



**INTERCO 94
CONSEIL
DÉPARTEMENTAL**

BULLETIN CFDT

CONSEIL DÉPARTEMENTAL 94

S'INFORMER POUR DONNER SON AVIS

Décembre 2019

Le dialogue social, un sujet d'actu !

A plusieurs niveaux, le dialogue social est devenu un enjeu majeur. Il y a un an, la crise des gilets jaunes a fait apparaître toute l'importance de trouver les espaces d'échanges et de dialogue pour engager des négociations. Le débat sur les retraites ou bien sur la loi sur la transformation de la fonction publique fait émerger la question du niveau de négociation voire de concertation et au-delà, de l'esprit du dialogue social.

Souhaite-t-on discuter en amont sur les projets présentés à l'échelle locale, sur le Département, ou nationale ?
A l'heure où la démocratie participative a le vent en poupe, où des initiatives associant les habitants, les usagers se développent, la CFDT appelle l'exécutif du Département à travailler de cette manière avec les organisations syndicales.

La journée de mobilisation du 5 décembre va défendre des revendications intersyndicales sur le plan local et national. La CFDT est contre une réforme à visée budgétaire qui fait tout reposer sur les salariés (augmentation de la durée de cotisation, baisse de la pension, ...). La CFDT défend un système de retraite plus juste et équitable qui accorde les mêmes droits pour tous !



95 articles pour la loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 !

La LTFP occupe l'agenda social 2019/2020 avec les consultations des syndicats, des conseils supérieurs de la FP et des employeurs publics sur les textes d'application et les ordonnances. Cette réforme « facilite » l'embauche de contractuels et réduit le dialogue social.

Points essentiels de la loi de transformation de la fonction publique :

- réforme des instances du dialogue social (réorganisation des CAP, suppression du conseil de discipline de recours, ...), conclusion d'accords négociés dans la FP (au niveau national, aux niveaux locaux)
- encadrement du droit de grève dans certains services (petite enfance, ...)
- élargissement du recours aux contractuels (contrats de projet, indemnité de fin de contrat, emplois de direction)
- réforme des instances de la déontologie (nouvelle instance HATVP)
- dispositif d'accompagnement pour agents concernés par une réorganisation ou une externalisation de service (accompagnement, détachement, ...)
- plan 'égalité professionnelle'
- temps de travail : il est prévu de supprimer l'exception introduite par la loi Sapin de 2001 au bénéfice des collectivités qui auraient maintenu des régimes de travail dérogatoires antérieurement avant l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001. Ces collectivités auraient un an à compter de mars 2020 pour harmoniser avec le droit commun.
- formation des agents publics (renforcer la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou exposés à l'usure professionnelle ; réformer les centres de gestion et du CNFPT ; harmoniser la formation initiale des cadres A ; réforme de la haute fonction publique.
- protection sociale complémentaire : réformer la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics
- codification du droit de la fonction publique

Mise en oeuvre de la loi :

- Un tiers des articles sont d'application immédiate. Les autres dispositions seront applicables au 1er janvier 2020, en 2021 et 2022. Début 2020, sont programmées des ordonnances sur la négociation au niveau local et la santé au travail (aptitude physique, maintien dans l'emploi, instances médicales, ...)

FOCUS : le rôle de l'auxiliaire de puériculture en crèche

L'auxiliaire de puériculture est responsable d'un groupe de 5 à 8 enfants en fonction de leur âge (de 3 mois à 3 ans). Ses activités suivent le rythme des enfants : l'accueil des enfants, jeux et activités d'éveil, les changes, les repas, le temps calme et/ou sieste...

Les horaires de travail en crèche sont de 7h30 à 19h.

L'auxiliaire de puériculture doit faire preuve à la fois de responsabilité et de douceur auprès des enfants.

C'est un métier où les postures ne sont pas tous les jours faciles en fonction de l'âge de l'enfant, le bruit, le manque de personnels (1 auxiliaire seule avec plus de 8 enfants quand manque de personnels matin et soir).

De plus en plus, la crèche est un lieu d'accueil pour les enfants porteurs de handicap, et il est regrettable de ne pas pouvoir les accueillir dans de bonnes conditions du fait de locaux inadaptés et du manque de formation.

L'accueil des familles avec des situations sociales diverses est parfois complexe et il est déplorable que la formation initiale d'auxiliaire de puériculture ne comporte pas un module sur ce sujet.

Nous déplorons un manque de reconnaissance et de valorisation de la part des directrices mais aussi des usagers.

Notre métier est magnifique et très riche mais avec des contraintes où on cherche encore des solutions. Quand l'auxiliaire de puériculture sera-t-il un métier reconnu comme les éducatrices de jeunes enfants, et les atsem... ?

Le collectif « Pas de bébés à la consigne » rencontre régulièrement le gouvernement pour faire part des difficultés que rencontrent les professionnels de la Petite Enfance.

Des revendications telles que **le taux d'encadrement non respecté, surfaces d'accueil des enfants réduites, l'élévation global des niveaux de qualifications des professionnelles de l'accueil individuel et collectif, par la formation initiale et la formation continue diplômante....**

Devant le refus du gouvernement d'entendre la voix du collectif « pas de bébés à la consigne », une mobilisation de tous les personnels de la petite enfance est prévue le **mardi 14 janvier 2020**.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site du collectif : www.pasdebebesalaconsigne.com.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !



LA PREVOYANCE ? POURQUOI ? C'EST POUR QUI ? COMMENT ?

C'est un des sujets principaux de conversation des collègues au café, dans les couloirs et le midi à la pause déjeuner.

La Mutuelle = complémentaire santé

Il s'agit du régime complémentaire qui complète vos remboursements médicaux après ceux du régime obligatoire (c'est-à-dire l'Assurance Maladie).

La Prévoyance = Complément de salaire

Cela peut arriver à chacun d'entre nous, malheureusement et à n'importe quel âge ! En cas de maladie ordinaire, au-delà de **trois mois d'arrêt maladie**, les fonctionnaires territoriaux se retrouvent à demi-traitement.

Au-delà des problèmes de santé, viennent se greffer des difficultés financières. Cela peut aller très vite !

La DRH a négocié, via le Centre Interdépartemental de Gestion, un contrat de groupe qui vous permet de bénéficier d'une prévoyance à tarif négocié et d'une participation de l'employeur.

Mais les collègues ne cessent de s'interroger sur la communication de notre employeur.

Messages sur INTRANET, or nombre de salariés (Crèches, espaces verts, voirie...) ont difficilement accès à ce mode d'informations.

PERMANENCES sur les différents sites, là encore il y a des oubliés.

De plus, sur environ 7500 agents départementaux :

- 2500 ont souscrit au Contrat Groupe actuel « INTERIALE » qui prend fin le 31/12/2019

Les agents ont eu jusqu'au 30/11/2019 pour souscrire le nouveau contrat proposé TERRITORIA

- Environ 800 salariés (d'après la DRH) ont souscrit un contrat individuel auprès d'INTERIALE (Là aussi les collègues ne s'y retrouvent pas « J'ai un contrat de Groupe ou Individuel ? » Ou d'un autre opérateur

Mais comment toucher les 4 000 collègues qui n'ont sans doute pas l'information nécessaire et suffisante pour se prémunir face à un accident de la vie potentiel ?

Suite d'une conférence des directeurs, il était prévu que les chefs de service informent leur personnel.

A suivre...