d'accueil n'ait pas été incluse mais nous avons obtenu que l'adéquation entre la famille d'accueil et la problématique de l'enfant confié soit toujours recherchée. Concernant les collègues qui ne font que du relais, la Direction

a maintenu sa proposition d'indemnisation sur un accueil en cas de vacance de place ce qui n'existait pas auparavant.

Malgré cette victoire, les chantiers, afin de poursuivre les améliorations des conditions de travail des assistantes familiales, restent nombreux et demandent un travail syndical de fond, dans la durée comme la FSU s'y applique depuis de nombreuses années.

De plus, nous sommes entrées dans une année d'élections professionnelles qui se tiendront en décembre 2026 et, comme il y a 4 ans, la FSU portera un revendicatif syndical offensif en faveur de cette profession spécifique et forte d'un collectif d'assistant.es familiaux.ales syndiqué.es.

Dans ce sens, la FSU a repris ses rencontres avec les assistantes familiales sur les territoires par une réunion le mardi 31 mars à Béziers Foch (d'autres dates et lieux suivront). Ainsi, nous offrons à nos adhérentes des temps d'échanges riches qui permettent de rester au plus près des préoccupations quotidiennes des salarié.es mais aussi d'élaborer et structurer nos revendications. Nos adhérent.es peuvent venir avec des collègues sympathisant.es afin de découvrir l'action de la FSU. Aussi, par exemple, ce temps permet de préparer les rencontres avec le SDAF* et la DEF** dont la prochaine s'est tenue le 16 avril, aborder la question informatique, du signalement et de ses conséquences, l'augmentation du prix des carburants.... Enfin, la FSU tient à remercier l'ADDAMEF*** pour son invitation à sa conférence prévue le 11 juin prochain. C'est grâce à ce type d'initiative que nous ferons avancer conjointement la défense des droits et besoins professionnels des Assistantes et Assistants Familiaux.ales.

* Service Départemental de l'Accueil Familial

** Direction Enfance famille

*** Association Départementale Des Assistants Maternels Et Familiaux de l'Hérault.



DGA AT

RANDO-PISTEURS :

ENGAGÉS PARTOUT, RECONNUS NULLE PART

Dans un courrier adressé à la direction, la FSU a une nouvelle fois alerté la collectivité sur la situation des rando-pisteurs, ces agents de terrain indispensables mais toujours laissés à la marge d'une réelle reconnaissance professionnelle.

Une polyvalence bienvenue, des risques bien réels

Depuis plusieurs années, les rando-pisteurs ont accepté des réorganisations profondes de leur travail. Désormais intégrés à des dispositifs de coopération interservices, ils interviennent bien au-delà de leurs missions initiales : entretien d'espaces naturels, chantiers techniques, appui en situation de crise... Une polyvalence présentée par la direction comme une preuve d'adaptabilité, mais qui s'accompagne sur le terrain de conditions d'intervention parfois risquées comme nombre de leurs collègues du PMO et du PRM. La FSU pointe notamment les interventions aux abords des routes, où les agents sont exposés à des risques accrus sans bénéficier systématiquement des équipements ni des formations adaptées. Lors d'événements récents comme la tempête Nils, des rando-pisteurs ont par exemple été mobilisés pour aider à dégager des axes routiers.



Sécurité et égalité de traitement : des revendications claires

Face à cette réalité, la FSU a formulé des exigences précises :

- la mise à disposition d'équipements de protection adaptés à toutes les situations d'intervention ;
- des formations spécifiques, notamment pour les opérations à risque ;
- l'égalité de traitement avec les agents des routes, incluant l'attribution de la prime de risque.

Car pour le syndicat, la logique actuelle est intenable : les rando-pisteurs sont mobilisés comme des agents techniques polyvalents, parfois en conditions comparables à celles des équipes routières, sans en percevoir les compensations.

Une réponse institutionnelle jugée insuffisante

En réponse, la direction reconnaît «l'engagement» et «la capacité d'adaptation» des rando-pisteurs, saluant leur contribution au service public et leur implication dans les coopérations interservices. Elle insiste sur le fait que ces missions supplémentaires ne représentent qu'une fraction de leur activité et qu'elles s'inscrivent principalement dans des travaux d'espaces verts ou naturels.

Concernant les interventions en bord de route, la direction affirme qu'elles restent exceptionnelles et encadrées par des agents spécialisés, ce qui, selon elle, ne justifie pas l'octroi de la prime de risque. Quant à la pénibilité, de laquelle ces agent-es sont injustement exclu-es depuis l'accord temps de travail (à l'instar des agent-es des espaces verts), le sujet est tout simplement clos : la collectivité n'envisage pas de rouvrir les discussions...

