

## Rapport d'activité de la section pour la période de novembre 2020 à mai 2022

Le développement de la section est dynamique, mais 20 % des adhérents sont à 2 ans de la retraite ou pourraient y prétendre (naissance avant 1962) Nous essayons de maintenir des liens avec l'ensemble des agents par le biais des informations mensuelles ou des heures d'information syndicales

- [Le bureau](#)

Afin de permettre le renouvellement du bureau et de donner à chaque direction une représentativité, nous avons invité tous les représentants du personnel syndiqués à découvrir ce qu'est un bureau syndical. Avec plaisir, nous avons accueilli plusieurs d'entre eux.

Dans un second temps, nous avons fait la même démarche auprès de nos adhérents. Quelques-uns sont venus. Début d'année 2022, Florence est partie explorer les limites d'un nouveau continent nommé « Retraite ».

Le temps syndical a alors été redistribué afin de faire monter en compétence ceux qui le souhaitent. Nicolas HASLE s'investit dans la communication mensuelle ainsi qu'au niveau du dialogue social. Il a également intégré le conseil syndical. Le bureau s'est élargi avec l'arrivée de Vincent NEVEU et Philippe SABOUREAU.

Lors de ces bureaux, nous validons les actions à mener ainsi que les lettres d'information. Nous faisons également un compte rendu des réunions de dialogue social qui ont lieu entre 2 bureaux. Nous évoquons les sujets d'actualité en lien avec le syndicat INTERCO. Nous organisons un roulement pour les déplacements sur les différents sites. Nous validons les questions qui seront posées en instances.

- [Les élections professionnelles](#)

## Section départementaux

En décembre prochain, de nouvelles élections de représentants du personnel vont avoir lieu. Avec la loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, les instances vont évoluer. Le CT se transforme en CST mais le nombre de représentants du personnel restent le même. Le CHS CT disparaît au profit de la formation spécialisée qui reprend ces fonctions mais uniquement pour les structures de plus de 200 agents. Les CAP ne seront plus constituées que d'un seul groupe (disparition des groupes de base et des groupes supérieurs) et il n'y aura plus qu'une seule CCP pour les 3 catégories.

L'administration a souhaité mettre en place le vote électronique. Nous sommes 3 OS à préparer les instances au sein du CD.

En octobre 2021, nous avons réuni l'ensemble des candidats de 2018 pour leur présenter ces nouvelles instances et leur demander s'ils acceptaient de nous accompagner à nouveau dans ce grand challenge. Un certain nombre ont accepté de repartir pour un nouveau mandat.

Puis, nous avons contacté l'ensemble de nos adhérents. Actuellement, nos listes se constituent petit à petit mais nous sommes toujours à la recherche de volontaires.

- [Groupes de travail](#)

Les réunions de dialogue social ont lieu environ tous les 15 jours et si besoin en fonction de l'actualité. Cela demande une grande disponibilité que nous avons grâce au temps syndical et aux postes de permanents.

Au cours de ces réunions, nous évoquons les sujets qui seront abordés au CT et également les dysfonctionnements que nous rencontrons lors de nos échanges avec les agents sans pour autant citer nos sources.

### **Quelques sujets principaux :**

- Les accords sur le télétravail à la suite des nouvelles directives gouvernementales fin 2021,
- La mise en place d'un référentiel de réorganisations pour les faciliter et les optimiser,
- La gestion de la crise sanitaire avec l'obligation vaccinale et le passe-sanitaire,
- La transformation numérique,

## Section départementaux

- Le handicap,
- Les lignes directrices de gestion,
- L'amélioration des conditions de travail,
- L'organisation des élections professionnelles.

Avec la pandémie, les groupes de travail autour du handicap (Françoise TESSIER, Séverine CHUREAU et Véronique LESIOURD) ont marqué une pause. Maintenant que nous avons un référent à temps plein au sein du CD, nous espérons qu'un travail de fond reprendra.

Il nous a semblé important de faire un focus sur la charge de travail des BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au sein de la collectivité (personnalisée en fonction du handicap). Un dispositif de promotion sur dossier était possible de manière expérimentale pour les travailleurs handicapés. Le CD voulait être pilote pour son application. Malheureusement, il a été mis en place dans la précipitation alors que l'administration avait jusqu'à décembre 2026 pour s'organiser. Nous nous sommes insurgés devant cette organisation bâclée. **Les agents concernés ont eu un peu moins d'un mois pour préparer leur dossier puis leur oral, sans formation spécifique.**

La mise en place du PAD, souhaité par le DGS, nous préoccupe et nous occupe actuellement. **Le dossier QVT mis en suspens pendant la pandémie fait partie du futur PAD, nous continuons d'y apporter notre contribution.** Plusieurs de nos adhérents ont participé aux réunions de concertation sur le PAD dédié aux agents.

Nous avons également participé à la mise en place du recueil des violences sexuelles et sexistes au travail et de toutes discriminations en général. Ce dispositif est passé au CT de juin 2021. Les formations auprès des managers ont commencé à l'automne. La communication de la part de l'administration n'a pas encore eu lieu.

