



“La vanité repousse la bienveillance, la modestie l'attire.”

Madame de Maintenon

LE DÉPARTEMENT INFILTRÉ PAR LE C.I.A. !

Avant le nouveau « management » d'entreprise, c'est dans les pays anglo-saxons que la rémunération au mérite est apparue dès les années 1980, dans l'Amérique de Ronald Reagan et l'Angleterre de Margaret Thatcher. Le nouveau dogme, « Ce qui motive l'être humain, c'est l'appât du gain », s'imposa ainsi dans l'ensemble des secteurs de production privé et public ravageant les relations individuelles et collectives sur le lieu de travail et dans l'ensemble de la société.

Le Conseil départemental, un temps préservé de ces orientations mercantiles et barbarisantes venues d'outre-Atlantique, et ayant jusque-là conservé quelque peu d'humanité dans son fonctionnement, se réclame aujourd'hui de la plus grande modernité en s'abandonnant aux vicissitudes de la gestion managériale de la chose publique. Les prémices étaient déjà apparus dans l'avènement de « l'évaluation » de tout et de tous. Aujourd'hui la modernité nous inflige le « Complément Indemnitaire Annuel » (C.I.A.) terme innocent qui, en fait, désigne la « Prime au Mérite ».

Nous nous attendions à une réaction virulente des collègues. Autant la façon de procéder que le principe lui-même ont effectivement échauffé les esprits.

La distribution des « enveloppes », pratique étrangère à la culture du service public et comportant en elle-même une connotation pour le moins ambiguë (alors même que nos fiches de paie arrivent à nos domiciles par courrier postal) a soulevé l'indignation de beaucoup de bénéficiaires. Ceux-ci ont d'emblée dénoncé cette aumône contraire à leurs valeurs. L'incompréhension des critères d'attribution, le sentiment d'injustice et de soumission à un nouvel arbitraire ont embrasé l'esprit des autres, exclus de la mesure. Une réelle colère s'est étendue à l'ensemble des services tous grades confondus. Était-ce là l'objectif managérial ?

Le C.I.A. introduit l'insécurité du revenu. Or, ce n'est pas l'insécurité qui améliore la productivité et/ou la qualité du service. Bien au contraire, elle engendre le repli sur soi pour mieux se protéger. Le C.I.A. ne fait que renforcer la domination de celui qui l'octroie.

Le statut préserve le fonctionnaire de la logique marchande comme du pouvoir politique. Le C.I.A. tente d'accentuer la soumis-

sion de l'individu à l'autorité pour mieux le manipuler et le faire taire. Il ne récompense pas une hypothétique sur-qualité de travail. Il complète, au contraire, deux autres symptômes de la dérive autoritaire du « management » départemental, la menace ostentatoire de la sanction disciplinaire et de peu subtiles pressions tournant à l'humiliation des personnes, et plus seulement de la « Top hiérarchie ».

Concurrence ou coopération, c'est là l'enjeu. Notre employeur aurait-il fait son choix ? Pour les personnes que nous sommes, bien que fonctionnaires, bien que salariés, cette humiliation de se retrouver assimilés à des lévriers courant derrière le lapin-leurre est inacceptable. Nous aspirons à un revenu décent pour tous, pas à un os à ronger lancé au hasard pour faire se battre les chiens entre eux. Nous « méritons » mieux que cela.

Oui, l'amélioration des conditions matérielles des agents reste une priorité, notamment par le dégel du point d'indice. Non, l'appât du gain n'est pas notre motivation première pour parfaire « la manière de servir ». La conscience de nos actes et la responsabilité individuelle et collective qu'elle induit nous suffisent pour faire ce pour quoi nous sommes payés : apporter notre savoir et notre savoir-faire dans la réalisation de notre mission de service public en échange d'un revenu garanti par le statut.

Ainsi, devant le tollé généré par cette mesure, pour ramener un peu de sérénité dans notre collectivité déjà bien agitée depuis un an et demi par une réorganisation encore plus déstructurante que les précédentes, nous ne pouvons qu'en exiger l'abandon pur et simple.

En conséquence, nous demandons à l'autorité territoriale de proposer, en assemblée départementale, le report des crédits alloués au C.I.A. sur les « Indemnités de Fonction de Service et d'Expertise » (I.F.S.E.) plus proches de la réalité professionnelle de chacun ou sur les primes pour les quelques cadres d'emploi n'ayant pas encore intégrés le RIFSEEP (décrets en attente de publication). D'autres collectivités ont choisi et mis en œuvre cette mesure. L'attractivité de notre collectivité ne pourrait qu'y gagner.

sommaire

- Quand les instances s'en mêlent p. 2 à 4
- ATTEE, un pas en avant ! p. 4
- Prélèvement à la source Ass. Fam p.4
- A.S.E. et E.J.E, passage en catégorie A p.5
- Festival départemental du C.I.A. p. 5
- Qu'ont-ils donc contre le service public p.6
- Projet de loi de « destruction » de la FP ! p. 6
- Bonheur, bienveillance et travail... p.7
- Réforme FP et NMP, attention danger p.8



Bulletin d'adhésion à la FSU TERRITORIAUX 28 Section Conseil départemental

Madame Monsieur Nom Prénom

adresse mail

Adresse postale Code postal..... Ville

Service Catégorie..... Grade

28028CHARTRES Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@eurelien.fr
Cotisation : 0,6% du salaire net

Bulletin de la section des TERRITORIAUX FSU du Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Local situé impasse Valin à Chartres (derrière l'auberge de jeunesse) Adresse postale : 28028 CHARTRES

Tel : 02-37-23-60-90

Mèl : fsu@eurelien.fr

<http://www.fsu.fr/> <http://www.snuter-fsu.fr/>

21 mai 2019

Le premier point Inscrit à l'ordre du jour de ce comité technique du 21 mai 2019, l'approbation du PV de celui du 4 décembre, est reporté à un CT ultérieur.

Le deuxième point volontariat de service civique sera vu en fin de séance.



Nous abordons donc le troisième point : plan de formation 2019-avis

Le plan de formation est validé pour trois ans, il s'agit donc de celui couvrant la période 2019 à 2021. La FSU a insisté sur la réalisation des projets des agents comme étant un enjeu important du plan de formation. En effet, si celui-ci s'inscrit dans l'adéquation avec le déroulement de carrière, il est aussi très important que les agents qui souhaitent évoluer vers d'autres métiers puissent le faire au travers du plan de formation.

