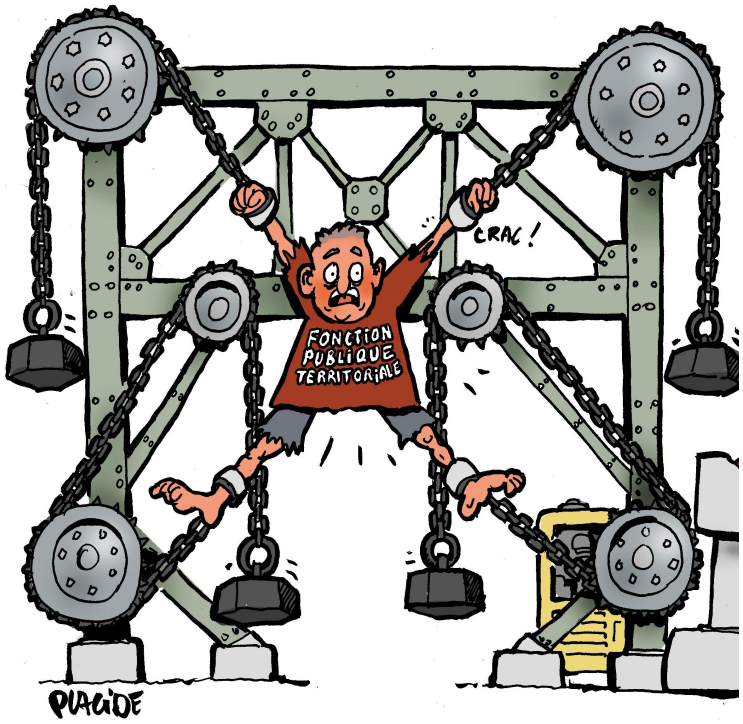
LA FSU TERRITORIALE
contact@snuter-fsu.fr www.snuter-fsu.fr
SNUTER 23 LA FSU TERRITORIALE Creuse

U.23 Pour en Creuse

L'Enseignement La Culture L'Éducation La Formation La Recherche L'Insertion



Le Grand écartèlement!

Vous vous en êtes déjà aperçus : la situation évolue très vite et nous voilà à assurer nos missions dans des conditions inédites depuis maintenant un an! Contraintes sanitaires et effectifs insuffisants : cocktail détonant qui fragilise bon nombre de nos collègues dans la réalisation de leur mission de service public.

Certains ont la possibilité de pouvoir télétravailler quand leur métier le leur permet et qu'ils accèdent au matériel nécessaire. Mais là encore, ces nouvelles conditions de travail ne sont pas sans poser des questions pour trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ces conditions, les rouages de nos services peuvent vite se gripper et les agents être écartelés, ou pour le moins tiraillés, entre leur devoir d'assurer leur mission et leur droit à un équilibre de vie personnelle. Si les deux sont liés, il reste important que la frontière soit délimitée clairement.

Autre constat dans ces temps de pandémie, les difficultés de recrutement mettent à rude épreuve les équipes. Cela ne pourra pas durer! Il serait plus que temps que les ETPT se concrétisent ...késako? Vous n'en avez pas entendu parler? Il s'agit des Équivalents Temps Plein Travaillé (heures budgétisées mais non allouées): ce savant calcul nous permet de constater que notre collectivité a les moyens financiers pour recruter et répondre aux besoins ponctuels de renforts. Notre demande d'avoir recours aux ETPT est ancienne dans beaucoup de services administratifs, et se fait aussi entendre dans les services techniques. Des agents sont donc sur le point de se voir refuser leur demande de temps partiel par manque de personnel recruté ...certains nous disent que c'est déjà le cas! Ce n'est pas acceptable!

Tout cela doit nous amener à revoir nos méthodes de recrutement afin de garder notre territoire attractif. Nous faudra-t-il passer par "Job 23"? Les agents en place ne peuvent compenser indéfiniment l'absence d'une politique de recrutement ambitieuse. Les revendications de votre section syndicale doivent plus que jamais être entendues afin que nous nous retrouvions de nouveau en capacité à pourvoir les postes vacants et répondre à notre mission de service public.