La reconnaissance ne peut pas être que symbolique

Pour la FSU, cette réponse illustre une contradiction majeure. D'un côté, la direction met en avant l'engagement exemplaire des agent-es ; de l'autre, elle refuse d'en tirer les conséquences concrètes en matière de droits, de rémunération et de conditions de travail.

Les remerciements des usagers ou des



partenaires institutionnels, aussi sincères soient-ils, ne remplacent ni une reconnaissance statutaire, ni des mesures de protection adaptées dont il n'est jamais question dans la réponse de la DGA-AT.

Sortir de l'incohérence

La FSU appelle la collectivité à sortir de cette logique à double discours. Si les rando-pisteurs sont suffisamment qualifiés pour intervenir en appui sur des missions techniques, parfois risquées, alors ils doivent bénéficier des mêmes garanties que les autres agent-es exposés-es.

Pour la FSU, il y a urgence à agir car derrière la sémantique de l'engagement et de la polyvalence se joue la réalité au travail d'agent-es essentiel-les au service public, mais encore trop souvent invisibilisé-es et insuffisamment protégé-es. La volonté de la collectivité de rendre dès 2027 plus complexe voire inaccessible l'indemnité de frais de repas pour ces agent-es parachève qui qui ressemble de plus en plus à du mépris.

DGA ASEF

HÉBERGEMENT D'URGENCE GESTION COMPTABLE VS ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

La FSU a été interpellée par des travailleurs sociaux de STS, essentiellement assistant-es de service social suite à la demande du SEM (DGA-ASEF) en date du vendredi 10 avril relative à l'hébergement d'urgence et plus précisément la participation de l'usager à son hébergement hôtelier.



Dans ce mail transmis aux MDS il est précisé que l'objet est « de faire remonter et lister les familles qui n'auraient pas honorées leurs participations depuis le 01 janvier 2025 ».

Pour nombre d'entre eux cette demande leurs est parvenue par simple transfert de mail qui leur demandait de répondre à la commande, sans

autre explication complémentaire et avec une date butoir au 23 avril, provoquant consternation voire colère. En effet, cette demande, présentée comme une opération de régularisation au bénéfice de la Direction Administrative et Financière, a été ressentie en réalité comme un glissement inacceptable des missions des travailleur-euses sociaux-ales vers des fonctions de contrôle et de suivi financier.

Par ailleurs, pour la FSU, la formalisation et la transmission d'un listing d'usagers contrevient aux règles de protection des données personnelles en vigueur.

Afin de clarifier cette situation, la FSU a pris l'initiative de contacter les direction et service concernés. Notre échange a effectivement confirmé un hiatus entre les attendus du SEM et la forme de la demande relayée aux travailleur-euses sociaux-ales induisant confusion et/ou mauvaise interprétation. La FSU a demandé de veiller à ce que cette demande du SEM soit traitée de façon adaptée et en respect des missions et fonctions de chacun comme du droit des personnes accompagnées, en précisant qu'elle s'oppose formellement à une démarche visant à recenser les usagers du service social.

Par ailleurs nous rappelons la sensibilité de ce type de démarche administrative qui doit appeler toute l'attention des services lorsqu'elle vient « s'immiscer » dans les accompagnements sociaux, médico-sociaux ou éducatifs.

PMO : ÉVITONS UN CONFLIT SUR LES FRAIS DE DÉPLACEMENT !

La FSU a participé à la réunion trimestrielle avec le Pôle des Moyens Opérationnels (PMO) de la DGA-AT. Si cela a été l'occasion de faire un point sur les sujets « habituels » comme l'habillement, des sujets plus contextuels se sont imposés (tempête Nils, coopération interservice) notamment celui relatif aux frais de déplacement, plus sensible qu'il n'y paraît.

UNE COOPÉRATION INTERSERVICES EFFICIENTE

Dans le contexte de tension budgétaire que nous connaissons, la DGA-AT a adopté une stratégie qui a consisté à revisiter leurs niveaux de services pour intervenir au plus juste en couvrant les activités en régie dans l'objectif de faire baisser les interventions extérieures. Il s'agissait essentiellement de couvrir l'entretien des espaces naturels et espaces verts en proposant des fiches de travaux aux rando pisteurs, forestiers sapeurs, et génie civil sur 5 à 10 % de leurs activités, permettant aux services de rester sur leurs spécialités. Comme ils en ont l'habitude les agent.es du PMO ont fait « des pas de côtés » pour aller vers d'autres domaines, avec leur technicité, pour réduire l'externalisation des missions et permettre à la collectivité de réaliser 400 000€ d'économies soit 10% du gain budgétaire...

