

Les coordonnées de notre local et adresse mail :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc
- ❖ Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17

N°3/2022

Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

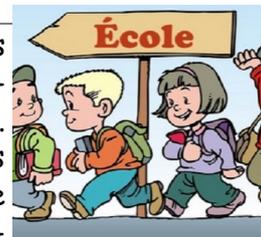
**Petite enfance : quand direction rime avec désertion :** A force de critiques, d'absence de soutien, de vouloir tout « remettre à plat » et de manque de considération, à force de remettre en question en permanence les pratiques, ce qui devait arriver est arrivé, les directions des crèches s'en vont et les équipes sont complètement démotivées. Il n'y a jamais eu autant de postes vacants dans les direction des crèches mais bien sûr c'est conjoncturel...personne ne se pose les bonnes questions. En attendant les équipes sont inquiètes et la perte de sens est générale.

**Fin des ASA garde d'enfants pour cause de Covid :** Le dispositif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les agents publics contraints de garder un enfant du fait du Covid sans pouvoir télétravailler a pris fin à compter du 1er août 2022.

C'EST PAS TRÈS PRATIQUE, MAIS, CROIS-MOI, Y A PAS MIEUX POUR SE PROTÉGER DU CORONAVIRUS !



**Les ATSEM : Petit Personnel ?** Des places de stationnement sur les parkings des écoles sont parfois vacantes. Des ATSEM ont demandé à pouvoir les utiliser, mais non, c'est pas pour cette catégorie de personnel, on leur a répondu que c'était réservé à des personnels prioritaires....on ne voit jamais personne, mais il faut prévoir ! Idem pour les repas entre collègues pour clôturer l'année scolaire. Là aussi on ne mélange pas les catégories professionnelles. Vous pouvez faire un repas entre vous, mais on n'invite pas les enseignants. Des fois qu'on les empoisonnerait, il faut prévoir ! N'est-ce pas comme cela qu'on définit le « petit personnel » ?



Le renforcement du décret encadrant le versement du forfait "mobilités durables" pour les agents territoriaux a été examiné et approuvé le 28 septembre par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Il prévoit notamment l'élargissement des modes de transports concernés et le cumul possible avec un remboursement d'abonnement de transports en commun pour les fonctionnaires et les agents contractuels. A suivre donc

**LA FSU TERRITORIALE**  
ensemble AU QUOTIDIEN

**La formation c'est pour tout le monde :** il semblerait que certains services soient privés systématiquement de formation. Aussi bien pour des demandes pour évoluer que des demandes pour augmenter ses compétences, par exemple, les gardiens de parkings qui demandent la formation SSIAP. Certes cette formation n'est pas obligatoire mais les textes précisent bien que les agents doivent être formés ou au moins sensibilisés. Si un agent demande cette formation, nous ne voyons pas pourquoi on la lui refuse systématiquement, sachant que c'est impossible de changer de collectivité, sans ce certificat.

**Les aides à domicile toujours en sous-effectif :** Après un grand renfort de publicité et de recrutement avant l'été, à la rentrée de septembre l'équipe en est au même point, les personnes ne sont pas restées. Manque d'attractivité, de reconnaissance du métier, malgré la prime du Ségur de la Santé ce qui n'est pas négligeable. A cela s'ajoute la désorganisation du service. Cet été, la déssectorisation mise en place pour permettre à chaque AAD de prendre ses congés n'a pas permis à certains de pouvoir prendre une pause déjeuner, car les temps de trajet en transport entre 2 interventions étaient trop longs. Mais comme si ça ne suffisait pas, le pointage des AAD est en préparation. Pour info, le CST doit donner son avis quand il y a un changement dans les organisations de travail. Encore une mesure qui ne va pas motiver les gens à rester.

**Le syndicat FSU des communaux de Créteil, c'est avant tout l'aventure d'une équipe représentative de la grande majorité des métiers de notre collectivité, mais aussi de toutes les catégories de grades.**

Et c'est là notre grande force, car nous partageons et échangeons les points de vue, les difficultés de chacun sur nos missions, ce qui constitue un fort esprit de corps au sein de notre bureau de section, constitué de 16 membres où chacun peut s'exprimer librement et en conscience.

A la FSU, il n'y a pas de hiérarchie et chaque adhérent peut apporter sa part de travail pour défendre les droits des agents.

Nous sommes pour le progrès social et l'application de la loi pour défendre un statut souvent contourné par les employeurs publics.