La crise sanitaire que nous traversons nous a montré qu'il fallait nous adapter mais nous atteignons nos limites...Comme beaucoup, nous attendons également que des vaccins soient disponibles pour le plus grand nombre. Nous réaffirmons la nécessité de proposer le plus rapidement possible la vaccination à nos collègues qui se trouvent quotidiennement en contact avec nos usagers. Le respect de notre mission de service public ne se fera pas sans la prise en compte des besoins et des avis des agents, afin de proposer des organisations internes adaptées au "*monde d'après*". Plus que jamais, nous continuerons à nous faire entendre !

Section Snuter-FSU/mars 2021

Réorganisation des UTAS : une histoire sans fin...

Le 15 Décembre 2017 restera le jour où les élus ont décidé d'acter une réorganisation des services des UTAS sans jamais avoir consulté l'avis des agents concernés… Envahissement de la plénière par des agents en colère, huées à destination de notre présidente, manifestation d'incompréhensions …

Depuis, vos représentants du personnel n'ont eu de cesse de revendiquer une rectification des erreurs faites.

Avant de retrouver des conditions de dialogue serein, il nous aura fallu attendre la fin de la valse des DGA et DGS. Néanmoins, les discussions n'ont pas beaucoup avancé pour l'instant.

La section syndicale FSU proposait en juin 2019 un bilan d'étape suite à une tournée au sein des services concernés sur le terrain. Nous avions proposé une synthèse des remarques et observations des collègues (ci-joint en annexe) qui ont participé aux échanges. Malheureusement, nous constatons que nombre de points abordés alors restent encore d'actualité.

Depuis, le contexte lié à la pandémie (qui a fait évoluer nos pratiques et méthodes de travail) et le projet de Franchise Sociale (dont nous reparlerons) doivent être pris en considération dans les réorganisations à venir.

La réattribution de la NBI pour certains agents, le passage en catégorie B pour les secrétaires, le renfort de la cellule IP, l'utilisation du dispositif des ETPT pour la compensation des temps partiels, le changement de nom des UTAS avec l'évolution de son accueil, sont autant de sujets sur lesquels nous reviendrons.

Chargé de mission : la réforme de la Fonction Publique et/ou sa disparition à feu doux?

L'emploi de nouveaux chargés de mission ne vous aura peut-être pas échappé… Nous souhaitons la bienvenue à nos nouveaux collègues. Au-delà des missions qui leur sont confiées, nous nous interrogeons sur l'évolution de notre administration et plus largement du service public.

La dernière réforme de la fonction publique permet aux collectivités territoriales d'augmenter la part de leur nombre de contractuels et l'emploi de chargés de mission en est une nouvelle possibilité. De plus, ces modalités de recrutement permettent des salaires qui sont de plus en plus négociés, poussant davantage l'individualisation des rémunérations pour soi-disant attirer de nouvelles compétences.

Le département s'engage ainsi dans de nouvelles missions, comme si nous n'en avions pas déjà assez ! Et nous nous interrogeons sur la nature-même de ces missions : ne reviennent-elles pas à l'Etat?

Ainsi, si la volonté de pallier les manquements des services de l'Etat peut être louable, elle ne peut pas se faire au détriment de nos missions prioritaires, ni au détriment des conditions de travail des agents des services qui sont déjà en souffrance.

Nous dénonçons une dérive qui, à terme, pourrait nous détourner des missions premières de notre collectivité. Nous redoutons un transfert possible des enveloppes budgétaires vers des missions "secondaires" alors même que des services sont en demande de renforts…

MDPH : les agents alertent le CHSCT

Nous avons rencontré des agents de la MDPH en colère. Les retards s'accumulent et les usagers deviennent agressifs face à des délais de plus en plus longs pour obtenir une réponse. En cause, une organisation bancale autour de l'exploitation d'un nouveau logiciel.

