

Section SUD Sicoval 2018-2022 : on fait le bilan !

Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2018, vous avez porté SUD à la première place des organisations syndicales du Sicoval. Au-delà de conforter notre droit syndical, ce résultat a pu légitimer un peu plus notre représentativité et notre action au sein de la collectivité.

Cela a permis à la section syndicale d'agir au quotidien, à plusieurs niveaux et sur plusieurs fronts : au sein des instances représentatives, par l'action revendicative collective ou à travers l'accompagnement individuel.

Il est temps de faire un retour et un bilan sur ces actions, celles qui ont bien ou mal fonctionné, celles que nous n'avons pas pu engager et nos réussites collectives...

Voici un tour d'horizon des grands sujets qui ont traversé le mandat qui vient de s'écouler.

Comité technique (CT) qui va devenir demain le CST

Le CT n'est malheureusement qu'une instance consultative. Il est toutefois le moyen d'avoir connaissance des projets concernant nos services, notre collectivité et d'y porter la voix des agent.es.

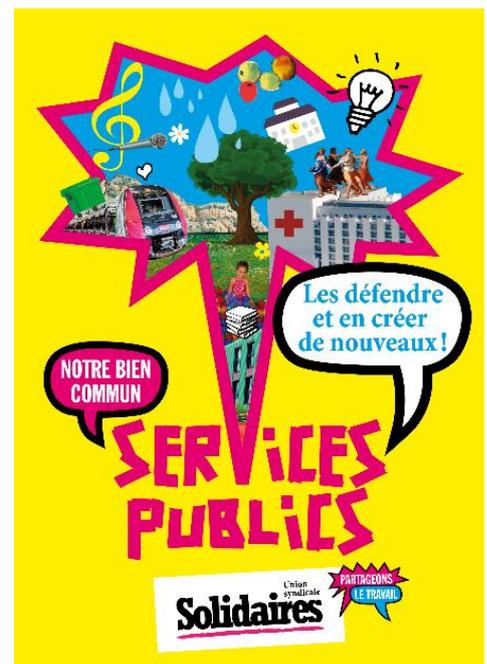
Présent.es à tous les CT (un par mois) depuis 4 ans, SUD a toujours défendu une approche collective des dossiers en consultant et associant le plus possible les agent.es, refusant le cas par cas ou seulement la défense de l'intérêt de quelques un.es.

SUD s'est constamment positionné contre les effets encore sensibles de la rationalisation qui dégradent nos conditions de travail.

Nous avons dénoncé les réorganisations à tout va, parfois conduites en fonction d'intérêts individuels et en complet décalage avec les besoins réels de terrain.

Aussi, nous avons toujours agi dans l'objectif de défendre et améliorer notre service public et nous sommes opposés aux externalisations ou de privatisations d'une partie de nos missions.

Dans ce contexte, quelques dossiers du mandat : 1607h, annualisation, horaires coupés en crèche, reconnaissance de la pénibilité de certains métiers, télétravail, RIFSEEP, expertise, critères d'avancement et de promotion...



CHS-CT qui sera demain intégré au CST

Le CHS-CT émet un avis à propos de l'hygiène et de la sécurité, des réorganisations de service, des risques de souffrance au travail, des changements d'outils de travail...

Pour SUD, le volet conditions de travail n'a pas encore été suffisamment porté par le CHS-CT au sein de notre collectivité. Outre le traitement de dossiers habituels, (DUER, accidents de service...) SUD, présent à tous les CHS-CT, s'est emparé de nombreux sujets importants et notamment :

- Risques psychosociaux (RPS) : SUD a adressé des alertes à la collectivité sur ce sujet qui ont, certes eu le mérite de susciter le débat, conduit la collectivité à partager notre constat mais sans pour autant donner lieu à des actions concrètes ni de résultat probant.
- COVID : SUD a participé à toutes les réunions visio sur le sujet et a exigé de ne pas transiger avec la santé au travail et par conséquent a demandé le maximum de protection des agent.es et des usager.es.
- Demandes diverses pour améliorer la sécurité et les conditions de travail quotidiennes.