**Durant les quatre dernières années, nous avons maintenu notre pression sur les actions du CHSCT (comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail) pour améliorer l'outil de travail et faire diminuer les accidents de service. Beaucoup de questions pertinentes ont été posées lors des différentes instances, comme le Comité Technique, toujours dans l'intérêt des agents.**

### **Mais pas seulement :**

**Nous avons été acteurs de plusieurs conciliations au sein de services où les agents étaient en souffrance et dénonçaient un management inadapté.**

**La FSU, c'est aussi un combat de longue haleine pour la diminution des contrats (CDD) au profit des titularisations ou des CDI et cela a porté ses fruits puisque chaque année, nous constatons davantage de stagiairisations de nos collègues contractuels. Notre combat se poursuit afin de lutter contre les abus de contrats à durée déterminée (CDD) sur plus de 6 ans, alors que c'est justement la limite définie par la loi. Mais aussi pour lutter contre les contrats de vacataires saisonniers, sans congés payés, sur des emplois permanents pendant parfois plus de 10 ans. Nous rappelons que cette pratique est contraire à la loi.**

**Nous avons également soutenu les personnels des crèches en difficulté.** Le vieillissement des agents et l'usure des collègues sur des missions très prenantes, avec des changements d'horaires fréquents sur une amplitude très large du matin au soir sont des réelles difficultés qu'il faut prendre en considération.

**Distribution dans tous les services du Guide des Carrières. Véritable outil de référence, apprécié par tous et publié par notre seul syndicat. Même les autres syndicats le réclament et l'utilisent !**

Nous défendons le droit au dialogue social « véritable » et sommes vigilants vis-à-vis des méthodes de management en vogue actuellement. C'est plus du management « marketing » avec toutes sortes de « pansements » par l'intermédiaire d'activités hors travail par exemple (chorale, marches, relaxation, etc...). Activités très sympathiques et appréciées mais possibles pour une toute petite minorité du personnel du fait des contraintes horaires. Si cela part d'une bonne intention, cela ne remplacera jamais une bonne organisation de service et un travail dans des bonnes conditions de travail.

**La FSU est très active sur le respect du régime indemnitaire des agents. Le syndicat a accompagné de nombreux agents pour faire valoir leurs droits (ex : prime de conduite des engins spéciaux, versement d'un équivalent de la prime du Ségur de la Santé pour les ETAPS du service séniors, etc.).**

**Rédactions de courriers, accompagnement en rendez-vous des agents, recherche des nouvelles réglementations, accueil des agents, écoute attentive, réactivité dans les conseils, réponse au téléphone favorablement, autant d'actions au cœur de la mission du syndicat FSU.**



ELECTIONS PRO 8<sup>dec.</sup> 2022

C'EST TOUT VU!

ON VOTE

SNUTER-FSU



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Commissions ADMINISTRATIVES Paritaires

Commission CONSULTATIVE Paritaire

Défendre les organisations de travail où les agents ont leur mot à dire et peuvent apporter leur expérience.

Maintenir notre action efficace sur la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Accompagner nos collègues contractuels sur les possibilités offertes par la loi, d'accéder à la titularisation et aux contrats à durées indéterminées (CDI).

Négocier le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, en réduisant les inégalités. A chaque instance, nous demandons le lancement de la concertation pour ne pas attendre le dernier moment et subir des décisions défavorables aux agents.

Pour que les instances paritaires soient de véritables instances de dialogue social, demander à la collectivité des rapports plus détaillés sur les projets communaux. Nous devons connaître en détail les sujets pour lesquels nous sommes appelés à voter. Pas de « blanc seing » mais une position en connaissance de cause. Nous voulons du sérieux !

Nous allons poursuivre notre écoute auprès des collègues pour apporter notre aide et nos conseils. La défense individuelle des agents est essentielle. Notre bonne connaissance du statut et des lois nous permet d'apporter des réponses claires et constructives.

Notre équipe syndicale est représentative des différents métiers. Ceci nous permet d'apporter une véritable expertise.

Notre syndicat distribue régulièrement dans les services notre journal syndical d'information, le « Sifflet ». Cela nous permet de créer un lien de communication nécessaire avec les collègues. Nous apportons de nombreuses aides aux collègues qui nous ont sollicité.