- [Assemblées générales et congrès](#)

La pandémie a grandement freiné les échanges avec les syndicats et la fédération.

La section était présente aux évènements suivants :

## Section départementaux

- Opération auprès des apprentis en septembre 2021 ;
- Congrès CFDT interco53 le 26 octobre 2021 ;
- Formation pour la préparation des élections en janvier 2022.

- [Réunion d'information syndicale et information aux agents](#)

La pandémie a beaucoup limité nos déplacements sur le terrain. Nous avons réussi néanmoins à aller à la rencontre des agents d'octobre à décembre 2021. Nous avons également organisé des rencontres via SKYPE pour maintenir le lien avec les équipes.

Nous l'avons surtout maintenu par le biais des lettres d'information mensuelle. Lors de parution de nouvelles grilles ou de modification des statuts, nous transmettons des mails ciblés.

- [Commissions Assistants familiaux](#)

Suite au mouvement social que nous avons organisé en décembre 2020, l'action collective a permis aux assistants familiaux de récupérer des week - end pour souffler, ce que souhaitait faire disparaître M. RICHEFOU. Notre action a sensibilisé très fortement Mme DOINEAU qui a porté des amendements au Sénat au moment des débats sur la loi sur la protection de l'enfance début 2022 afin que cette disposition puisse être mise en place dans chaque département.

Véronique a activement participé à l'élaboration du règlement intérieur. Nous restons très vigilants sur son application. Ainsi, nous avons fait bouger les lignes sur le compte de report (CET des assistants familiaux) et les jours de fractionnement. Initialement, l'administration souhaitait que seuls 5 jours de congés annuels puissent être posés sur ce compte. Ce qui impliquait une possible perte de jours de congés.

- [Mobilisations aux appels des organisations syndicales](#)

Cette période a été très riche en mouvement sociaux.

En septembre 2020, l'ensemble des agents de la direction de la Solidarité nous ont fait part de leur ras le bol concernant les conditions dans lesquelles ils travaillaient et également leur mécontentement du service rendu à

## Section départementaux

l'utilisateur. Nous avons souhaité créer un collectif pour porter l'ensemble des revendications de cette direction. Nous avons rédigé le préavis de grève avec eux. Nous avons fait des AG par SKYPE (contexte sanitaire oblige) sur les temps de pause méridienne. Nous avons lancé un préavis de grève pour le 10 décembre et accompagné le collectif lors des négociations avec le Président. Ce premier mouvement a été très bien suivi : 250 manifestants devant l'Hôtel du département et 350 grévistes.

Nous n'avons pas obtenu toutes leurs revendications. Pour autant, ce mouvement a eu le mérite de mettre en lumière les difficultés de cette direction.

Une seconde mobilisation a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2021. Nous avons interpellé les candidats aux cantonales et certains ont accepté de nous rencontrer pour comprendre ce mouvement.

Le 7 décembre 2021, un mouvement national reprenant les revendications des agents du collectif de 2020 a eu lieu. Nous étions encore 150 devant l'Hôtel du département et près d'une centaine de grévistes.

Au cours du mois de janvier 2022, beaucoup de mouvements sociaux se sont tenus. Nous n'avons pas relayé ces différents mouvements, conscients de l'épuisement des équipes sur le terrain. Pour autant nous restons vigilants sur la situation délicate de ces agents.

Depuis Février 2022, nous alertons l'administration sur l'impact très négatif auprès des agents de la Direction de la Solidarité sur le flocage des voitures de service. Un premier pas a été fait avec un accord sur quelques voitures banalisées. Pour autant les collègues insistent sur le non flocage de l'ensemble des véhicules pour une équité tant pour les agents que pour les usagers. Pour l'instant la situation reste bloquée.

- [Instances paritaires](#)

Nous avons changé de DGS en mai 2020. Le dialogue social a connu de gros ratés au second semestre 2020, le principal étant la décision unilatérale de revoir les règles du télétravail.

Les élections départementales de juin 2021 ont également redistribué les rôles au niveau des instances. Mme de VALICOURT remplace Mme BOUILLON pour la présidence des instances. Elle est également plus présente aux réunions de dialogue social.

## Section départementaux

La durée des instances n'a malheureusement pas bougé. Les réunions de dialogue social permettent d'échanger sur les dossiers en amont, mais nous devons revenir souvent à la charge lors de ces instances et échanger sur des dossiers non abordés.

- [Comité Technique](#)

Les réunions d'information syndicale permettent de poser des questions. Nous sommes très attentifs aux nombreuses réorganisations de service et de direction. Nous n'hésitons pas à voter contre certains rapports. Malheureusement, l'administration ne joue pas le jeu. A chaque vote contre, un dialogue devrait se mettre en place avant d'être représenté au CT exceptionnel qui suit. Trop souvent, le rapport est le même à la virgule près.