Aussi nous regrettons que les délais de traitement d'enquête accident soient encore très longs et susceptibles de laisser échapper des éléments importants.

Enfin, SUD constate une dégradation constante et globale des conditions de travail source d'accidents, d'arrêts, de mal-être...

Pour SUD, il est impératif, pour rompre avec cette logique, d'investir dans des emplois publics et dans le développement de nos services publics locaux.



CAP et Commission de Réforme (devenu Conseil Médical)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la collectivité a fait le choix d'avoir ses CAP en interne ; elles étaient jusque-là placées au Centre de Gestion (CDG 31). Ces instances, une pour chaque catégorie A, B et C, abordent les questions liées à notre carrière individuelle : contestation d'évaluation, contestation de refus de formation, de temps partiel, discipline... et jusqu'en 2019 les avancements et promotions.

En effet, la Loi « Transformation Fonction Publique » de 2019, a supprimé une très grande partie des compétences des CAP, qui ont perdu notamment le suivi et le « contrôle » des avancements et promotions.

Présent.es à chaque instance, SUD s'est efforcé de garantir l'application de règles collectives et refuser tout clientélisme particulièrement concernant les avancements et les promotions (voir zoom spécifique sur les avancements et promotions).

SUD accompagne toujours les agent.es qui en font la demande, dans le cas d'une procédure disciplinaire. En effet, quels que soient les faits reprochés, même lorsque nous ne les cautionnons pas, nous considérons que chacune, chacun, doit pouvoir avoir le droit d'être accompagné.e.

Commission de réforme / Conseil Médical :

Cette instance, liée à la CAP, est très importante pour la carrière des agent.es. Nous sommes la seule organisation syndicale à avoir été présente à chaque réunion, ce qui a permis d'atteindre systématiquement le quorum et permis



2018-2022: on fait le bilan!

aux collègues d'avoir une décision sur leur position statutaire.

SUD s'est systématiquement battu aux côtés des agent.es, pour faire reconnaître l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie.

Nous avons aussi accompagné les agent.es dans le cadre d'incapacité au poste ou aux fonctions.

Nous constatons avec effroi, que le nombre de collègues déclaré.es inaptes du fait d'une usure professionnelle due en partie à des conditions de travail dégradées augmente de façon inquiétante. Aussi, le reclassement dans la collectivité n'est pas toujours possible, ce qui entraîne parfois un licenciement ou une mise à la retraite d'office pour incapacité du ou de la collègue. Nous trouvons cela inacceptable !

Avancements de grade et promotion interne

En début de mandat les compétences des CAP ont changé, dessaisissant les représentant.es du personnel de la connaissance des situations et du « contrôle » des nominations. Au Sicoval, les critères d'avancement appliqués par la collectivité ont été discutés avec les organisations syndicales. Aussi, la collectivité, conformément à nos souhaits, s'est engagée à nous communiquer le classement des promouvables. Cette transparence devrait permettre d'éviter des velléités de nominations clientélistes.

Vous êtes nombreux.ses à nous faire part de votre insatisfaction à ne pas avoir été nommé.es.

Lors de la définition de nouveaux critères pour classer les agents promouvables, nous avons demandé que les éléments les plus objectifs et factuels (âge, ancienneté, concours, examen...) pèsent le plus possible par rapport à des critères plus subjectifs ou arbitraires (appréciation de la hiérarchie, cotation du poste, encadrement...) portés par la direction ou d'autres organisations syndicales. Les critères retenus sont le résultat d'âpres et longues négociations... certes les éléments objectifs pèsent, mais pas encore assez à notre sens....



Mais au-delà de ces critères, le principal problème est le trop faible nombre de possibilités de promotion. Chaque année, il n'y a en général au mieux qu'un seul poste par grade ouvert à la promotion pour tout le Sicoval. On a beau mettre tous les critères que l'on veut, sur 40 ou 50 agents promouvables, seul une personne, la première, est finalement promue...

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne sur un cadre d'emploi dépend du nombre de personnes titulaires nommées sur ce cadre d'emploi dans l'année.