La collectivité a indiqué que cela ne pouvait se faire qu'au vu des métiers de la collectivité et que pour les agents souhaitant changer de voie et quitter la collectivité, il existe aujourd'hui le Compte Personnel de Formation (CPF - anciennement le Droit Individuel à la Formation - DIF), ajoutant que concernant les formations financées par la collectivité, il est logique que la collectivité attende un retour.

La FSU a ensuite évoqué la difficulté croissante des collègues pour avoir accès à des formations par des prestataires externes, tant du point de vue du coût que de la restriction du nombre d'agents bénéficiaires par équipe. La FSU a également indiqué que compte tenu de la charge de travail croissante, il y avait une «autocensure» pour partir en formation.

Ce plan de formation, même s'il a une durée de trois ans, est appelé à évoluer, notamment au gré des groupes de travail mis en place, en particulier pour les AD21 et pour les maisons des solidarités. Un groupe de travail est d'ailleurs annoncé dans le cadre de la création des maisons de solidarité.

La FSU est intervenue pour indiquer qu'il convenait d'être attentif, face à la multiplication du

nombre de groupes de travail, à ce que ceux-ci débouchent bien, à terme, sur des décisions qui se mettront en place au sein de la collectivité.

La FSU a interrogé la collectivité sur la signification d'une des thématiques de la formation management des équipes intitulée « développer son agilité managériale ». Cette thématique

consiste en l'accompagnement des cadres à être en capacité de sortir je cite « des chemins abordés pour accompagner au mieux les agents dans les évolutions de la collectivité ».

Enfin toujours au chapitre de l'axe « développer une culture managériale », la FSU a interrogé sur le coaching individuel des nouveaux encadrants afin de savoir comment serait fait cet accompagnement ? En interne ?

En externe ? Il s'agit d'une prestation externalisée objet du troisième lot de la consultation lancée pour la formation de manager.

La FSU a voté pour.

Dérogation aux travaux réglementée au centre d'excellence des mobilités-avis

Le centre d'excellence des mobilités reçoit actuellement des jeunes en formation professionnelle, il s'agit là d'apporter un avis sur la liste des dérogations prévues aux interdictions relatives au travail des mineurs :

- manipulation de produits chimiques,
- conduite d'équipement de travail mobile,
- Travail en milieu confiné,
- travail en hauteur,
- travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail comme meuleuse électrique, perceuse électrique,
- Travaux avec des appareils sous pression telles que chalumeau et fer à souder.

Les jeunes sont bien sûr encadrés par leur maître d'apprentissage lors de ces actes. Il s'agit bien ici de les former à pouvoir utiliser ses appareils lorsqu'ils seront en situation professionnelle à l'issue de leur formation.

La FSU a voté pour.

Règlement départemental d'attribution des logements de fonction aux agents techniques territoriaux dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le règlement en vigueur datant de décembre 2008, la collectivité propose une mise à jour de ce règlement. Il consiste notamment à évoquer les contreparties à l'attribution des concessions de logement par nécessité absolue de service (NAS).

La FSU a regretté que, les 116 heures dues à la collectivité, par les agents logés par nécessité absolue de service ne soient pas mentionnées clairement. La collectivité a acquiescé, mais a répondu que ces 116h étaient déjà mentionnées dans le règlement du temps de travail qui, bien sûr, s'applique à l'ensemble des agents de la collectivité logés par NAS.

La FSU a souhaité que soit ajouté, dans le tableau des contreparties du fait du logement par nécessité de service, que la période de vacances scolaires ne couvrait que les permanences.

La FSU a également souhaité savoir, au regard des personnels attributaires d'un logement par nécessité absolue de service, s'il existe actuellement, dans les établissements, des personnes qui ne rentrent plus dans le cadre ? Il semble qu'il y ait trois situations mais qu'elles soient toutes en passe d'être résolues.

La FSU a voté pour

Réorganisation du pôle chauffeur-avis

Un pôle chauffeur est créé et rattaché à la direction générale des services. Il est constitué de deux agents et du renfort éventuel d'un troisième agent en poste au centre d'excellence des mobilités. Et les voitures de service et chauffeurs sont bien sûr en tout premier lieu à la disposition du président, des élus, de l'ensemble de la direction générale mais également des directeurs sur les déplacements de longues distances. La FSU a demandé que soit étudiée la possibilité, suivant les disponibilités, bien sûr, que ce pool chauffeur puisse éventuellement permettre le transport, par exemple d'enfants, lorsqu'un travailleur social fait 300 km pour accompagner une fratrie dans un établissement.

La FSU a voté pour.

Point d'avancement sur la territorialisation et la mise en place des maisons des solidarités - information

Dans le cadre de la volonté du département d'être expérimentateur pour la mise en place d'une agence départementale des solidarités, la collectivité nous a indiqué d'une part que l'Association des Départements de France (ADF) avait saisi le Président de la République en mars dernier, et, d'autre part, que des courriers ont été adressés par la collectivité aux partenaires extérieurs potentiellement intéressés par cette agence.

La FSU a interrogé la collectivité sur les retours relatifs à l'expérimentation et sur les partenaires. Pour l'expérimentation par le département il semble que cela soit en bonne voie du côté du gouvernement.

Quant aux partenaires et à leur intérêt pour la démarche, la collectivité nous a indiqué qu'il y avait pas mal de curiosité de la part des 10 partenaires. Ajoutant qu'il convenait maintenant de définir ensemble la démarche et la procé-

de dure pour réfléchir à la mise en place de cette agence.

En parallèle il a été rappelé la mise en place d'un réseau de maisons de solidarité, et de groupes de travail autour des métiers de l'accueil pour les maisons départementales des solidarités et l'agence départementale des solidarités.

Et la FSU a réagi au sujet du point culture et citoyenneté prévu dans les maisons des solidarités. La collectivité a évoqué, en tout premier lieu, l'idée que ce serait le lieu relais sur le terrain avec les ATTEE du territoire concerné. La FSU a indiqué que, plus globalement, il lui semblait intéressant que la culture et la citoyenneté soient accessibles dans les territoires à l'ensemble des usagers et non pas seulement aux usagers internes de la collectivité.