- [Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail](#)

Nous avons repris les visites de CHS CT entre 2 périodes de restrictions. L'administration nous tient informés des cas de COVID dans l'institution. Pour autant, il nous a fallu parfois faire le forcing pour qu'elle n'oublie pas que les OS doivent être dans la boucle du dialogue social dès que les conditions de travail des agents sont modifiées. Ainsi, nous avons souvent demandé quelles seraient les dispositions mises en place au CD pendant les périodes de restrictions afin de communiquer rapidement auprès des agents pour qu'ils puissent organiser le plus aisément possible les interactions entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette période très anxiogène que nous traversons (espérons qu'elle est terminée) a mis en lumière le mal être de bon nombre d'agents. Comme dans beaucoup de collectivités de la fonction publique, nombreux sont les agents qui ne trouvent plus de sens dans leurs missions. Dans le social, agents considèrent que l'accompagnement qu'ils fournissent n'est pas à la hauteur des demandes en termes de lien humain, les réorganisations à répétition ne permettent plus une stabilité nécessaire pour la conduite du cœur de leur métier.

- [Commission Administrative Paritaire](#)

## Section départementaux

La loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique a modifié bon nombre de missions de cette instance. Ainsi, les CAP ne sont plus saisies pour les fins de stage. Il nous est alors très difficile de défendre des agents arrivés depuis peu de temps dans la collectivité. Pour les avancements et promotions, nous avons obtenu la mise en place des instances AG/PI (Avancement de Grade et promotion Interne) qui "remplacent" les CAP d'avancement et promotion. Pour l'année 2020, après plusieurs relances auprès de l'administration, nous n'avons pas obtenu l'envoi de la dernière page de l'entretien professionnel qui nous permettait de travailler un argumentaire pour proposer un agent.

Grâce à la mobilisation de certains représentants du personnel, les commentaires de la dernière page nous sont de nouveau transmis dans le tableau Excel.

- [Commission Consultative Paritaire](#)

Cette instance n'a été mobilisée qu'une seule fois pour les catégories C, à la suite du licenciement d'une assistante familiale. Pour les CCP A et B, nous n'avons pas été contactés par les représentants tirés au sort. Pour les prochaines élections, il n'y aura plus qu'une seule CCP regroupant toutes les catégories.

- [Formation](#)

Un plan de formation a été mis en place par notre collectivité. Ainsi, une formation de prise de parole en public a été proposée à l'ensemble des représentants du personnel. Nous proposons systématiquement la formation INTERCO à tous les membres des instances. En octobre 2021, nous avons réuni l'ensemble des agents qui avaient accepté d'être sur les listes CFDT afin de leur présenter les impacts de la loi de transformation de la fonction public. INTERCO propose la formation « la CFDT mieux la connaître » à tous les nouveaux adhérents.

- [Actions revendicatives](#)

## Section départementaux

- De septembre 2020 à décembre 2021, accompagnement des agents de la Direction Sociale pour la construction du mouvement de décembre 2020 puis juin 2021 ;
- Demande au Président d'une participation pour le volet santé avant l'obligation légale de 2026 ;
- Accompagnement des agents qui souhaitent préparer leur négociation pour une revalorisation de leur métier et de leur régime indemnitaire (secrétaire ATD, veilleurs de nuit, ...) ;
- Demande de revalorisation de la participation employeur pour la prévoyance ;
- Interpellation auprès du Président sur le non-respect du droit, à la suite d'un refus de télétravail (pas d'argumentation du refus de la part de l'administration) ;
- Interpellation à la suite des décisions du DGS de revoir les accords passés en CT sans aucun dialogue.

- Soutien aux agents

Nous sommes souvent sollicités par des agents pour des renseignements par téléphone ou par mail. Les agents semblent apprécier notre réactivité et notre disponibilité. Mais nous alertons sur le fait que nous ne pouvons pas rendre le même service aux agents qui ne sont pas adhérents. Tout dépend du temps à passer pour répondre aux sollicitations. Nous sommes également plus facilement interpellés pour accompagner des agents convoqués par la DRH. Le bouche à oreille fonctionne, des agents que nous avons aidés n'hésite pas à conseiller leurs collègues en difficultés de ne pas hésiter à nous contacter.

- Les avancées obtenues

- Une augmentation de 15 % de la participation employeur pour la PSC volet prévoyance ;
- Obtention de 10 postes à la suite du mouvement de décembre 2020. (5 pour le sociale et 5 pour la transformation numérique) ;

## Section départementaux

- Demande d'un retour d'expérience à la suite du premier confinement pour prendre en compte des problématiques de conditions de travail ;
- Mise en place d'une instance AG/PI en remplacement des instances d'avancement et promotions des CAP ;
- Remise en place des week-end pour souffler pour les assistants familiaux ;
- Possibilité pour les assistants familiaux de déposer leur 2 jours de fractionnement sur leur compte de report ;
- Prise en compte dans leur dossier personnel des formations suivies par les représentants syndicaux en dehors du plan de formation du CD ;
- Compensation à la DS des temps partiels de droit à la suite d'une RQTH pour les puéricultrices ;
- Mise en place du coffre-fort numérique demandé en 2018 ;
- Achat de masque FFP2 lors de la 5<sup>e</sup> vague COVID ;
- Accompagnement des veilleurs de nuit pour une revalorisation de leur indemnité de nuit ;
- Suppression des heures non effectuées pendant le 1<sup>er</sup> confinement dans les maisons d'accueil.