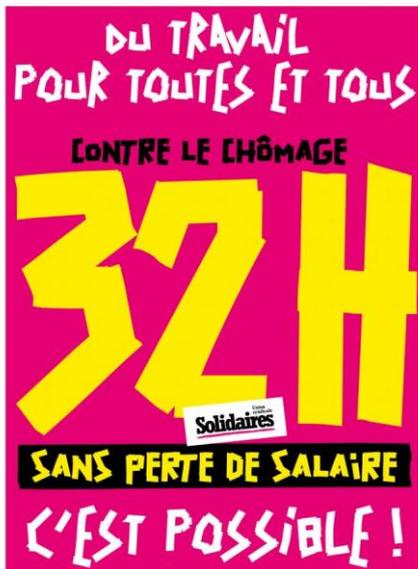
La situation s'est aggravée car le Sicoval a fait le choix de sortir du CDG, réduisant ainsi le périmètre de calcul pour ouvrir des postes à la promotion, mais aussi parce qu'il

recrute moins, ou de plus en plus de contractuel.les.

Concernant les avancements de grade, c'est un peu la même chose, les possibilités d'avancement sont limitées par les quotas statutaires, ou ceux choisis par la collectivité que nous jugeons trop faibles.

Avec la Fédération SUD Collectivités Territoriales, nous revendiquons des carrières linéaires pour toutes et tous.

La loi « Transformation de la Fonction Publique » du 6 août 2019 contre laquelle nous nous étions mobilisé.es, a prévu entre autres reculs sociaux, d'obliger les collectivités territoriales d'augmenter le temps de travail effectif à 1607h par an.



Pour SUD, travailler plus sans aucune contrepartie n'a jamais été acceptable. Aussi, augmenter le temps de travail est à rebours de l'histoire... Le temps consacré au travail n'a cessé de diminuer depuis le XIXème siècle particulièrement grâce au partage des gains de productivité et donc des richesses, arraché par la mobilisation du monde du travail.

Nous revendiquons avec l'union syndicale Solidaires la réduction du temps de travail à 32h vers les 28 h sur 4 jours sans perte de rémunération possible par un véritable partage des richesses.

Nous avons demandé au Sicoval de prendre position sur ce sujet, de s'engager dans le camp du progrès social et de refuser symboliquement cette augmentation de temps de travail en proposant de travailler 6 min par jour en plus (que beaucoup font déjà) pour atteindre les 1607h et conserver les 2 jours de congés pour les agent.es non annualisés. Nous avons été entendus !

Par ailleurs, nous avons demandé à la collectivité d'étudier, comme cela est prévu par la loi, une réduction du temps de travail, en deçà des 1607h, pour tenir compte de pénibilités.

L'idée est de prendre en compte la pénibilité de certaines missions ou rythmes de travail tant sur le plan physique, cognitif que psychique pour prévenir et atténuer l'usure professionnelle responsable de la dégradation de l'état de santé et du vieillissement prématuré des travailleur-ses.

La collectivité a trouvé notre proposition intéressante et a fait le choix d'octroyer 4 jours de congés supplémentaires « pénibilité » aux agent.es de terrain du SSIAD et du SAAD.

Nous nous en félicitons. Cependant, nous pensons que cette mesure ne devrait pas se limiter à ces 2 services, mais devrait plutôt être appliquée à bien d'autres métiers pénibles au regard de critères objectifs. Nous reviendrons porter cette légitime revendication lors de nos futures réunions avec notre employeur.

COVID 19

Notre position, en tant qu'organisation syndicale, a été claire dès le début : **demander le maximum de protection des agent.es et des usager.es car, même au prix de quelques contraintes, nous ne pouvions pas transiger avec la santé au travail. Il n'est pas question de perdre sa vie à la gagner !**

En effet, même s'il a fallu dénoncer les incohérences de la gestion de crise par le gouvernement, notamment les injonctions contradictoires privilégiant le travail avant toute chose, la destruction de notre service public de santé, nous ne pouvions pas nier l'importance de l'épidémie et devons y faire face de manière lucide, rationnelle et solidaire.