Il s'agissait là d'une information. Une présentation sera à nouveau faite au comité technique en octobre ou novembre 2019.

Actualisation du RIFSEEP : cadre d'emploi éligible-information

Ce rapport consiste à informer les représentants du personnel de l'intégration des ingénieurs en chef territoriaux au RIFSEEP conformément à l'arrêté du 14 février 2019.

Ratio d'avancement 2019-avis

Comme tous les ans la collectivité doit adopter les ratios d'avancement de grade pour 2019 en

prévision des commissions administratives paritaires. Préalablement, le comité technique doit émettre un avis. Les ratios d'avancement de grade en 2018 était de 35 % pour la catégorie C, 25 % pour la catégorie B, 20 % pour la catégorie A.

Pour 2019 la collectivité propose d'augmenter de 5 % le ratio pour la catégorie A afin de tenir compte de l'arrivée importante dans cette catégorie des travailleurs sociaux dans le cadre de PPCR.

La FSU a réitéré, comme tous les ans, ses propos quant à la frustration d'attente, au sein de la collectivité, au moment des CAP qui étudient les promotions et avancement de grade. En effet, au-delà de la reconnaissance certaine que les agents perçoivent lorsqu'ils sont promus, la stagnation voire le recul des rémunérations des fonctionnaires fait de cette évolution de carrière une des rares possibilités de voir augmenter son salaire.

Enfin, la FSU a rappelé sa position de ratio à 100 % y compris, pourquoi pas, avec une réflexion autour de critères de pondération pour travailler l'objectivité des promotions.

La FSU s'est abstenue.

Volontariat de service civique - information

Un retour chiffré nous est fait sur le nombre de services civiques, leur affectation et leur sortie au sein de la collectivité. Pour mémoire le service civique est un engagement au service de

l'intérêt général qui permet à des jeunes volontaires de réaliser des missions. Toutefois, leurs missions doivent être validées par l'État et ne peuvent en aucun cas se substituer à de l'emploi statutaire. Nous n'avons pas eu de documents avec les données chiffrées qui nous sont lues en comité technique. Nous devrions recevoir ces informations.

Pour 2020 l'objectif fixé par la collectivité est de 30 accueils.

Questions diverses

Entre autres questions diverses, la FSU a souhaité avoir des informations sur le déménagement des collègues de la rue des Chaises à Chartres et de la rue de Saint Georges à Lucé ; qui sont annoncés comme étant imminents. La collectivité répond que les déménagements auront bien lieu à court terme mais qu'actuellement elle est toujours en recherche de locaux qui puissent en effet accueillir le service social et la PMI actuellement rue des Chaises, et l'ASE actuellement à Lucé.

La FSU avait également interrogé la collectivité dans le cadre de la suppression du budget annexe de l'ex parc départemental, et notamment sur la suppression de cinq postes. En effet, les collègues étaient très inquiets quant à leur avenir professionnel puisque, le 13 mai, ils venaient d'apprendre que leur poste serait supprimé le 1er juin.

La collectivité nous a indiqué que trois des cinq personnes avaient a priori un poste et qu'elle cherchait une affectation en collaboration avec les deux autres collègues.

CHSCT

CHSCT extraordinaire 2 avril 2019



En amont du CHSCT, l'annonce de 2 points est faite. Tout d'abord, compte-tenu du contexte particulier de la rue des Chaises et de la charge émotionnelle générée, un nouveau lieu pour accueillir les services est actuellement recherché, « quand bien même aucun danger n'a été démontré jusqu'alors » (sic).

Par ailleurs, il est rappelé les obligations de discrétion professionnelle pour les membres de cette instance, des éléments éclairant les décisions managériales concernant certains agents, allant être évoqués au cours de ce CHSCT.

Ce CHSCT a pour ordre du jour unique, « Les risques psychosociaux au Conseil départemental » suite au signalement de situations et à la lettre d'alerte du SISTEL (service de la santé au travail pour le CD28).

La Collectivité, au travers d'un long propos liminaire à trois voix, celles de la Présidente du CHSCT, du directeur général des services et de la directrice des ressources humaines, DGA Performance de la gestion publique par intérim, a indiqué ne pas nier l'existence de RPS au sein de la Collectivité. Il a ensuite été rappelé la chronologie des faits en matière de RPS depuis l'étude du cabinet « CATALYSE » en mai 2015. Cette démarche alors initiée, répondait à une obligation légale. La restitution n'est intervenue que 2 ans après, au travers d'un condensé d'une douzaine de pages, les élus ayant eu pour leur part, une restitution à la toute fin de la chaîne.

Cette étude mettait en exergue un mal-être dans

la Collectivité. D'ailleurs, ont été rappelés les propos des organisations syndicales, dont ceux de la FSU citée à plusieurs reprises, et dès 2017, autour du dénigrement, par certains élus, des agents et des organisations syndicales, du résultat du manque de considération lors des échanges sur le règlement du temps de travail, de la double-tutelle des ATTEE, etc... Ont été également rappelés les propos de la médecin du SISTEL dans ses comptes rendus annuels d'activités de 2016 et 2017, la collectivité regrettant qu'il n'y ait pas eu d'alerte de la médecin du SISTEL à cette époque.

Dans un second temps, la Collectivité est revenue sur ce qui est mis en place dans la cadre du plan RPS, sur les recrutements et durée de vacances de postes, sur la nécessité de réunions de services hebdomadaires avec la remontée des comptes rendus à la direction générale, sur la nécessité pour chaque agent, d'avoir une fiche de poste et sur l'enveloppe dédiée aux conditions de travail.

Dans un troisième temps, la collectivité a tenté de démontrer que les déplacements des cadres avaient été rendus nécessaires du fait de leurs agissements, et a dénoncé la notion « de directeur à vie » de certains.

Après deux heures trente d'explications contextuelles par les représentants de la Collectivité, la médecin du SISTEL a indiqué que la modernisation avait fait basculer une situation certes déjà boiteuse. Elle a indiqué que l'amplification sur un temps restreint, l'avait menée à rédiger

son courrier d'alerte.

