

Actu mai 2018...



ACTUALITÉS

BRÈVES

Le saviez-vous ?

Message de notre collègue, Anne HONIME.

Chers tous, comme dirait mon chef préféré, Nous voici à l'aube d'une nouvelle aventure ... d'un nouveau millésime prometteur ... mon service se fait restructurer ! Et pour vivre pleinement cette aventure, j'ai besoin de vous ... ou tout du moins de vos bras et de vos jambes pour ... un déménagement !

Je sais je sais, comme proposition, il y a mieux.

Ceci dit, pour l'édition 2018, je vous promets, on ne touche pas aux meubles ! D'autres s'en chargeront, l'intendance suivra.

Reste quelques cartons et divers trucs à descendre du bureau du 5^è étage jusqu'à celui du 3^{ème} sous-sol (ça va mieux dans ce sens non ?). Donc rendez-vous pris courant juin (ou juillet peut-être les échéances étant renouvelables à l'infini) dès 8h pour les plus courageux.

Que dire d'autre ? Une collation vous sera servie dès votre arrivée. Et pour mes nouvelles missions ?

Il paraît que ce sera encore mieux qu'avant ... mais chut c'est un secret ... je n'en connais déjà pas la moitié autant que je le voudrais, et j'aime encore moins la moitié de la moitié de ce que je crois connaître. Le bonheur quoi !

Donc, bonne journée à toutes et à tous.



« C'était peut-être pas votre question, oui mais c'est ma réponse ». Les plus anciens d'entre nous se souviennent sans doute de cette réplique que Georges Marchais, à l'époque à la tête du PCF, avait adressée au journaliste Alain Duhamel au cours d'une interview télévisée en 1980.

Trente-huit ans plus tard, les instances représentatives du personnel reprennent en partie, ou globalement ces mots, lorsque notre organisation pose vos questions. Il est, en effet, devenu difficile d'avoir des réponses argumentées aux questions que nous portons en votre nom auprès du CT et CHSCT.

La faute à qui ? Nous serions tentés de dire que la teneur de ces instances déshabillées de l'intérêt syndical qu'elles portent, ne sont plus des lieux de concertations et de propositions.

Pour les prochaines élections professionnelles les candidats de la CFDT comptent sur votre voix pour que le Comité Technique et le CHSCT soient de réels lieux d'échanges, et qu'ils puissent plus majoritairement s'en saisir comme levier d'action syndicale.



Le travail social mis à mal par la rentabilité.

Depuis plusieurs mois nous revendiquons l'organisation d'un groupe de travail sur l'avenir du travail social au sein de notre collectivité.

En réponse, la DRH nous invitait à la plus grande patience, le nouveau DGAS venant tout juste de prendre ses fonctions, avec le besoin de prendre la mesure de sa tâche.

La trêve des 100 jours étant passée, nous ne voyons toujours rien venir, si ce n'est des annonces sur les incidences de la mise en œuvre des plans d'actions du cabinet CEKIOA.

Pourtant, tout le monde s'accorde à dire que l'exercice du métier de travailleur social est de plus en plus impacté par des injonctions administratives et financières.

La CFDT refuse d'adhérer à vivre ce constat comme une fatalité et elle s'engage pour que le travail social reste un métier d'accompagnement de l'individu dans ses différents aspects de la vie sociale, dans une démarche d'autonomie et de responsabilisation si chère à notre organisation syndicale.

Le travail social est à la fois à l'intérieur et aux frontières du médical, de la justice, de l'éducation, de la sécurité, de l'aide sociale, des familles, mais toujours en ayant pour fondement l'accompagnement de la personne afin qu'elle retrouve plus de dignité, dans un enjeu sociétal de cohésion sociale de plus en plus complexe à garantir.

C'est pourquoi ces professionnels nous semblent légitimement relever de la catégorie de cadre A, en raison des responsabilités qu'ils assument, de l'autonomie dont ils font preuve et de leur formation.

Que ce soit au sein de la DAEF, DA-MDPH, ou dans les MDSCS, les fondamentaux du travail social sont en danger, le travail social ne se réduisant pas aux limites du code de l'action sociale et des familles.

La course aux économies organisationnelles, et budgétaires (ex: non remplacement de postes) met en difficulté nos collègues qui malgré tout restent fidèles à leurs valeurs dans l'intérêt de la personne accompagnée.

Quant à l'avenir de leur profession, force est de constater qu'elle est aujourd'hui source d'inquiétudes et d'incertitudes.

Cela étant, ces constats n'empêchent pas de souligner les ressources internes au travail social et à l'intervention sociale, les capacités d'innovation, l'émergence de la recherche en travail social à partir de la valorisation de savoirs d'action, l'implication dans des formes de solidarité qui ne se réduisent pas au mandat confié à des professionnels, à des experts ou à des techniciens, ainsi qu'ils sont parfois perçus.

Un décret de mai 2017 clarifie les frontières du travail social, notamment dans la reconnaissance de la place des « usagers ».

Autonomie, compétences, expertise, responsabilités : pour la CFDT, le travailleur social est et doit être un cadre A, à part entière.

Nous revendiquons une véritable concertation sur l'évolution de ces métiers, car il y a urgence d'évoquer les spécificités du travail social.



Les agents publics sont les "parents pauvres" du système de santé.

La Mutualité de la Fonction Publique (MFP) a calculé que six agents sur 10 perçoivent en moyenne **1,60 euro** par an de leur employeur pour leur cotisation à une complémentaire, contre **244 euros** pour les salariés du privé.

Selon la MFP, alors que la majorité des salariés du privé bénéficie d'une mutuelle prise en charge à minima à 50% par leur employeur, soit 244 euros par an en moyenne, pour les quelque 5,4 millions d'agents de la fonction publique cette participation employeur, quand elle existe (étant facultative), est dérisoire voire symbolique: de 60 centimes d'euros par mois à une centaine d'euros par an.