C'est pourquoi, il est apparu important de demander des mesures de protections (masques, télétravail, limitation des interactions physiques, gestes barrières...) pour se protéger les un.es les autres.

Beaucoup d'entre vous nous ont sollicités pour nous faire part de leurs angoisses à travailler en extérieur lors du 1er confinement, de leurs angoisses face à la vaccination, à la contamination... Inquiétudes que nous avons relayées auprès de la direction générale et des élus.



Télétravail

Sujet de société majeur et passionné, le télétravail a pris une place importante dans les débats internes de la collectivité ces dernières années.

Le télétravail a été mis en place au Sicoval par une expérimentation d'abord, puis s'est développé petit à petit sous la forme du volontariat avec accord de la hiérarchie. Lors de la crise COVID, il s'est généralisé à tous les postes télétravaillables.

Le télétravail revêt un atout majeur : limiter les déplacements domicile-travail. Cela permet de réduire l'impact écologique et financier de nos déplacements quotidiens et permet de dégager du temps personnel pour les agent.es. Aussi, pour certain.es, le télétravail permet de travailler dans un environnement calme et plus apaisé.

Tout en reconnaissant les bénéfices certains du télétravail, SUD a voulu, dès le début, alerter sur les risques qu'il pouvait engendrer : délitement du collectif de travail, isolement face à la charge de travail, confusion de la vie professionnelle avec la vie personnelle, transfert de la charge financière du poste de travail vers l'agent.e (chauffage, électricité, mobilier adapté...).

Pour prévenir et contenir ces effets néfastes éventuels, nous avons toujours exigé un cadre protecteur pour les agent.es, notamment lors de l'élaboration et l'évolution de la charte télétravail.

Aussi, nous avons toujours eu à l'esprit qu'une majorité de nos collègues sont sur des postes de terrain non-télétravaillables (exploitation assainissement, régie voirie, rivières, espaces paysagers, logistique, garage, maintenance bâtiments, entretien des locaux, SAAD, SSIAD, centres de loisirs, petite enfance, piscine, relève compteurs, exploitation déchets...) et qu'il est nécessaire d'appréhender les effets induits du télétravail sur ces agent.es.

Accompagnement individuel

Au cours de ce mandat, **toutes les catégories d'agent.es, A, B ou C, toutes les fonctions, exécution, encadrement, titulaires ou contractuel.les, nous ont sollicité.es** pour avoir de simples informations, des conseils ou pour nous demander assistance dans le cadre de difficultés.



Nous les avons accueilli.es et accompagné.es par exemple sur des questions concernant, la carrière, la retraite, les inaptitudes au poste de travail pour raisons médicales, un conflit, une usure professionnelle, une perte de sens, le COVID, le confinement, un problème de titularisation, une procédure disciplinaire, un licenciement...

Selon l'urgence et la gravité de la situation nous avons mené et continuons à mener une réflexion collective au sein de la section syndicale pour rechercher la meilleure stratégie possible pour y répondre.

Les situations individuelles complexes se multiplient et le contexte de contraintes budgétaires associé à un climat général anxigène n'y sont pas étrangers.

Rémunération

TRAITEMENT DE BASE :

Le traitement de base est la seule partie de notre rémunération garantie statutairement. Il est calculé en fonction de notre Indice Majoré (IM) et de la valeur du point d'indice.

Le gouvernement a modifié à la marge certains déroulements de carrière et a augmenté la valeur du point d'indice de seulement 3,5 %. Avec une inflation record et un quasi-gel de la valeur du point pendant 10 ans, notre rémunération continue toujours de baisser !

C'est d'autant plus impactant que c'est essentiellement sur ce traitement de base que nous cotisons pour notre retraite.