La Collectivité a insisté sur la diminution des arrêts maladie des agents de catégorie B et C, souhaitant démontrer ainsi que le sujet ne concernait que les cadres.

La FSU a tenté d'intervenir, en rappelant conformément aux propos liminaires ci-dessus, que depuis plusieurs années, elle était consciente et intervenait sur le manque de reconnaissance du travail et des agents de la part d'élus et de cadres. Elle a ajouté que toutefois, ces derniers mois, elle est sollicitée, pas uniquement par des cadres, mais également par des agents inquiets et en souffrance. Il semble qu'en l'absence d'éléments statistiques, ceci ne soit pas recevable !

La FSU est ensuite intervenue sur les fiches de poste, saluant la volonté de la Collectivité de vérifier que chaque agent a bien une fiche de poste. Malheureusement, celles-ci ne correspondent pas toujours aux missions quotidiennes des agents, et nous avons cité l'exemple des fiches « d'assistants sociaux éducatifs du service de l'ASE sur lesquelles n'est pas mentionnée l'évaluation pluridisciplinaire qui est pourtant une obligation légale datant de 2016, et mise en place au CD 28 en octobre 2017. Malgré la réponse nous indiquant que l'évaluation pluridisciplinaire est suspendue par la Collectivité, la FSU maintient que des collègues procèdent bien, conformément à la loi, à une évaluation en pluridisciplinarité !

Toujours pleine d'espoirs, la FSU a également fait remarquer que les réunions hebdomadaires avec l'envoi des comptes-rendus à la direction générale, sont intéressantes dans le cadre de la

nécessaire remontée du terrain. Elle a néanmoins regretté que certains cadres fassent modifier ces comptes-rendus pour y supprimer des mots comme « peur » et « colère ». La seule réponse fût qu'il n'y'avait pas d'ordre en ce sens ! Dont acte, il n'empêche que certaines remontées sont, de fait, erronées :

La FSU s'est ensuite félicitée de la volonté affichée d'un travail particulier à destination des ATTEE. Toutefois, la formation management, évoquée à plusieurs reprises à destination des cadres de la Collectivité, ne pourra pas se mettre en place pour ce personnel ATTEE ; leurs cadres fonctionnels de proximité n'étant pas du personnel du Conseil départemental mais de l'Education Nationale. Le constat de cette difficulté particulière due à la double tutelle est partagé par la Collectivité.

La FSU, toujours au sujet des ATTEE, s'est inquiétée des 35 % de départs en retraite dans les trois ans à venir et d'une possible externali-

sation de leurs missions. La Collectivité a précisé que le Président et son exécutif sont les plus humanistes possibles, et que cela n'est pas dans les projets.

Quant à l'externalisation d'une partie des chantiers sur les routes, également évoquée par la FSU, la réponse fût que la hauteur de l'investissement et donc la montée en charge était conjoncturelle et temporaire. Ainsi, cette externalisation est liée à cette conjoncture mais rien de plus.



CAP

Les CAP relatives aux promotions internes et avancement de grades initialement prévues en juin sont reportées en juillet

ATTEE Un pas en avant !

Il y a 4 ans la collectivité organisait avec les représentants des personnels et des représentants de l'État (gestionnaires et principaux de collègues) des groupes de travail. La FSU avait regretté que cela n'aboutisse en définitive pas à grand-chose, ces groupes s'étant arrêtés un peu brutalement.

Aujourd'hui, nous repartons pour un acte 2 de ces groupes de travail avec un titre tout à la fois charmeur mais peu explicite « Appartenance des ATTEE au Conseil départemental ». Cette fois, ce sera sans gestionnaires ni principaux.

Trois groupes sont prévus. Le premier a eu lieu le 3 mai dernier, au cours duquel ont été définis les points incontournables à travailler. Il a également été pointé la nécessité d'aboutir à des conclusions fermes et définitives en vue d'une bonne qualité de service public pour les élèves. Ces points sont les suivants :

- Définir les métiers,

- Avoir un vrai référentiel des métiers,
- Dialogue entre le Département et l'État (gestion des personnel),
- Adaptation des services (polyvalence),
- Maintenance et entretien des bâtiments,
- Mobilité,
- Contractuel : avec accueil par un référent pour l'accompagner,
- Un groupe spécifique pour le métier d'accueil. Aujourd'hui, trop souvent, à l'accueil se chevauchent des missions relevant de l'État et d'autres relevant du Conseil départemental.

- de vrais espaces dédiés pour les ATTEE (salle de pause, accès à un poste informatique...).

L'idée d'un référent par bassin d'établissement ou un pour tous les collègues a été évoquée. Ce référent pourrait participer au lien entre les ATTEE et le Conseil départemental.

La FSU pense qu'il y a une volonté positive de la collectivité envers les ATTEE des collègues. Elle sera attentive à ce que ce pas en avant ne se transforme pas en « deux pas en arrière ».

La voix libre.

Prélèvement à la source impôt sur le revenu Assistant.e.s familiaux

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Les collectivités territoriales sont amenées à jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de cette réforme.

A compter du 1er janvier 2019, la fiche de paie remise chaque mois à l'agent doit indiquer l'assiette du prélèvement, le taux appliqué ainsi que le montant du salaire qui aurait été versé au salarié sans prélèvement à la source. Le PAS s'applique au salaire net, après déduction des cotisations sociales sur le salaire brut. On distingue ainsi le salaire net imposable (sur lequel s'applique le prélèvement à la source) du salaire net versé (celui perçu après impôt). L'employeur doit ensuite reverser le mois suivant à la DGFIP la somme prélevée pour le mois M.

Or, lors de la mise en place du prélèvement à la source une contradiction est apparue entre la réglementation applicable et la pratique effective s'agissant

des assistants familiaux et maternels principalement dans les départements.

Ces professions bénéficient en effet d'un abattement forfaitaire dont ne tient pas compte l'assiette du prélèvement à la source. Afin de *neutraliser cette absence de déduction*, le Bulletin Officiel des Finances Publiques prévoit cependant que « *l'avantage correspondant à cet abattement forfaitaire sera pris en compte par l'intermédiaire du taux de prélèvement.* ».