MOBILISATIONS FACE À LA TEMPÊTE NILS

Les Rando-pisteurs et Forestiers sapeurs sont aussi intervenus en soutien aux agent-es du Pôle Routes et Mobilités (PRM) lors de la tempête Nils pour rouvrir les routes départementales obstruées par les arbres. Une nouvelle fois l'engagement professionnel de ces agent-es est à saluer. Si la qualité du réseau radio a été saluée il n'en est pas de même des tenues qui n'étaient pas vraiment adaptées à l'eau...

FRAIS DE DÉPLACEMENT : ATTENTION CRISE EN VUE !

Le service des ressources humaines avait fait le trajet jusqu'au PMO de Gignac pour évoquer le point relatif au frais de déplacements et notamment les frais communément appelés « paniers » (frais repas). Ce sujet est porté à l'attention du PMO dans le cadre d'un changement de l'outil, le logiciel Ulysse étant devenu « obsolète ». Le Président Mesquida avait exprimé le souhait de revoir la prise en charge des frais de déplacement et notamment le passage en frais réel du forfait repas. Cela doit donc pour l'administration coïncider avec le changement de logiciel en avril 2027. En clair il faudra que chaque agent-e fournisse une facture du jour pour être remboursé-e au réel du prix du repas. Pour la FSU cela pose plusieurs problèmes. D'abord l'impossibilité technique pour ces agent-es de fournir une facture du jour puisque leur prise de service s'effectue à 7h du matin et qu'ils se trouvent ensuite toute la journée sur des chantiers dans les massifs, et quel que soit le climat. Ensuite, si l'on parvient à dépasser ce premier problème (déjà de taille) on peut aisément se demander comment seront analysées les factures au regard du chaos et du côté contre-productif provoqué (et voulu) par la mise en place de la subvention repas pour les agent-es en dehors d'Alco. Enfin, pour la FSU, le forfait repas pour ces professionnels est un fait social qui s'inscrit dans l'histoire et des accords passés lors de l'arrivée des forestiers-sapeurs venus de l'ONF en 1979/1980 et qui ces dernières années ont déjà accepté de nombreux sacrifices. Pour la FSU, l'administration et l'exécutif ne semble pas mesurer suffisamment l'impact d'une telle mesure qui va toucher principalement les bas salaires et le pouvoir d'achat des agent-es dans leurs vies professionnelles et familiales. **La FSU appelle à la mise en place d'un dialogue social spécifique sur cette question afin que ces professionnels ne soient pas durement affectés par cette décision. Elle se tient aux côtés des professionnels mobilisés pour leur condition de travail.**

À suivre...

DGA ASEF

SDS DE GIGNAC : DES CONDITIONS DE TRAVAIL INDIGNES QUI DURENT DEPUIS DES ANNÉES

Les agent-es du STS de Gignac ont écrit au Président de la collectivité pour dénoncer la dégradation chronique de leurs conditions de travail. Les organisations syndicales en ont reçu copie. Huit ans après les premières alertes, la situation du Service Départemental des Solidarités (SDS) de Gignac reste critique. Face à l'augmentation constante de la population et des besoins du public, les agent-es continuent de travailler dans des conditions qui nuisent à la fois à leur santé et à la qualité du service rendu.

Dès 2018, la réorganisation du service social départemental avait mis en évidence l'inadaptation des locaux du parc d'activité de Camalcé. Une solution temporaire avait alors été mise en place avec l'installation de modulaires sur le site de la Tambourithèque. Mais ce provisoire s'est installé dans la durée : aujourd'hui encore, les équipes sont éclatées, certaines à plus d'un kilomètre les unes des autres, compliquant fortement la coordination entre professionnel-les.

Sur le site principal, la situation est devenue intenable. Près de 20 agent-es se partagent seulement 7 bureaux. Dans certains cas, jusqu'à quatre professionnels occupent un même espace de 14 m². D'autres n'ont tout simplement pas de bureau attribué et doivent travailler dans des salles de réunion ou s'installer à la place de

toilette fonctionnel pour l'ensemble du service, des espaces insuffisants pour assurer les permanences, et des situations qui frôlent l'absurde. Car faute de bureaux disponibles, certains travailleurs sociaux ont été parfois contraints de recevoir du public... à l'extérieur, dans le parc de Camalcé. Une situation qui oblige une gestion au jour le jour des emplois du temps.

Cette (dés) organisation impacte grandement les partenaires et les usagers. Les permanences sont réduites, voire déplacées, par manque de place. Les équipes de l'Aide Sociale à l'Enfance, installées dans les modulaires doivent revenir

sur le site principal pour recevoir les familles, car au-delà de conditions d'accueil plus sécurisées, l'accueil du public est impossible aux modulaires. Cette dispersion des lieux complique la lisibilité du service pour les habitants et alourdit l'organisation du travail.