La demande des agents d'avoir un outil de travail efficace est légitime, basique, essentielle ...

La première réponse apportée par l'administration dans cette situation a été la création d'un nouveau poste au sein de la DISC...Totalement inappropriée du point de vue des agents de la MDPH quant à leurs besoins réels.

Les agents de la MDPH ont alors alerté le CHSCT sur la dégradation de leurs conditions de travail.

Pour répondre à l'urgence, un renfort a été envoyé au sein de la MDPH en attendant le retour d'une évaluation organisationnelle faite par un prestataire extérieur.

La situation est telle que la secrétaire d'Etat Sophie Cluzel, en charge des personnes handicapées, s'est déplacée récemment en Creuse pour annoncer la venue d'une équipe de renfort, une "*task force*", afin d'apporter le soutien nécessaire à un service en difficulté.

Nous déplorons qu'une équipe soit mise à mal uniquement parce qu'elle n'a pas été suffisamment écoutée, et qu'on ne lui a pas donné les moyens élémentaires pour faire son travail.

Egalité professionnelle : pour une nouvelle organisation du temps de travail des agents d'entretien

Soyons honnêtes : pour la majorité d'entre nous, nous nous installons, le matin, devant un bureau propre et bien rangé, l'esprit libre, en oubliant le travail de nos collègues agents de nettoyage contraints d'effectuer ces tâches en horaires décalés, tôt le matin ou tard le soir. Compliqué pour un ou une agent de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale en commençant à 7h pour finir à 20h, avec une longue coupure en milieu de journée.

Nous pensons donc qu'une expérience test pourrait être menée en lien avec la DRH et des agents volontaires pour effectuer, dans la mesure du possible, les prestations de nettoyage des locaux pendant les horaires de bureaux.

Il nous apparaît important de reconsidérer la place de nos agents d'entretien au sein du fonctionnement quotidien des services et équipes du Conseil Départemental : le contexte sanitaire actuel nous rappelle, s'il en était encore besoin, que leur travail est essentiel, alors que ce personnel est encore trop souvent oublié ou dénigré.

Des expérimentations menées dans différentes collectivités du territoire mettent en évidence que la mise en place des prestations de nettoyage pendant les horaires de bureaux permet une meilleure stabilité des équipes (moins d'absence, moins de retard). Une journée de travail pourrait se décomposer ainsi : de 7 h 30 à 15 h 30, ou de 10 h 45 à 18 h 45 avec une pause méridienne. Nous participerions donc tous à l'amélioration des conditions de travail des agents d'entretien polyvalents.

Nous revendiquons, pour celles et ceux qui le souhaitent, la possibilité de travailler sur des plages horaires continues, et d'avoir accès à des quotités de travail plus importantes.

Faites-vous entendre !

La section Snuter-FSU existe par la volonté de ses militants. Faites-vous entendre en nous rejoignant dans nos débats et échanges afin que votre parole et avis soient toujours pris en compte par notre employeur.

La section FSU reste à votre écoute :

- Une permanence est assurée tous les :

Jeudis matin de 9h à 12h

au local syndical 45 Bis Rue Jean Jaurès à Guéret ou sur rendez-vous.
- Vous pouvez également nous contacter par mail : sectionfsucd23@gmail.com ou fsu@creuse.fr
- Nous aurons peut-être l'occasion de nous rencontrer lors des heures d'informations syndicales que nous effectuons tout au long de l'année dans nos différents services et auxquelles vous avez tous droit de participer! Nous avons rencontré de nombreux services (UTAS, UTT, CE, ASE, Collèges…) et nous continuerons à le faire dès que possible.

Toutes les informations sur votre carrière sur la brochure FSU 2020 : demandez-la !