Cependant, les taux réellement appliqués ne tiennent pas compte des indemnités dites d'entretien faisant l'objet de l'abattement précité. En conséquence, la part de ces indemnités étant importante par rapport aux revenus imposables, les personnels concernés doivent s'acquitter mensuellement de sommes équivalentes à trois voire quatre fois les montants versés l'année passée au titre de l'impôt sur le revenu.

Au regard de ces éléments, la FSU nationale a saisi le ministère pour que soit rapidement corrigée cette situation qui a provoqué une dégradation brutale de la situation financière des assistant.e.s familiaux.



Passage en catégorie A

L'une des conséquences de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a été d'obtenir pour les Assistants Socio-éducatifs (ASE) et les Educateurs de jeunes enfants (EJE) un reclassement en catégorie A initialement prévu pour 2018 puis reporté au 1er février 2019. Ces agents sont réputés relever de la catégorie A depuis leur entrée dans la Fonction publique en application des dispositions du décret 2017-901 du 9 mai 2017. Cette reconnaissance des diplômes est génératrice de colère chez certains. En effet, pour un gain de parfois simplement 10 euros, la collectivité avait décidé de la suppression de jours de sujétions au titre des horaires décalés dont bénéficiaient ces personnels conformément au règlement du temps de travail de la collectivité.

Cette décision de suppression, dans un premier temps confirmée, est temporisée. Ce dossier sera évoqué à nouveau. La FSU y défendra bien sûr la légitimité à conserver ces jours attribués, lors de l'adoption du règlement du temps de travail, non pas au regard de la catégorie B à l'époque mais bien des conditions d'exercice de métier et d'horaires décalés. Or, malgré le passage en catégorie A, les conditions d'exercice de métier et d'horaires décalés n'ont pas changé.



18 minutes chrono... merci patron !

CIA

Festival départemental du Complément Injuste et Arbitraire

Ça y est le festival du mérite 2019 a eu lieu... Les lauréats sont... ceux qui, nous a-t-on dit, ont dépassé leurs objectifs ! Dans la réalité, les heureux collègues rizi-pendaires n'ont pas tou.te.s dépassé leurs objectifs !

Pour mémoire, la FSU, dans le « Syndic'et Vous » n°38, retranscrivait la position qu'elle avait défendue en comité technique (CT) le 29 mars 2018. En effet, à ce moment, la FSU saluait le travail et les efforts pour que chacun puisse participer à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Toutefois, d'emblée, elle rappelait que si les textes imposaient les 2 parties du RIFSEEP, une facultative (le CIA) et une obligatoire (l'IFSE), ces 2 parties n'avaient pas la même connotation.

«L'IFSE, partie dont la mise en place est obligatoire, permettait de diminuer les

écarts en matière de régime indemnitaire et notamment entre les différentes filières, sans totalement les gommer.

La seconde partie facultative, le CIA est injuste puisque certains agents en sont exclus sur des évaluations pourtant aussi bonnes que d'autres qui eux, en ont bénéficié, ce qui est générateur de frustration, de désillusions et de démotivations.

La délibération de mise en place du RIFSEEP prévoyait, pour le CIA, que ce « nouvel élément du régime indemnitaire ne serait pas versé à tous les agents mais à ceux dont la manière de servir, telle qu'elle ressortirait en particulier de l'entretien professionnel, le justifierait.

Les critères étant les suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs annuels,
- portage d'un projet stratégique de la collectivité (ou participation active),
- charge de travail liée à un évènement exceptionnel,
- manière de servir,
- capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail.
- exercer une fonction supérieure à son grade.

Il a été enfin posé que chaque année, le montant éventuellement consacré au versement du CIA serait défini lors de la préparation budgétaire et en fonction des possibilités de la collectivité départementale pour cet exercice.»

La FSU était et reste opposée à cette individualisation d'une partie de la rémunération qui est liée à la performance qui ne nous semble pas être un atout pour la qualité du service rendu aux usagers, encore moins pour l'amélioration des conditions de travail des personnels qui pourtant n'ont pas été épargnés ces dernières années.

Au regard de son accord sur l'IFSE mais de son désaccord sur le CIA, la FSU s'était abstenue.

Dès le 30 avril 2019, un mail de la FSU interrogeait la collectivité pour connaître, en 2019, les montants « CIA » attribués, par Direction au titre de l'année 2018, le nombre d'agents,



par Direction, qui auront perçu ledit CIA ainsi que le montant, réellement utilisé dans chaque Direction. Enfin, si la totalité de l'enveloppe relative au CIA n'était pas consommée, la FSU souhaitait savoir ce qu'il adviendrait du reliquat ? »

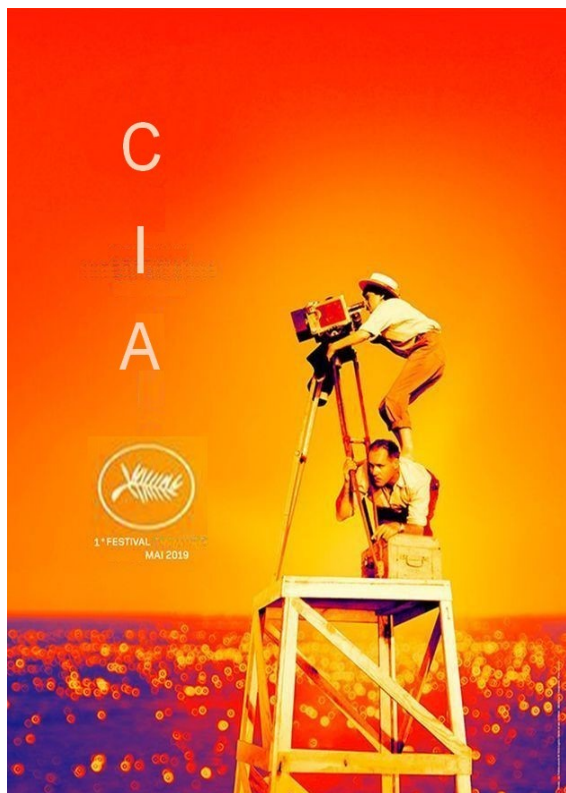
La FSU est toujours en attente des informations consolidées.