Alors qu'un projet de nouveau bâtiment avait été engagé — avec un permis de construire validé en 2024 —, son report à 2028 (sans aucune certitude) pour raisons budgétaires suscite de fortes inquiétudes. Les agent-es craignent que ce futur équipement soit déjà sous-dimensionné au moment de sa livraison, au regard de l'évolution constante des besoins de ce territoire.

Dans l'intervalle, des solutions de fortune sont envisagées : extension des modulaires, recours à des locaux partenaires, augmentation des visites à domicile.

Mais ces réponses restent partielles et précaires. Elles ne permettent ni de garantir des conditions de travail dignes, ni de respecter pleinement les engagements du Département en matière de qualité d'accueil du public.

Dans un contexte de hausse des demandes sociales et de complexification des situations, il est urgent d'agir. Les



Aucune garantie de condition de travail dignes, ni respect des engagements du Département en matière de qualité d'accueil du public.

collègues absent-es. Au-delà d'accentuer les risques psycho-sociaux, cette promiscuité porte notamment atteinte à la nécessaire confidentialité des échanges.

Les conditions matérielles sont toutes aussi préoccupantes : les agent-es dénoncent la présence d'un seul

agent-es du SDS de Gignac demandent des mesures concrètes et rapides, à commencer par l'extension des modulaires, seule solution immédiatement mobilisable.

Au-delà des conditions de travail, c'est bien la qualité du service public qui est en jeu. Accueillir dignement, accompagner efficacement, travailler en équipe : autant d'exigences aujourd'hui mises à mal par un manque criant de moyens matériels.

Au mois de mars, les élu-es de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT, ex-CHSCT) ont sollicité la vice-Présidente pour mettre rapidement en place une visite de site permettant de démontrer à l'exécutif les conditions de travail déplorables de ces agent-es.

La FSU s'est jointe à ces derniers en interpellant notamment le Président pour exiger une intervention urgente de la collectivité tout en se tenant à leur disposition pour mener, le cas échéant, les actions nécessaires aux changements.

ON A VOTÉ !

CST du 5 février 2026

Ce CST comportait 6 dossiers dont 5 pour avis, donc soumis au vote.

Dossier 1 : DGA RH - Rapport Social Unique

La FSU territoriale approuve les axes d'analyse tirés de ces données et le comparatif proposé sur les années 2022-2023-2024 tel que convenu avec l'administration en 2025. Cela sera utile notamment pour le travail à venir lié au plan Egalités professionnelles Femme-Homme.

Vote **POUR**

Dossier 2 : DGA RH - Rapport égalité Femme-Homme.

Ce dossier était présenté à titre d'information. A cette occasion, la FSU a rappelé l'importance du travail à venir ces 3 prochaines années dans le cadre du nouveau protocole du Plan égalité professionnelle femme-homme 2026-2027-2028.

Dossier 3 : DGA RH - Réorganisation.

Suivant de près celle d'octobre 2024, cette nouvelle réorganisation entérine plusieurs organisations de travail déjà effective dans certains services. La FSU ne peut qu'approuver l'objectif de stabilité attendue compte tenu des efforts d'adaptation fournis par les agent.es ces dernières années.

Vote **POUR**

Dossier 4 : DGA RH - Évolution des postes.

Pour la première fois cette année, ce rapport présente des suppressions sèches d'assises de postes compte tenu du contexte budgétaire ; elles sont au nombre de 60, dont 18 postes dit « gelés » depuis plusieurs années. Si ces postes ne sont plus occupés pour diverses raisons (retraite, mobilité...) 3 agents restent à ce jour en attente d'une solution. La FSU a pointé le caractère politique de ce dossier et s'oppose à cette orientation de l'exécutif départemental. En effet, des besoins existent dans certaines DGA où les réponses ne sont pas à la hauteur. Malgré une économie significative que représente ce choix (soit plus de 2 M d'€), il acte surtout la poursuite du travail en mode dégradé de nombreux services. Ce dossier a été représenté le 19/02/26, avec un vote similaire des OS.

Vote **CONTRE**.



Dossier 5 : DGA ECJSL - Ajustements et réorganisation.

Un des objectifs de ce dossier est de rebaptiser la DGA qui se nommera la « DGA CCS » (Collèges, Culture & Sport). Dans la même dynamique, le Pôle Education Jeunesse devient le Pôle Vie des Collèges. La FSU déplore la suppression de la Direction jeunesse composée de 19 agents dont les missions sont réparties entre le nouveau pôle et la DETIE.