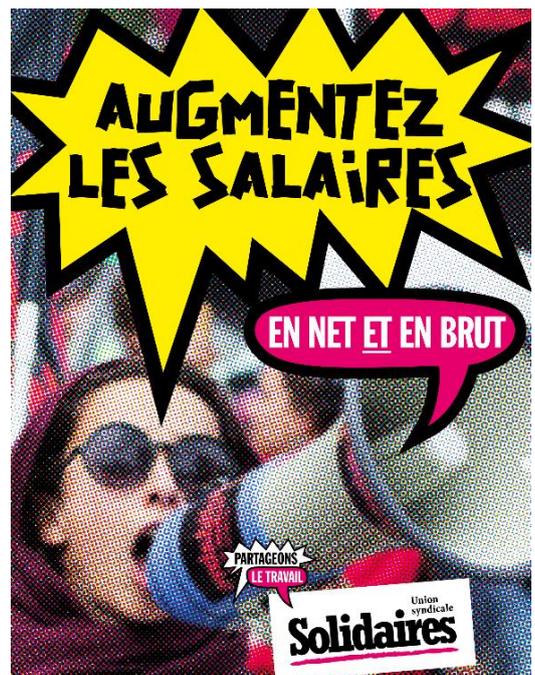
Notre mobilisation collective est indispensable pour arracher une hausse de nos salaires par un véritable partage des richesses !

PRIMES :

Le RIFSEEP concerne, à la fois, la prime de fonction IFSE (versée tous les mois) et la prime de résultat CIA (versée au trimestre).

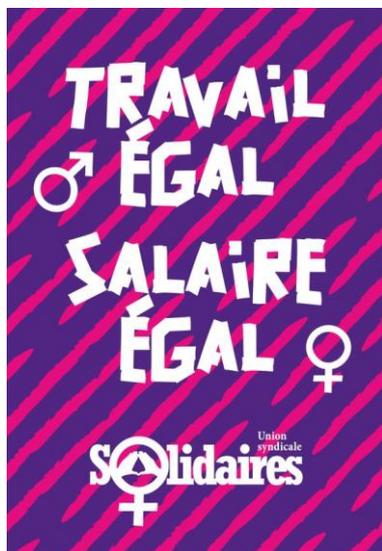
La mise en place du RIFSEEP au Sicoval a été un sujet de débat important dans ce mandat et nous avons partiellement été entendus :

- Nous avons globalement conservé un régime indemnitaire avec des critères transparents (cotation précise de chaque poste pour l'IFSE).
- Le CIA conserve de façon limitée, sa variable à la manière de servir qui reste, de notre point de vue, très subjective.
- Sur la question de la variable à l'absence, nous avons gagné que la prime ne baisse pas dès quelques jours d'arrêt de travail pour raison de santé. Mais pour SUD, le débat n'est pas clos puisqu'actuellement, nous n'avons pas pu revenir sur la sanction financière qui supprime le CIA au bout de 6 mois d'absence dans l'année.



- Les agents contractuels sur emplois non permanents (saisonniers, renforts, remplaçants) perçoivent 67% de l'IFSE (avant les remplaçants percevaient 100%, les renforts 0%) ; nous réclamons 100% pour tou.tes comme pour les contractuel.les sur emplois permanents,
- Nous avons défendu la mise en place de la prime pour les « experts juniors » qui jusqu'alors ne bénéficiaient d'aucune reconnaissance financière pour cette fonction.

Egalité FEMMES/HOMMES



Dans le cadre notamment du groupe de travail initié par la collectivité, dans les instances, ou au travers de notre action revendicative, nous nous sommes fortement engagé.es sur le sujet de l'égalité Femmes / Hommes qui pour nous, est très important.

En effet, **les inégalités de genres, les discriminations sexistes, demeurent largement présentes dans la fonction publique territoriale y compris dans notre collectivité.**

Pour nous, cette problématique doit se traiter à plusieurs niveaux : revaloriser les filières « féminisées », lutter contre la précarité (temps non complet, contrats successifs...), lutter contre et prévenir les stéréotypes de genre, les discriminations et violences sexistes au travail, prévoir des modes de garde adaptés pour permettre aux femmes qui le souhaite de travailler à temps plein, dégenrer les métiers...etc...