Dans les catégories les plus modestes, un fonctionnaire sur deux peut ainsi basculer sous le seuil de pauvreté, conduisant quatre agents sur 10 à renoncer à des soins pour des raisons financières.

La participation modeste de l'employeur public représente "entre un euro et 10 à 20 euros par mois" en fonction de la richesse des collectivités.

Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, la protection sociale complémentaire n'est pas un produit de consommation laissé à la libre concurrence du marché, mais bien un outil que la collectivité doit pérenniser pour soutenir une politique d'action sociale digne de ce nom.

Dans un contexte de conditions de travail tendues voire dégradées, plus incertaines en raison des actuelles réorganisations territoriales, avec un allongement significatif de la durée de la vie ayant comme corollaires le maintien en activité d'agents plus âgés, la protection sociale complémentaire des agents territoriaux reste une question majeure pour la CFDT.

Elle fait partie des garanties individuelles et collectives à consolider.

Il y a quelques mois, sous l'impulsion de l'administration, nous avons débuté des négociations pour la mise en place d'une complémentaire santé labellisée.

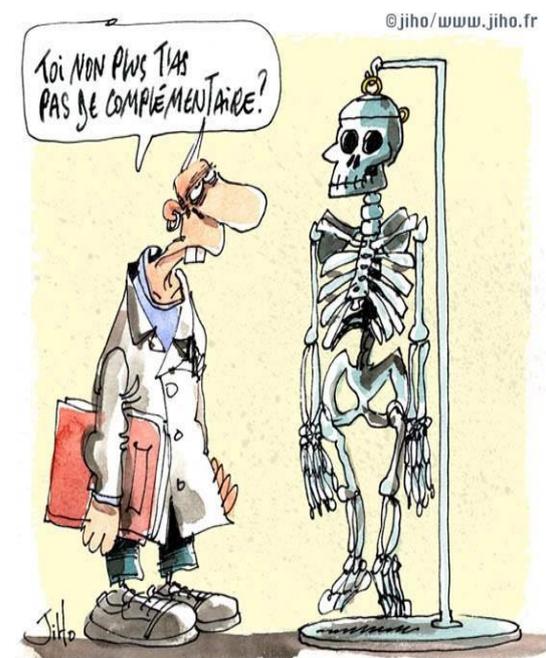
Ce type de mutuelle permet à chaque agent de choisir sa couverture et le contrat qui lui convient le mieux, au tarif le plus adapté à son budget.

Le Conseil départemental financerait une partie du coût par une contribution applicable à condition que les contrats soient « labellisés ».

Nous saluons la volonté de la collectivité à s'engager dans cette mesure d'action sociale à l'intention de l'ensemble des agents.

Mais depuis le début des discussions, plus de son, plus d'image, si ce n'est que dans notre dos le modeste budget de 100.000 € initialement prévu a été réduit à 90.000 € annuellement pour l'ensemble des agents (soit moins de 10 € par agents).

Notre section syndicale revendique que le montant de la participation employeur soit adapté à la réalité des besoins des agents.



Dématérialisation ou déshumanisation.

La transition numérique du service public c'est déjà dans les tuyaux au CD 41, avec peut-être dans la foulée, une réflexion sur la transition numérique des services RH.

Cette hypothèse n'est pas absurde, car de nombreuses applications sont déjà en ordre de marche.

La gestion du temps de travail avec « chronotime », la gestion des frais de déplacement avec GDF, la gestion des véhicules de service avec Hypérion, la gestion de l'ensemble des services aux agents via les fiches organisation d'événements, les demandes de travaux de reprographies, la consultation des délibérations, le recueil des rapports, la réservation de salles de réunion, du bar ou de la cafétéria, les interventions, dépannages et entretiens, les prestations téléphoniques, les commandes de fournitures de bureau et de fournitures diverses, les demandes de déménagement, et le dépôt de fichiers.

Ouf...la liste était longue et sans doute loin d'être exhaustive.

Rappelez-vous votre entretien d'évaluation version 2017 en partie dématérialisée, qui avec un petit effort pourra être bientôt totalement virtuel en version 2018.

Alors en période de disette contractuelle, on réfléchit sûrement en haut lieu, (vous savez là-haut où se prennent toutes les décisions qui impactent notamment votre vie professionnelle et personnelle), à la dématérialisation des services RH.

Imaginez un instant la création d'un numéro vert à la DRH : **pour un problème de paie, tapez 1, pour une mobilité, tapez 2, pour une anomalie de badge, tapez 3, pour une demande de formation tapez 4, pour toute autre motif veuillez patienter... longtemps.**

Nous savons tous que le développement de l'administration numérique constitue une étape majeure de la redéfinition du rôle des services publics et du sens donné à leurs relations avec les usagers.

Sous-entendu que son objectif est notamment de réduire les coûts de fonctionnement des services publics mais il permet surtout de simplifier l'accès aux informations pour une majorité d'usager.

Si l'administration numérique ne doit pas renforcer des facteurs d'inégalité déjà existants, elle prend le risque d'institutionnaliser une forme d'exclusion liée à la situation de précarité sociale et/ou économique des publics concernés.

Que ce soit en direction du citoyen ou des agents de la collectivité, l'usage numérique excessif contribue à isoler et à repousser la relation humaine vers une relation virtuelle.

C'est face à ce risque de dérive, que la CFDT reste vigilante pour que cette approche de dématérialisation n'envahisse pas votre quotidien, et que l'on n'oriente pas notamment la DRH, vers une gestion déshumanisée des ressources humaines.