Vote **CONTRE**

Dossier 6 : DGA DETIE - Réorganisation.

Rationalisation, lisibilité de l'organigramme, simplification des process et mutualisation des moyens étaient les motivations de ce dossier.

La perspective de positionner les chargés de mission au central est prévue au fur et à mesure des mouvements d'agent.es afin d'éviter des changements de résidence administrative aux agent.es actuellement en poste. Aussi les deux postes voués à disparaître n'impliquent aucun enjeu humain pour les agent.es concernés dont le souhait prévaudra durant leur activité et ce, à long terme.

Actuellement, le recrutement des conseiller.es RSA se fait exclusivement en A afin d'harmoniser à terme, le grade et la rémunération des agent.es. Pour autant, la FSU déplore qu'une différence de RIFSEEP entre les agent.es demeure pour quelques années encore alors que leurs fonctions sont identiques (voir page 7). Par ailleurs, la surcharge du SDI Ouest connue de l'administration, fera l'objet d'un rééquilibrage futur entre SDI avec proposition de mobilité. Nous avons questionné le choix de la nouvelle dénomination de la DGA DETIE rebaptisée « DGA Agriculture Tourisme Insertion Environnement » donnant à nouveau, trop peu de lisibilité au volet insertion selon nous. Enfin, la FSU a sollicité des rencontres semestrielles entre le Pôle Politique Insertion et les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social tel que cela se fait sur d'autres DGA afin d'échanger sur le fonctionnement opérationnel actuel et la mise en place de la Loi Plein Emploi.

Au regard des éléments pour le PPI et la cohérence de l'organisation proposée pour le P3E :

Vote **POUR**

Engagé.es ! #16



DE NOUVELLES RÈGLES FACILITENT LA DISPONIBILITÉ

Le décret n°2025-1169 du 05 décembre 2025 modifie le décret n°86-68 du 13/01/1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration en ce qui concerne les deux dispositions suivantes.

DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES

PERSONNELLES :

Suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois à l'issue d'une première période de 5 ans de disponibilité.

Ce décret supprime l'obligation pour le fonctionnaire de réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois consécutifs avant de pouvoir obtenir le renouvellement de sa disponibilité au-delà de la première période de cinq ans.

La disponibilité pour convenances personnelles peut désormais atteindre un maximum de dix ans cumulés, sans obligation de reprise après cinq ans.

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PENDANT LA DISPONIBILITÉ :

Suppression de l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de ces activités par une obligation unique au retour de disponibilité.

L'obligation d'envoyer chaque année les justificatifs d'activité pour maintenir les droits à l'avancement est supprimée.

Désormais, ces justificatifs ne seront transmis par le fonctionnaire qu'au moment de sa réintégration, et les droits à l'avancement seront reconstitués à ce moment-là, dans la limite de cinq ans (prévue par l'article L. 514-2 du Code général de la fonction publique).

UN NOUVEAU CONGE DE NAISSANCE EN JUILLET

Le nouveau congé de naissance, qui devait entrer en vigueur le 1er janvier, a été reporté à juillet. Le gouvernement a en effet prévu son déploiement pour le budget de la sécurité sociale pour 2026.

De nouveaux droits pour les jeunes parents

Concrètement il permettra à chaque parent de prendre en plus de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'à deux mois de congé supplémentaire rémunéré à 70% du salaire net le premier mois et 60% le second mois. Ce congé pourra être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois.

Mise en œuvre

Si le congé de naissance ne remplace pas le congé parental, qui sera toujours d'actualité en faveur des familles et dans les mêmes termes, il ne sera accessible qu'à partir du 1^{er} juillet 2026 pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date.

Les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel s'étendant jusqu'à la fin de l'année 2026 pour prendre ce congé (contre 9 mois après la naissance pour le droit commun).

Attention à l'indemnisation !

L'indemnisation des congés pris à partir du 1^{er} juillet 2026 devrait être réalisée grâce à l'engagement « très volontariste » des pouvoirs publics, et le recrutement de personnels pour réaliser le calcul et le versement du droit dans les caisses de Sécurité sociale. Cette entrée en vigueur plus rapide que prévue pourra cependant conduire à des délais d'indemnisation et une lourdeur administrative plus importante que les modalités de déploiement initialement envisagées, qui étaient davantage automatisées.

A suivre donc...



CANTINES SCOLAIRES

Levée de l'interdiction de la vaisselle et des couverts en plastique dans les cantines

La décision du Conseil d'État permettant à nouveau l'utilisation du plastique dans les cantines, perçue comme un recul écologique majeur alors que les risques sanitaires (perturbateurs endocriniens, microparticules) sont aujourd'hui largement documentés.