Lors de la réunion du 13 mai relative au RIFSEEP, la FSU a interrogé la collectivité sur les retours des responsables. En effet, certains auraient sollicité le versement à part égale pour tous leurs agents. La collectivité a répondu que, lorsque la DRH avait été saisie dans ce sens, elle avait rappelé les objectifs du CIA et notamment la manière de servir. Il semble, par ailleurs, que lors d'une réunion de direction il a été rappelé aux directeurs qu'il conviendrait qu'ils aient du « courage managérial » lors de l'attribution du CIA.

Voilà ce que nous pouvons indiquer à ce jour comme éléments tangibles devant la multitudes d'informations contradictoires qui semblent circuler dans la collectivité.

Alors, si vous n'avez pas reçu le jackpot mais que vous estimez, au regard des évaluations, l'avoir autant mérité que votre collègue, faites un recours gracieux au Président.

Et si vous faites partie des heureux lauréats, la FSU ne peut que vous suggérer de faire du collectif à la place de la collectivité... Si cela vous semble juste, au regard de l'investissement collectif pour faire fonctionner le service public, faites de la redistribution et partagez votre CIA !



Qu'ont-ils donc contre le service public ?!

PROJET DE LOI « TRANSFORMATION (DESTRUCTION !) DE LA FONCTION PUBLIQUE » : DERNIÈRE MOUTURE

Outre le recours massif aux contractuels, nouvelle masse de travailleurs précarisés et asservis aux caprices de l'employeur, d'autres réjouissances nous attendent si ce projet n'est pas mis en échec.

- La grille des salaires ne ferait plus aucune référence aux cadres d'emploi ;
- Une « boîte à outils », mise à disposition de l'employeur territorial rendrait possible (mais hypocritement pas obligatoire) une privatisation massive des services selon le bon vouloir de chaque collectivité ;
- Jusqu'alors, dans le cadre d'une délégation de service public (DSP), l'agent était positionné en détachement avec possibilité de retour dans sa collectivité. Dorénavant, l'agent serait détaché sur un contrat de droit privé et, si son poste, entre temps, avait été supprimé, il n'aurait plus aucune possibilité de retour dans sa collectivité d'origine.

Une « rupture conventionnelle » serait alors pratiquée. Cela permettrait aux employeurs territoriaux de ne payer aucune indemnité alors même qu'ils ne payent aucune cotisation chômage. Ajoutons que, le faible coût de cette rupture ne serait pas pris en compte dans les dépenses de fonctionnement dont l'augmentation est plafonnée à 1,2 % ;

- La fin des C.H.S.C.T. est également programmée dans ce projet de loi, alors même que la santé au travail se détériore, que les troubles psychosociaux s'aggravent et se multiplient, et l'âge de cessation effective d'activité recule ;

- La fin des C.A.P. est aussi annoncée. Il n'y aurait, dans ce cas, plus aucune transparence des décisions de l'employeur sur le déroulement de carrière des agents. Le fait du prince redeviendrait la règle. La seule voie de recours en cas de contestation ne serait plus que le tribunal administratif. L'agent se retrouverait seul et devant la justice. Ainsi se verraient renforcés le pouvoir de l'employeur, l'isolement de l'employé et la judiciarisation de l'ensemble.

Si, par malheur pour le plus grand nombre, tout cela devait prendre corps, certains décideurs au sein même de notre collectivité se verraient comblés, eux qui déjà montrent la voie.



En échec sur la réforme des institutions, E. Macron a entrepris de passer en force sur celle de la fonction publique. Même s'il proclame ne pas vouloir supprimer le statut général des fonctionnaires, ce projet le dénature largement notamment avec un recrutement massif de contractuels, des ruptures conventionnelles dans des conditions incertaines ou encore la rémunération dite « au mérite ».

Par ailleurs, outre la réduction de 120 000 emplois durant le quinquennat, les fonctionnaires seront concernés par les réformes à venir de l'assurance-chômage et des retraites.

Depuis sa mise en place en 1983 sous la forme d'une fonction publique « à trois versants » (Etat, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers), le statut des fonctionnaires a subi de multiples attaques, soit frontales soit sous forme de mesures ponctuelles entraînant un véritable « mitage » du statut. Mais l'offensive actuelle est nouvelle en ce qu'elle tend à l'alignement du public sur le privé par la généralisation des techniques

du *new public management* (nouvelle gestion publique).

Il s'agirait soi-disant de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe ». En vérité, cela laisse poindre les risques d'arbitraire et d'autoritarisme.

Ce projet est une véritable atteinte au service public dont la neutralité est menacée par le recours massif à des contractuels à tous les niveaux, permettant ainsi à des dirigeants d'entreprises privées d'occuper des postes de direction d'administrations, de s'y constituer des réseaux d'influence avant de retourner à leurs petites affaires.

Plus généralement, l'accès aux emplois publics est statutairement conditionné à la réussite à un concours. Cette exigence de capacité, d'attachement au service public et d'intégrité sera inévitablement réduite par la conclusion de simples contrats de droit privé n'engageant chacun que sur un projet ou pour un temps limité.

Ce projet tourne largement le dos à la conception française républicaine de la fonction publique. Celle-ci s'est forgée au cours d'une histoire allant de la Révolution française avec la suppression des privilèges, à la Libération, avec le statut fondateur de 1946 et la conception du fonctionnaire citoyen, pour arriver à une répartition des compétences entre les fonctions publiques en 1983. La fonction publique a largement prouvé depuis sa solidité et son adaptabilité avec ses nombreuses évolutions législatives.

Enfin, ce projet de loi est également contraire à la rationalité d'une action publique à des fins d'intérêt général. Pourtant, la population française reste très attachée au service public. Il est urgent que pouvoir et politique acceptent de considérer que si les agents publics sont soumis à un statut, certes protecteur, c'est surtout gage d'une totale neutralité et de l'égalité des citoyens dans l'accès aux services.

Nouvelle rubrique

Petit lexique de la Novlangue.

« Courage managérial » :

art d'imposer une mesure injuste et arbitraire

Bonheur, bienveillance et travail...

Parole de fonctionnaire territorial ⁽¹⁾: « Je ne vois pas pourquoi pour bien travailler il faudrait qu'on souffre. D'ailleurs, quand on est malheureux, ça envahit tout et on ne travaille pas bien. Moi je crois que tout le monde a à y gagner, si on est heureux au travail ».