Mobilisations nationales et interprofessionnelles

SUD a systématiquement relayé (préavis de grève, appels, tracts, réunions d'information...) et appelé à participé aux mobilisations sociales nationales : contre la loi « Transformation de la Fonction Publique », pour garder la retraite à 60 ans, contre la vie chère, pour des hausses de salaires, pour des financements des services publics à la hauteur des besoins...



Pour SUD et Solidaires, toutes ces mobilisations ont un dénominateur commun : l'exigence d'un véritable partage des richesses pour augmenter nos salaires, réduire notre temps de travail, améliorer notre protection sociale (sécurité sociale, chômage, retraites) et financer nos services publics ! Alors que les bénéfices de quelques un.es battent records sur records, Macron et ses gouvernements, nous demandent de nous serrer la ceinture toujours plus !

Notre camp social doit reprendre confiance et, sans se diviser, doit se mobiliser pour arracher notre dû ! car c'est par notre travail que sont produites les richesses !

Nous avons aussi activement participé et relayé des **mobilisations plus catégorielles** qui ont été très suivies dans notre collectivité par les collègues concerné.es ; nous nous en félicitons.



D'abord dans le **secteur de la Petite Enfance**, contre la dégradation des conditions de travail et d'accueil de nos jeunes enfants aux côtés notamment du collectif « Pas de Bébés à la Consigne » auquel SUD Collectivités Territoriales prend une part active dans le 31. La dernière journée du 6 octobre a été un énorme succès de mobilisation.

Aussi, dans le **secteur de l'animation** pour que la précarité n'y soit pas une fatalité, pour obtenir également de vrais financements à la hauteur des enjeux et besoins sociaux...



MARDI 14 ET MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021
ENSEMBLE POUR LES MÉTIERS DE L'ANIMATION ET DE L'ÉDUCATION POPULAIRE



Des journées d'actions initiées par une intersyndicale nationale et le collectif « France Animation en Lutte » ont été très suivies au Sicoval notamment en décembre 2021.

Aussi, porteur.ses d'un **syndicalisme de transformation sociale** nous considérons que la **défense des travailleur.ses ne s'arrête pas à la porte de nos services.**



Certain.es d'entre nous ont pris part au **mouvement des gilets jaunes**. Ce mouvement qui a surpris tout le monde de par sa spontanéité et son ampleur exprimait une colère profonde et légitime d'une partie de la population ; colère encore palpable aujourd'hui.

Des débuts de convergences ont été tentées avec le mouvement social traditionnel, notamment syndical, mais le mouvement n'a pas su transformer la colère exprimée en revendications suffisamment claires ce qui a parfois amené une confusion politique regrettable.



2018-2022: on fait le bilan!

Un des enjeux majeurs sur lequel SUD et Solidaires sommes engagé.es depuis plusieurs années, est la **nécessaire transition écologique**. En effet, nous ne pouvons pas opposer « fin du mois et fin du monde ».



Pour nous, le syndicalisme et le mouvement social dans son ensemble doivent marcher sur leurs deux jambes en liant social et écologie. D'où notre présence active dans le collectif inédit "Plus jamais ça -Alliance écologique et sociale" qui fait le pari de réunir des organisations syndicales et associatives il y a quelques années aux antipodes sur ces questions. Aussi, nous avons relayé et appelé à de nombreuses mobilisations en ce sens, notamment les marches pour le climat...



Aussi, comme nous avons pu le voir précédemment, en tant qu'organisation féministe et antisexiste, nous avons toujours été engagé.es dans la lutte pour les droits des femmes et des personnes LGBTQI+. Nous relayons et participons à toutes les mobilisations : 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes), 17 mai (journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie), marche des fiertés, 28 septembre (journée internationale pour le droit à l'avortement), 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes)...