Pour la FSU Territoriale de l'Hérault, cette situation illustre le poids des logiques juridiques et des lobbys face aux impératifs de santé publique et de transition écologique.

Le retour du plastique va à l'encontre des efforts déjà engagés par de nombreuses collectivités ayant investi dans des alternatives durables comme l'inox.

Pour autant la généralisation de l'inox n'est pas sans difficultés : elle impose des réorganisations profondes des cuisines centrales et des établissements scolaires, des investissements matériels et des changements de pratiques professionnelles. Pour les personnels, cela signifie une adaptation rapide, souvent sans moyens suffisants, avec des contraintes logistiques accrues (transport, lavage, manutention).

Si certains retours montrent des gains (moins de déchets, parfois moins de vaisselle ou de casse), ces bénéfices ne sont pas uniformes et dépendent fortement des conditions locales.

Ainsi, la transition écologique des cantines ne peut se faire sans une véritable politique de soutien aux agent-es, en termes de formation, d'effectifs et d'ergonomie.

Au croisement de l'écologie et des conditions de travail des agent-es, l'enjeu est donc double : sortir du plastique pour protéger la santé des enfants, tout en garantissant de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des personnels.

COMMENT ÉDUIQUER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN DÉPASSANT LA CULPABILISATION ?

L'article de *The Conversation* démonte l'idée selon laquelle il suffirait de culpabiliser pour faire avancer la transition écologique. Au contraire, les discours anxiogènes et moralisateurs produisent souvent découragement et impuissance, y compris chez celles et ceux déjà sensibilisés.

Pour les auteurs, l'enjeu est politique et éducatif : il s'agit de redonner du pouvoir d'agir, en s'appuyant sur le collectif, les solidarités et des perspectives concrètes de transformation sociale. L'éducation à l'écologie ne peut pas se réduire à des injonctions individuelles ; elle doit permettre de comprendre les causes structurelles des crises et d'agir ensemble.

Dans cette perspective, former des citoyen·nes capables de s'engager passe par une pédagogie émancipatrice, tournée vers l'action collective et la justice sociale — bien loin des logiques de culpabilisation qui dépolitisent les enjeux.

<https://theconversation.com/comment-eduquer-a-la-transition-ecologique-en-depassant-la-culpabilisation-276784>

A FÊTÉ SES 10 ANS !

Le 4^{ème} Congrès de la FSU Territoriale de l'Hérault, réuni le 6 février 2026 à St Aunès, a été l'occasion de revenir sur une aventure militante entamée il y a désormais plus de dix ans. En effet, en décembre 2015, une poignée de militant.es se réunissait à Vendres pour créer la section FSU au département et, dans le même mouvement, le SNUTER34, aujourd'hui FSU Territoriale de l'Hérault. Un pari audacieux à l'époque : celui de construire un syndicat différent.

Dès l'origine, l'ambition était claire : bâtir un syndicalisme exigeant, démocratique et militant. Un syndicat refusant les arrangements de coulisses et les logiques individualistes, pour défendre une pratique collective, transparente et engagée.

Dix ans plus tard, le chemin parcouru est considérable. Le syndicat s'est construit patiemment en développant des liens solides avec ses adhérent.es et les agent.es de la collectivité départementale, bulletins d'informations dédiés aux syndiqué.es, Assemblées Générales régulières, revues de presse hebdomadaires : autant d'outils qui ont permis de faire vivre un collectif syndical vivant et actif.

Sur le terrain, la FSU Territoriale de l'Hérault s'est également imposée comme une organisation de référence sur de nombreux dossiers : temps de travail, mise en œuvre du Ségur, RIFSEEP, protection sociale complémentaire ou encore conditions de travail des assistant.es familiaux.ales.

Sur chacun de ces sujets, le syndicat s'est efforcé de tenir une ligne claire : dire ce qu'il entend défendre et agir en cohérence avec ses engagements.

La transparence constitue aussi l'un des marqueurs de ce syndicalisme. Les avis et les votes exprimés dans les instances sont rendus publics dans le journal du syndicat et les bilans d'activité détaillés ont été largement diffusés, notamment lors des élections professionnelles de 2022. Une manière d'affirmer que la démocratie syndicale repose sur l'information et l'intelligence collective.

Au fil des années, la FSU Territoriale s'est ainsi imposée comme une voix singulière dans le paysage syndical local, reconnue pour la solidité de ses analyses, sa maîtrise des questions statutaires et la cohérence de ses revendications.

Le discours d'ouverture a aussi été l'occasion de rendre hommage aux militant.es qui font vivre le syndicat au quotidien : celles et ceux qui assurent les permanences, siègent dans les instances, rédigent les analyses, organisent les mobilisations ou contribuent dans l'ombre au fonctionnement collectif.