Ce qui se passe en vrai

Le nouveau management public et la réforme de la FPT prônent une moindre représentation des agent.e.s., une mise en concurrence, une motivation par l'appât du gain (la CIA, ça vous parle ?), une précarisation des emplois, une mise sous tension permanente... négligeant ce qui fait la spécificité du travail dans la fonction publique, ou ce que les agent.e.s valorisent dans le travail : reconnaissance, réalisation et intérêt du public.

En voulant réformer, l'un et l'autre démontrent leur méconnaissance du service public et commettent une erreur que le passé d'autres pays a déjà illustré : sans faire la preuve de l'amélioration de la fonction publique, ils préparent une hausse du coût des services pour l'usager. Ils démobilisent aussi les agent.e.s., préparant ce que l'on qualifie aujourd'hui d'« usure professionnelle » des fonctionnaires : « *L'UP peut se définir comme un vieillissement prématuré et une dégradation de l'état de santé de l'agent. Inaptitude au travail, risques psychosociaux, ou absentéisme en sont les principaux symptômes* »⁽²⁾.

Ils plaquent un modèle de collectif artificiel et fragile par des injonctions à travailler ensemble. Dans un contexte d'individualité et de niveau décisionnel inexistant, la tâche est perdue d'avance pour les encadrants de ces équipes ou de ces groupes projets.

En vrai, la rupture est encore plus profonde et s'effectue à un niveau social : « *Les soubresauts sont nombreux chez ces fonctionnaires qui refusent de voir partir leur monde et ses valeurs, quand les dirigeants affichent leur volonté d'introduire des modes de gestion inspirés du privé. Ces innovations viennent altérer l'alchimie fragile de l'ethos républicain. La seule introduction de la notion de client représente une véritable déchirure, car elle ouvre la porte à des différences de traitement et désagrège la triple égalité ; l'agent est astreint au service de clients qui ne sont pas tous égaux (...). Le recrutement de salariés hors statut, contractuels de tous ordres, l'individualisation des primes, des carrières, cassent le principe d'égalité des agents entre eux* »⁽³⁾.

Management et bienveillance : « C'est ceux qui en parlent le plus qui en font le moins »⁽⁴⁾

La bienveillance, synonymes « care » et « slow management », est un concept à la mode dans les entreprises. Si elle vise le bien-être et la qualité de vie au travail, elle n'est pas désintéressée et elle est bien sûr orientée du côté de la recherche de performance et d'engagement chez les salariés.

En effet, si ceux-ci ont tendance à se désengager, c'est qu'ils ont de plus en plus de mal à s'adapter aux exigences quantifiées de leurs managers. D'où cette actualité brûlante des ressources humaines

Ce mouvement, parti du monde anglo-saxon vise à lutter contre le stress et la souffrance au travail. Pourtant, les auteurs s'interrogent : le management bienveillant pourrait-il être une nouvelle posture (imposture) ? Un double discours ? Serait-ce donc que plus on en parle et que moins on le met en pratique ?

Parmi les mesures appliquées, la suppression des tâches inutiles ou des relations professionnelles « toxiques », la valorisation des collaborateurs performants, la création de sens au travail, la fabrication d'espaces de travail conviviaux...

En contrepartie, les exigences sont toujours plus fortes « *en termes de performances, des environnements d'urgence et de compétition exacerbée* » et les burn out explosent.

Et dans les collectivités territoriales ?

Au CD 28, la fameuse bienveillance, « valeur cardinale » exprimée lors des vœux de 2019 et réaffirmée au fil des flash-infos ou sous forme de vidéo, condense tous les ingrédients de facilitation des conditions de travail, d'amélioration de la qualité de vie, de reconnaissance des agent.e.s... et mise sur un engagement confiant et participatif (« *représenter avec fierté notre Département* »).

Le ton est donné : « *L'action des agents départementaux doit notam-*

ment se traduire par la motivation et l'enthousiasme de servir la population dans une organisation plus agile et plus transversale qui apporte davantage d'écoute, de concertation et de dialogue social » martèle le DGS dès mars 2018.

On touche au sacré lorsqu'on va jusqu'à « *sanctuariser une ligne budgétaire dédiée aux conditions de travail* » qui désignent les équipements de sécurité, les conditions matérielles et numériques... Au passage, avez-vous vu, sous votre signature mail, ce petit mot de bienveillance et de prévention des risques qui vous enjoint de ne pas ouvrir votre boîte mail en dehors des temps de travail ?

Ce n'est pas tout : bâtiments et aménagement des lieux de travail, télétravail, formation au management et à la conduite de projet, acquisition de véhicules, plan de mobilité durable, et même « *réflexion sur la déprécarisation et la reconnaissance des talents des agents contractuels* », catégorie d'agent.e.s mise à l'honneur par le projet de réforme de la FPT.

Ce que pourrait donner un mode d'organisation véritablement bienveillant au travail

Système libéral et discours ambiant se heurtent aux souffrances, mais butent aussi quotidiennement sur leur propre inefficacité.

Ce qui fait dire aux différents auteurs que paradoxalement, des dynamiques de fond et des mouvements positifs sont à l'œuvre. « *Ce siècle sera celui des interdépendances, des interconnexions, des coopérations, des solidarités, toutes formules qui condensent en France le concept de service public* »⁽⁵⁾.

C'est pourquoi, « *Il n'est pas interdit d'imaginer une fonction publique dans laquelle la fécondité de l'agréable, du bien-être et de la coopération choisie est reconnue* »⁽⁶⁾. Il n'est pas interdit de penser que ce qui améliore le service, c'est précisément cela.

Au-delà des discours et des organisations sous contrôle, verra-t-on un jour émerger un tel modèle ?

⁽¹⁾ « Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public » / Evelyne Bechtold-Rognon, Les Editions de l'Atelier, Les Editions ouvrières, 2018.

⁽²⁾ « Prévenir l'usure professionnelle », guide pour l'action, Anact, octobre 2014.

⁽³⁾ « Comment l'entreprise usurpe les valeurs du service public » / Danièle Linhart, Le Monde Diplomatique, sept. 2009, p.6 et 7.

⁽⁴⁾ Management bienveillant : c'est ceux qui en parlent le plus qui en font le moins »/ Michel Albouy, La Tribune, 17/12/2017.