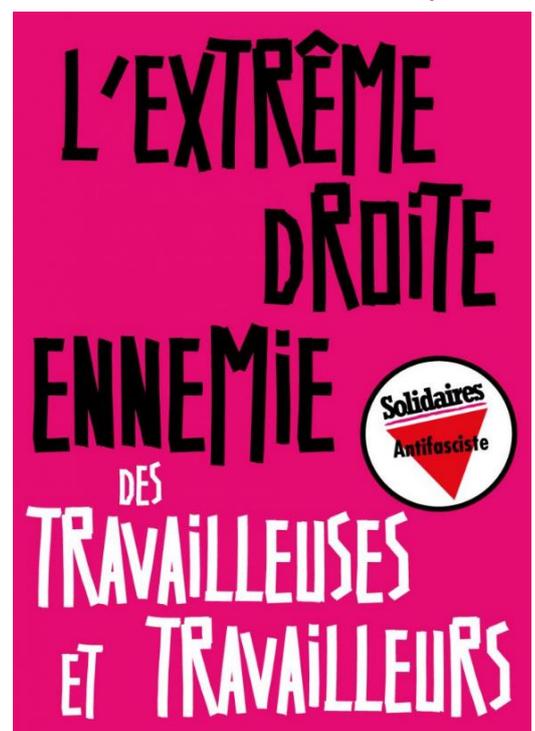
Enfin, nous avons toujours affirmé et porté un **engagement clair contre l'extrême-droite et toute forme de xénophobie, de racisme ou d'obscurantisme**.

La période actuelle est, pour nous assez inquiétante. En effet, un climat nauséabond a tendance à s'enraciner, certaines idées, paroles ou actes intolérables pour beaucoup il y a encore peu de temps se banalisent, une confusion politique s'installe...

L'extrême-droite instrumentalise et se nourrit de la peur du déclassé social, de la précarité et de la pauvreté pour servir son discours de haine et de rejet des étranger.es et des immigré.es.

Pour nous, le syndicalisme a une responsabilité en tant qu'organisation de travailleur.ses et doit prendre toute sa part dans la lutte contre ces idées mortifères pour notre camp social ; l'Histoire ancienne ou récente l'ayant malheureusement toujours démontré.

Notre colère est légitime, mais ne nous ne trompons pas de colère !



2018-2022: on fait le bilan!

Ce qui a moins bien fonctionné

En regardant ces 4 années avec recul, nous constatons que notre activité syndicale est à améliorer...

Nous constatons que nous n'arrivons pas, faute de temps, à communiquer comme il le faudrait sur notre activité syndicale : nous souhaiterions pouvoir informer davantage, expliquer, rendre compte sur nos positions prises dans les instances, faire plus de compte rendu de réunions, plus de réunions d'information à l'attention des agents... en clair, établir davantage d'interactions, de débats entre nous agent.es du Sicoval.

Pris aussi par nos obligations professionnelles et ayant un temps syndical limité, nous avons dû prioriser, faire des choix et hélas, survoler ou laisser certains sujets de côté.

Enfin, même si les infos nous remontent souvent, nous souhaiterions avoir les moyens d'aller davantage à la rencontre des agent.es des sites distants (crèches, centre de loisirs, espaces jeunes...) qui ressentent parfois un certain isolement.

Vie de notre section syndicale

La section SUD SICOVAL, ouverte à toutes et tous, permet à ceux qui souhaitent s'engager dans le respect de nos valeurs, de trouver leur place.

SUD porte dans son ADN un fonctionnement collectif, démocratique et consensuel ; il s'exerce en toute occasion mais particulièrement lors de notre conseil syndical mensuel.

Actuellement nous réfléchissons ensemble à structurer davantage notre section, peut-être à diversifier nos lieux de permanences, à acquérir des compétences notamment par le biais de formations. Ces questions sont en débat interne.

Vous pouvez également nous rencontrer lors de nos permanences les jeudis et vendredis à notre local à l'ASTEL (Belbraud) Bat C.



En votant SUD, vous contribuez à renforcer la Section SUD Sicoval

En effet, les résultats des élections au CST déterminent la répartition du droit syndical dans la collectivité.

Pour les militant.es SUD, le droit syndical permet d'être à l'écoute des agent.es, de les accompagner, d'assurer leur défense de développer un syndicalisme de terrain et de lutte, seul à même de faire aboutir les revendications collectives.