Car si le syndicalisme exige du temps, des compétences et de l'énergie, sa force repose avant tout sur l'engagement des adhérent.es. Dans un contexte marqué par la montée de l'individualisme et la défiance envers les organisations collectives, leur implication constitue la preuve la plus concrète de la vitalité du projet syndical.

En conclusion, ce discours d'ouverture a rappelé l'essentiel : si le syndicat peut aujourd'hui célébrer dix années d'existence, c'est grâce à celles et ceux qui ont choisi de faire vivre l'action collective. Et pour la FSU Territoriale de l'Hérault, une chose est sûre : les combats pour les droits des agent.es et pour les services publics sont loin d'être terminés. ■

PROCHAINES PERMANENCES GRATUITES D'ACCES AU DROIT



Depuis plusieurs années la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles et gratuites à destination des agent.es titulaires et contractuel.les du Conseil départemental de l'Hérault syndiqué.es et non syndiqué.es.

Elles permettent d'obtenir des réponses, par une avocate spécialiste en droit public, 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'une professionnelle du droit public.

Les prochaines permanences juridiques sont prévues les matins du 12 mai, du 16 juin et du 7 juillet 2026. Sur inscription auprès de la FSU Territoriale de l'Hérault fsu@herault.fr ou fsu.cd34@gmail.com

UN SECTEUR CADRES ET ENCADRANT.ES À LA FSU DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Ces dernières années nous avons eu le plaisir de voir des nouveaux personnels d'encadrement rejoindre notre syndicat et des syndiqué.es devenir encadrant. Répondant à un besoin « métier » cela permet en effet de travailler sur des problématiques spécifiques, de leur permettre d'enrichir leur réseau, de définir des revendications propres à leurs fonctions et enfin d'être en soutien sur les questions statutaires et juridiques. Les secteurs se réunissent sur le temps de travail à l'aide du contingent des 20 jours d'autorisations d'absences au titre de l'article R.214-38/ 39/40 du CGFP.

CARAVANE DU TOUR ? NON, ELECTIONS PROFESSIONNELLES !

Vous n'avez jamais autant vu de syndicalistes passer dans vos locaux pour vous vanter leurs actions et vous déposer quelques objets siglés de leur officine ? C'est normal les élections professionnelles approchent ! Elles se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 avec sur cette semaine un vote électronique comme en 2022. En ce qui concerne la FSU, on continue de vous informer, de vous accompagner et de revendiquer en faveur des droits des agent.es, titulaires comme contractuel.les. Bref, pour la FSU, le dire c'est bien, le faire c'est mieux ! Mais comme toujours, nous venons à votre rencontre si vous nous sollicitez !

INVITATION

Engagé.es ! #16



JOURNÉE DE FORMATION TRAVAIL SOCIAL

9 JUIN 2026 BOURSE DU TRAVAIL DE PARIS

La FSU Territoriale de l'Hérault vous invite à vous inscrire au colloque « Travail social : l'éthique dans la tempête, comment garder le cap et résister ? » qui aura lieu le mardi 9 juin à la Nouvelle Bourse du Travail de Paris de 9h30 à 16h45.

Travail en mode dégradé, primauté des logiques financières, bureaucratisation, juridicisation à l'extrême, dérive rampante vers un travail à l'acte, injonctions contradictoires, perte de sens, etc.

Les travailleurs sociaux s'interrogent sur la façon d'assurer correctement leurs missions d'accompagnement des publics fragiles en maintenant les exigences éthiques de leurs métiers, dans un contexte de réduction des moyens et de durcissement des politiques publiques...

Face à ce constat, la FSU territoriale organise un colloque afin de questionner les évolutions en cours et tenter de construire des réponses de résistance, le 9 juin 2026 à la Nouvelle Bourse du Travail de Paris de 9 h 30 à 16 h 45.

Nicolas Antenat, philosophe, Dominique Depenne, sociologue, Christophe Daadouch, juriste, croiseront leurs approches dans une perspective critique. Et l'absurde du quotidien des travailleurs sociaux sera mis en scène par les Toquées de l'éthique.

Cette journée de formation syndicale est proposée par la FSU Territoriale à toutes et tous les agent-es du secteur social et médico-social, SYNDIQUE.ES ou NON et s'inscrit dans le cadre des articles L.215-1 et R.215-1 à 5 du Code Général de la Fonction Publique.

Les inscriptions sont obligatoires et doivent se faire obligatoirement par l'intermédiaire de la FSU Territoriale de l'Hérault pour les agent-es héraultais-es.