Rédacteur en chef : Julien Hulois Imprimé par nos soins	*Courriel:* *sectionfsucd23@gmail.com* *fsu@creuse.fr*	*Section Snuter 23* *45bis rue Jean Jaurès 23000 Guéret* *www.fsucd23.com* *tel : 06 20 81 53 26*

Annexe :

Réorganisation des UTAS : quel bilan?
Rapport de Juin 2019
Snuter FSU/CD 23

Depuis septembre 2018, les UTAS fonctionnent selon une nouvelle organisation.

Sujet de nombreux débats, voire de conflits, les agents de notre collectivité assurent leur mission dans ce nouveau contexte. Après les élections des représentants du personnel en décembre 2018, votre section syndicale FSU a débuté une tournée des services avec l'objectif d'aller à la rencontre de l'ensemble des agents de la collectivité. Vous nous avez peut-être déjà croisés et si ce n'est pas le cas, ça ne saurait tarder!

Nous souhaitons ainsi recueillir l'avis des agents sur leur quotidien, leurs remarques et questionnements sur leurs conditions de travail. Entre janvier et mai 2019, des réunions d'information syndicale ont été organisées dans les 6 UTAS du département. D'autres suivront tout au long de notre mandat.

Nous proposons ici de vous faire un retour de nos observations et échanges avec vous et par la même occasion compléter un premier rapport de notre administration intitulé **"Bilan de la Réorganisation de la DASP au 1er mars 2019".**

Lors du CT du 11 avril 2019, la FSU a officiellement demandé qu'un bilan de cette réorganisation des UTAS soit fait en concertation avec les équipes concernées.

Voici les premières observations :

Concernant l'accueil et le secrétariat :

Les collègues du secrétariat ont exprimé une augmentation de leur quantité de travail. Cela ne nous a pas étonné puisque 4 postes ont été supprimés dans le cadre de cette réorganisation.

Ainsi, les difficultés d'organisation se sont accentuées surtout sur les périodes de congés afin d'assurer la continuité de service. Nous avons aussi pu observer des arrêts maladie non remplacés sur les UTAS de Guéret et de La Souterraine.
Dans ce contexte, il est à craindre qu'une seule secrétaire soit présente durant les congés d'été sur les plus petites UTAS afin d'assurer l'accueil physique et téléphonique, la frappe des écrits des travailleurs sociaux, la gestion de l'APA, RSA, régies d'urgences... Ceci n'est pas sans poser de problème pour assurer l'ensemble des tâches.

Concernant les postes de secrétaires PTI : aucune ne perçoit la NBI, ce qui est perçu comme une injustice. D'autant plus qu'elles n'en ont pas été informées lorsqu'elles ont postulé sur le poste. Elles s'en sont aperçu en regardant leur fiche de paye.

Enfin, les secrétaires sont invitées par l'administration à passer le concours d'adjoint administratif, mais force est de constater que cela ne garantit pas une titularisation !
Garder certains agents dans une situation précaire déstabilise les équipes et est contraire à la politique départementale visant à renforcer la qualité de l'accueil.

A ce jour, il manque toujours une secrétaire à Auzances et une à Guéret.

Concernant la polyvalence de secteur :

Depuis 10 mois, les assistants sociaux de secteur assurent leurs missions suivant de nouveaux découpages du territoire. Certains secteurs ont été allégés, d'autres agrandis ou encore créés.

Avec la création d'une "cellule IP", les travailleurs sociaux ne sont plus amenés à intervenir sur le traitement des informations préoccupantes, ce qui a pour conséquence d'alléger leur charge de travail. Cependant, l'expérience a

montré que cela n'est pas totalement vrai puisque certains sont encore amenés à faire l'évaluation suite aux IP lorsque cela est jugé "pertinent".

Un poste de volant départemental a été créé afin de décharger les collègues. Cette aide est considérée comme la bienvenue mais n'est pas suffisante au vu du nombre d'AS qui travaillent à temps partiel. Ainsi, beaucoup d'entre eux assument un secteur complet sur un temps réduit. La volonté de l'administration de ne plus compenser les temps partiels (de droit ou non) place les équipes en difficulté pour assurer leurs missions.

