

Actu février 2017.....On ne nous dit pas tout !



Qui suis-je....???

Agréé et recruté par le Conseil Départemental mon contrat me permet d'accueillir un ou plusieurs enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. J'exerce... le métier d'Assistant Familial.

Profession à part, intimement liée à la vie des enfants qui leur sont confiés, les assistants familiaux portent les politiques départementales et assurent leurs missions de service public 7 jours/7 et H24.

Professionnels souvent isolés, très exposés à la fragilité des enfants, la collectivité se doit de leur permettre un parcours professionnel serein et sécurisé, **garantie éthique d'une prise en charge bienveillante des enfants accueillis.**



Depuis un an, un groupe de travail, co-piloté par la Direction Adjointe Enfance Famille et la Direction des ressources humaines, œuvre pour permettre à chaque assistant familial de se sentir « appartenir » à notre collectivité...le chemin est long...parfois tortueux...

La CFDT reste vigilante pour permettre aux assistants familiaux :

- D'être mieux accompagnés dans leur quotidien de travail par la mise en place d'un tutorat volontaire
- D'être évalués le plus régulièrement possible pour une meilleure reconnaissance de leur travail
- De voir leur ancienneté prise en compte dans leur rémunération

Garantir l'équité de traitement tout en préservant la spécificité de la profession d'assistant familial constitue pour nous l'enjeu d'aujourd'hui pour ces professionnels.

Les archaïsmes ont la vie dure !

Les femmes connaissent des conditions de travail et de vie diverses selon leur situation professionnelle, leur éducation, leur famille et la région dans laquelle elles vivent.

Selon leur parcours certaines exercent des métiers peu valorisés, connaissent la précarité des temps partiels ou l'instabilité des contrats successifs.

La Solution ? LEGIFERER... Les collectivités doivent donc s'engager à organiser le travail au bénéfice de l'égalité professionnelle en développant notamment le télétravail et en veillant au respect des temps de vie.

Si nous nous félicitons de bénéficier d'outils au service de la qualité de vie au travail... **le conseil départemental n'échappe pas à la règle !**

Au CD41, même si le taux d'emploi des femmes est important, **ce sont les hommes qui occupent majoritairement des fonctions d'encadrement :**

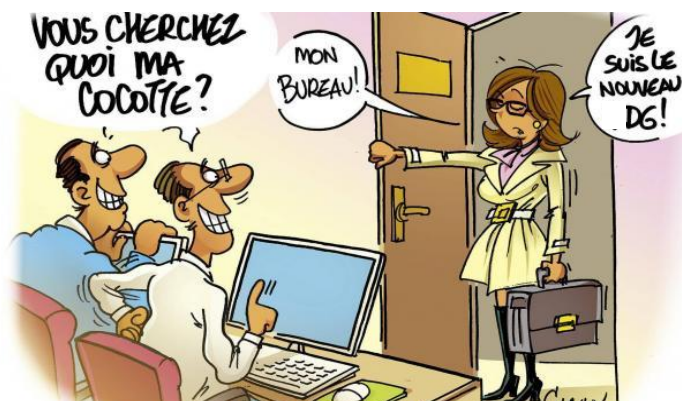
23% des hommes contre 10 % des femmes (source bilan social 2015) et par conséquent ils restent mieux rémunérés !

Le sujet vous intéresse ?

Retrouvez sur notre site <http://syndicat-cfdt41.fr> la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour la CFDT, s'assurer d'une égalité « effective » entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, c'est d'abord prévenir des violences faites aux agents et particulièrement lutter contre les agissements sexistes.

Face à cet enjeu de société, vos représentants CFDT aux instances paritaires continueront à défendre la place des femmes dans notre collectivité.



Collègues contractuels...la CFDT ne vous abandonne pas !

Le statut tu l'as ou tu l'as pas !

C'est essentiellement ce qui différencie un agent contractuel d'un agent titulaire.

Vivre une carrière de contractuel dans la fonction publique territoriale relève du parcours du combattant...savoir être **le premier fusible** quand les difficultés arrivent est un pré-requis non négligeable.

La situation des agents contractuels reste précaire et au nom de la défense de l'équité des parcours professionnels **la CFDT s'engage à lutter contre un traitement différentiel de ces agents.**

Pour preuve, la CFDT a voté contre la suppression du régime indemnitaire des agents contractuels nouvellement recrutés. Cette proposition amenée en force et de manière unilatérale par l'administration lors du comité technique du 22 mars 2016, nous semble aller à l'encontre de la nécessaire équité de traitement des agents.

Pourquoi rajouter précarité professionnelle et financière, sauf à vouloir générer incompréhensions et rivalités entre collègues ?

Mais rassurons-nous, la mise en place, dès 2018, de **commissions consultatives paritaires (CCP)**, l'équivalent des CAP, si attendues et nécessaires pour gérer la carrière des contractuels **devraient pouvoir sécuriser les parcours professionnels, nous y veillerons.**

La CFDT continuera de défendre, envers et contre tous, le principe que tout contractuel, qu'il soit de droit public ou de droit privé (apprentissage et contrats aidés), puisse être pris en compte dans le cadre des CCP qui ont pour rôle d'examiner les décisions individuelles relatives aux situations de ces agents : non renouvellement de contrat, reclassement, refus de congés, litiges liés au temps de travail....



Sélection C.A.P... faites vos jeux !

Même si vos représentants de la CFDT ne siègent pas (encore) en Commissions Administratives Paritaires, ils restent attentifs et surtout interrogatifs sur les procédures de gestion des déroulés de vos carrières.

D'après de nombreux collègues, les dossiers présentés en CAP arriveraient « ficelés », par des arrangements entre amis ?

Vous avez pour la plupart participé aux réunions d'information organisées par la Direction des Ressources Humaines sur les critères CAP, lu la « littérature » s'y rapportant.

Vous êtes donc incollables sur le sujet.

En bon élève, vous formulez votre demande motivée à votre manager... qui pourra :

Refuser pour contrainte conjoncturelle

OU

Présenter un rapport tout à fait objectif...le sésame est à votre porte...reste le round des CAP... qui est proposé par les organisations syndicales, qui par l'administration... qui passera avant ou après qui ?

Mais vous n'êtes pas dupes !

Vous savez tous que les enjeux qui se vivent en CAP naviguent bien au-delà de vos préoccupations d'évolution de carrières et échappent à toute logique d'objectivation des critères CAP pourtant annoncés par la Direction des Ressources Humaines.

Nous en sommes tous convaincus, **la relation professionnelle est avant tout une relation humaine.**

Aussi, la CFDT s'interroge-t-elle sur l'utilisation des critères de classement aux CAP.

En tentant de diluer la part de subjectivité inhérente à l'appréciation professionnelle d'un agent, dans un ensemble tout à fait Rationnel, Objectif, Transparent et Équitable, notre DRH continue d'alimenter les suspicions.

Sachez que vous pouvez compter sur vos représentants CFDT pour faire valoir vos droits d'avancement de carrière!