La FSU Territoriale et la FSU Territoriale de l'Hérault prennent en charge la totalité des frais liés à cette journée de formation (transport, nuitée et repas) pour ses syndiqué.es ! *

Téléchargez la plaquette de la journée ici :



Et inscrivez vous en envoyant un mail sur fsu@herault.fr

* Dans la mesure des places disponibles

**L'ÉTHIQUE
DANS LA TEMPÊTE**



« MEUF, GUIDE POUR NOS FILLES »

Une BD pour parler de respect, de liberté et d'égalité aux petit·es et grand·es

Ça veut dire quoi être une femme en 2026 ? Comment bien vivre sa vie de meuf ? Une femme, libre de se reconnaître dans ce genre ou pas, respectée et respectable, en paix avec ses pairs et avec les hommes, quelle que soit l'orientation sexuelle de chacun.es.

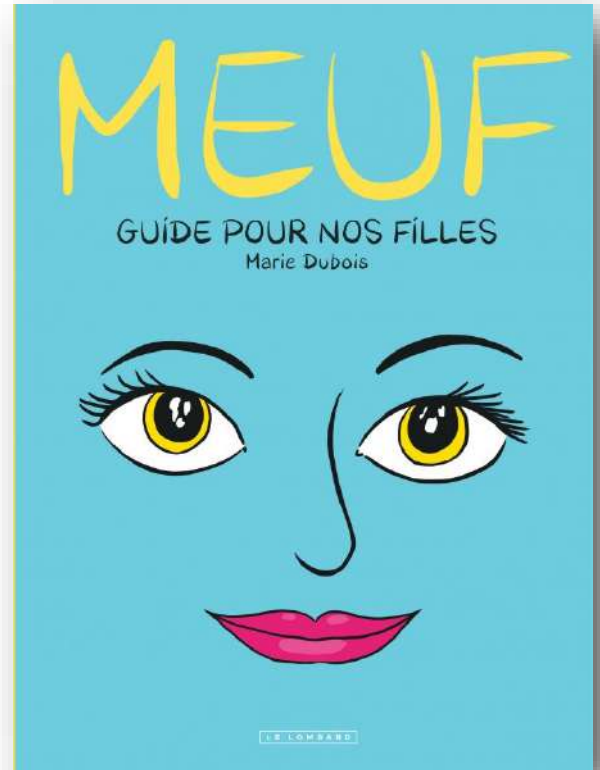
Marie Dubois relève le défi de répondre à cette question existentielle dans la bande dessinée « MEUF – Guide pour nos filles », avec humour, intelligence et bienveillance. Cette œuvre originale sous forme de quête fantastique est un mélange d'enquête journalistique et de témoignages d'ados et de femmes d'hier et d'aujourd'hui.

Destinée aux lectrices et lecteurs « de 11 à 111 ans », cette BD adopte un ton accessible pour aborder des sujets parfois délicats mais désormais incontournables : le corps, la puberté, l'orientation sexuelle et le genre, le consentement, le harcèlement comme le cyberharcèlement ou encore le sexisme présent dans notre société. Au fil des pages, ces aventurières découvrent les obstacles qui jalonnent encore la vie des femmes : stéréotypes de genre, pressions sociales, inégalités persistantes. Mais elles apprennent aussi à les comprendre, à les questionner et surtout à s'en affranchir.

Le « Graal » de cette quête n'est autre qu'une vie libre et épanouie : être bien dans sa peau, faire ses propres choix et s'affirmer sans subir les injonctions de la société. C'est un message profondément positif, qui rappelle l'importance de l'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans notre collectivité territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail, ces valeurs résonnent particulièrement que ce soit à travers nos missions envers les familles et la jeunesse que dans nos quotidiens professionnels et nos services respectifs. Sensibiliser à l'égalité, lutter contre les discriminations et promouvoir le respect sont des enjeux que la FSU Territoriale défend constamment. Parce que l'égalité se construit aussi par l'éducation et la transmission, cette lecture rappelle qu'il n'est jamais trop tôt — ni trop tard — pour apprendre à vivre ensemble dans le respect et la liberté.

MEUF, guide pour nos filles, de Marie Dubois - Le Lombard Editions - 2024 - 192 pages - 23,95 € (9,99€ en ebook)



Section FSU des personnels du Conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des
Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4 - 0467677704 -
0783837765

fsu@herault.fr - www.snuter34.fr

Engagé.es ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault – Section FSU du Conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 –

04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Alco 1 Bureau 0003 – fsu@herault.fr -
www.snuter34fsu.fr . Responsable de la publication : Emmanuel
SAMSON - Conception graphique : Espergu et Le Fait Maison -
remerciements au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques du
département de l'Hérault.