Nous notons la proposition, de Mr Bombardier du 11 juin 2019, d'une mise à plat des temps partiels et la volonté de l'administration d'engager des discussions, ce que nous espérons être plus qu'une simple réflexion.

Malgré cela, les travailleurs sociaux ont à coeur de faire évoluer leurs pratiques. La proposition de l'utilisation de nouveaux outils numériques a été bien accueillie par certains collègues et deux UTAS ont été désignées pour une phase de test.

D'autre part, avec l'intégration des CLICS, les AS de secteur trouvent un relais supplémentaire afin de répondre aux questions des usagers liées au maintien à domicile des personnes âgées.

Concernant les TMS APA et MDPH :

Les collègues des services APA et MDPH semblent faire preuve d'adaptabilité, dans la mesure où ils sont amenés à intervenir sur des secteurs à géométrie variable, passant, par exemple, de l'UTAS de La Souterraine à celle de Guéret.
Un poste de TMS APA volant existe depuis quelques mois, permettant ainsi de décharger les secteurs qui en ont besoin.
La mise à plat des charges de travail et de la répartition des secteurs est une nécessité; il serait préférable de la faire rapidement. Le travail des TMS APA n'est pas seulement une logique d'évaluation unique. La connaissance du secteur est un avantage certain pour la continuité et la qualité des prises en charge.
Concernant les TMS Handicap la charge de travail ne peut plus être assumée; 2 sur 4 TMS handicap sont en travail effectif.

Concernant les CESF :

Après les problématiques liées à la réorganisation, les CESF poursuivent leurs missions. Elles peuvent organiser leur travail autour d'un nombre arrêté de mesures, ce qui aide à la qualité de leur accompagnement.
La contrepartie est la création de listes d'attente pour les usagers afin d'accéder à leur accompagnement.

Concernant le secteur de "l'enfance" :

La création d'une cellule IP a fait évoluer les pratiques des équipes des Pôles Enfance : en théorie les travailleurs sociaux pourraient ainsi consacrer davantage de temps aux actions de prévention, mais ils constatent que le nombre de leurs mesures s'accroît, rendant de fait ce temps 'libéré' caduc .
De leur côté, les services de PMI doivent s'adapter à un nouveau découpage. Le binôme Aubusson/Bourganeuf semblerait manquer d'effectif au vu de l'étendue du secteur.

Concernant les CIP :

Les CIP spécialisés TI ont dépassé le nombre de mesures qui devaient leur être attribuées. Des mesures seraient en attente et l'objectif de proposer un accompagnement plus intensif s'éloigne tout comme les bonnes conditions de travail pour les agents concernés.

Conclusion :

Pour l'instant, nous n'avons pas assez de recul pour tirer toutes les conclusions de cette réorganisation.

Nous souhaitons que des ajustements soient effectués en prenant en compte les spécificités de chaque métier. Par exemple, certains secteurs sont perçus comme étant trop chargés et doivent être rééquilibrés : sur quels chiffres devons-nous nous baser?

Les secrétaires apparaissent comme les grandes perdantes de cette réorganisation : moins nombreuses, elles n'en assurent pas moins de tâches et devront être mobilisées pour l'accueil inconditionnel.

Dans ce contexte, les agents se montrent, malgré tout, volontaires pour assurer leurs missions avec le souci d'assurer la continuité du service public.
Il ne s'agirait pas de les décourager en leur demandant un sur-investissement qui serait dangereux pour leur santé et bien-être au travail, et qui de fait serait néfaste pour le service rendu aux usagers.

La prise en compte des avis des équipes est indispensable pour effectuer les ajustements nécessaires rapidement. Ces ajustements seront d'autant plus pertinents une fois que nous pourrons nous appuyer sur des données chiffrées exploitables.

Votre section syndicale Snuter FSU reste à votre disposition pour faire remonter vos remarques et suggestions.