**En votant pour le syndicat FSU le 8 décembre, vous nous donnerez les moyens de poursuivre notre action. Nous avons des objectifs, des convictions qui nous poussent à agir pour le bon fonctionnement de la collectivité.**

**Quand les assurances décident de votre état de santé :** Quand vous êtes en Accident de Travail (AT) depuis un certain temps, l'assurance de la ville qui règle les salaires, demande à la ville d'envoyer l'agent voir son expert qui, comme par hasard, décide que vous devez reprendre le travail. Même si votre médecin traitant considère que vous n'êtes pas guéri et qu'il prolonge l'AT. Cet avis n'est plus pris en compte par l'administration qui transforme votre AT en maladie ordinaire avec le risque pour l'agent de tomber en 1/2 traitement. Alors, forcément, les agents reprennent le travail avec de nombreuses restrictions, au risque de mettre en difficulté l'agent et le service. Heureusement, le médecin de la médecine préventive est seul juge de la situation et il semble rester objectif et prendre en compte l'avis du médecin traitant. La situation est stressante pour les agents et pose une question d'éthique : comment rendre une décision objective quand on est juge et partie ? Et pendant encore combien de temps, le médecin résistera à la pression de certains chefs de service ?

Pas de bla-bla, la FSU au cœur de l'action !



### En bref :

**Critères de promotions et avancements :** Depuis la dernière réforme, il y a un calcul de points sur certains critères qui permettent, en théorie, de pouvoir faire un choix « objectif » de promotion par nomination, quand il y a plusieurs agents qui remplissent les critères pour un seul poste. Les agents sont donc présélectionnés et présentés à Mr le Maire qui est le juge arbitre final. Jusqu'à présent, lors des CAP, les organisations syndicales pouvaient donner leur avis et apporter des éléments complémentaires pour aider au choix. Maintenant la loi ne le permet plus. Le conseil que la FSU vous donne est de vérifier votre calcul de points pour vérifier que rien n'a été oublié (ex : les points concernant vos formations, votre implication dans une association....). Soyez vigilants si vous êtes promouvable.

**Astech ou autres logiciels qui compliquent tout !** Les nouveaux logiciels achetés par la ville devaient simplifier la vie des agents, mais il n'en est rien. Non seulement beaucoup ne comprennent rien, mais ceux qui sont un peu plus aguerris passent un temps fou à remplir toutes les rubriques. Plus personne ne gère le logiciel en soutien. On peut se demander s'il est vraiment utile de faire une photo pour changer une ampoule ???? Pendant ce temps, les managers et chefs d'équipes se transforment en administratifs et n'ont plus le temps d'être sur le terrain avec les équipes.

**Surcharge de travail qui rime avec absence d'embauches :** Dans certains services le nombre de postes vacants devient inquiétant. C'est certes con-

joncturel pour certains métiers, mais quand même. Certaines villes semblent avoir trouvé une solution pour faire la différence, ils ont augmenté le régime indemnitaire de la branche métier pour permettre une meilleure rémunération, et ça marche ! Pourquoi ne pas y réfléchir d'autant plus si ça profite à tout le monde.

**Et le livret des congés, l'Arlésienne ?** Nous sommes presque fin 2022 et toujours rien. Résultat, certains services continuent à interpréter à leur sauce l'application des 1607h et le calcul des congés et autres RTT (oups Journées Complémentaires !!!).

**Les référents c'est utile :** Des référents ont été nommés dans tous les services pour faire le lien entre les directions et les besoins des agents concernant les vêtements de travail. Personne ne semble au courant. Du coup, les réels besoins des agents ne remontent pas.

**Prévention santé devrait rimer avec efficacité :** Avec un seul médecin de prévention, à temps très, très partiel c'est compliqué. Si vous voulez un rendez-vous, c'est maintenant le parcours du combattant. Petit conseil, continuez à voir votre médecin traitant et demandez lui de faire un courrier directement au médecin de prévention, vous gagnerez du temps.

**Service des écoles ou annexe des RG ?** Dans ce service, si vous avez envie d'un jour de congé ou même d'une demi journée, vous devez « justifier » votre besoin et fournir un certificat à votre retour. Depuis quand les agents doivent expliquer ce qu'ils vont faire de leur jour de congé ?

**Quand fonctionnaire rime avec précaire :** Bon nombre de collègues qui ont un salaire proche du SMIC et ne s'en sortent plus. L'augmentation du coût de la vie et l'explosion des tarifs de l'énergie rendent cette précarité encore plus criante. Il est temps d'exiger la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles de salaires en fonction de l'augmentation du coût de la vie.