⁽⁵⁾ Les fonctionnaires, voilà l'ennemi » / Anicet Le Pors, Le Monde Diplomatique, avril 2018.

⁽⁶⁾ Evelyne Bechtold-Rognon déjà citée.

Ménage

La FSU a adressé la demande suivante à la collectivité et sollicite que cela soit débattu :

« Dans le cadre des groupes relatifs à la qualité de vie au travail, un certain nombre de remontées négatives sur la qualité du nettoyage des locaux sont venues confirmer les précédentes remarques à ce sujet.

Aussi, la FSU est convaincue qu'il est nécessaire d'envisager de réinternaliser le nettoyage des locaux.

A l'image de l'entretien des collègues par des agents de la collectivité, qui donne entière satisfaction, cette réinternalisation permettra un meilleur service et une meilleure qualité de vie au travail.

Cela nécessitera, bien sûr, une réflexion sur l'organisation à mettre en place, et particulièrement sur les horaires d'intervention, qui conduira sans aucun doute à une amélioration de la propreté des locaux.

En effet, l'organisation actuelle démontre que, malgré un budget considérable (environ 700 000 €), les conditions de travail sous pression et précaires des salariés amenés à assurer l'entretien des locaux de notre Collectivité, ne sont pas gages de la propreté attendue, tant pour les agents de la collectivité que pour l'accueil des usagers.»

Le recours aux entreprises privées pour assurer certaines missions reste, pour la FSU, un début de privatisation du service public ! À ce jour pas de réponse de la collectivité à notre demande...

Attention danger !



Nous y sommes (presque) déjà



Le rouleau compresseur de la « MODERNISATION » est à l'évidence lancé.

public, et c'est même la plupart du temps contre-productif ». Bon, voilà, c'est posé.



C'est cependant à lui que se réfèrent les chantiers de « modernisation » (toujours !) de notre propre collectivité.

Alors la question, c'est : quel est le rapport entre la façon de traiter un secteur marchand et un service public ? Et aussi : pour quelle traduction dans le quotidien des tâches des agents ?

Ce petit ouvrage nous livre quelques constats et des clés de décryptage, tout simples, de bon sens, pourrait-on dire, là où il en manque tant !

PAR EXEMPLE :

Dans l'idéologie qui consiste à penser que ce qui motive l'être humain, c'est l'appât du gain :

« Joindre l'inutile... » :

Travailler mieux pour gagner plus ?

Ridicule : l'immense majorité des agents publics travaille sans modération pour obtenir satisfaction, réalisation et reconnaissance dans son travail, malgré la faiblesse de salaire ! Essayez, d'ailleurs, de ménager vos efforts : vous serez les premiers à en souffrir au quotidien !

Faire mieux avec moins ?

Même s'il est toujours possible de réaliser des économies, la réalité est têtue : avec moins d'œufs ou de farine on réalise un moins bon gâteau, même en concurrence avec un autre cuisinier ! Et quand il s'agit d'économie du tertiaire (les services), c'est encore plus vrai ! Demandez donc aux infirmières de prendre en charge plus de malades. Feront-elle mieux ? Et combien de temps ?

Soyez créatifs !

Injonction paradoxale typique dans un contexte de précarisation et d'instabilité où tout effort est voué à l'échec, où sont produits des protocoles, où l'obéissance est de mise !

« ... au désagréable ? »

Organisation de travail pathogène et perverse ;

Souffrance des personnels : dévalorisation face aux objectifs non atteints, casse des collectifs, pression, nécessité de « se vendre » ;

Aggravation des inégalités dans l'accès au service ;

Appauvrissement des services et fuite des personnels...

Or, tout le monde sait que ce n'est pas la

concurrence qui est efficace, mais la collaboration ! (le tout est beaucoup plus que la somme des parties). Ainsi, le « nouveau management » est déjà un archaïsme dans le privé où l'on s'est aperçu que la bienveillance était beaucoup plus efficace que ce système de récompense...

MANAGEMENT ne devrait-il pas signifier : activité d'encadrement en vue de faciliter la réalisation d'une mission ? Or, il est ici question de faire faire autoritairement à autrui ce qu'on veut qu'il fasse (to manage : tenir les rênes). L'obéissance est le but et non le moyen, pour joindre l'inutile au désagréable. D'après l'auteur, précisément, « l'un des buts historiques du management est d'occuper, d'envahir le temps des agents ».



PAR EXEMPLE : en mettant dos à dos les agent.e.s et les encadrants ; par des réunions hebdomadaires où l'on fait « descendre » les informations (forme pyramidale hiérarchique monter-descendre, où le sens de la remontée est rarement emprunté et la transversalité jamais, malgré les bonnes paroles) ; par des évaluations qui laissent souvent penser que le temps de l'action, sur laquelle elles sont basées, est totalement secondaire !



COMPRENDRE ces mécanismes et **FAIRE LEVIER** pour sortir de l'impasse est devenu une nécessité, et n'est plus en option. Ou bien devra-t-on attendre que le désespoir l'emporte ? Avec les conséquences des « risques psycho-sociaux » que ce système produit, et comble d'ironie, dit vouloir combattre ?

Un statut « modernisé » ! assure Bercy, face à des organisations syndicales décidément rétrogrades et qui s'obstinent à réclamer le renforcement des postes statutaires et un dégel du point d'indice !...⁽¹⁾

Mais qu'est-ce qui se cache derrière les mots de « modernisation » et de « transformation », lancés à l'envie par les réformateurs publics, nationaux et territoriaux, au mépris de l'expression des récents mouvements sociaux qui réclament précisément le maintien des services publics ?

Réponse : un maximum d'hypocrisie et de manipulation.



A ce titre, le « nouveau management public », issu du privé où il a fait les preuves de ses ravages, en est l'instrument de prédilection.

En première page du très instructif « Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public » d'Evelyne Bechtold-Rognon, aux Editions de l'Atelier 2018, il est d'emblée dit de lui : « malgré la communication habile qui accompagne (sa) mise en place, cela n'a aucun intérêt du point de vue de l'amélioration du service rendu au



Invention au quotidien du service public du XXI^e siècle, engagement, prise en compte des besoins de la société s'appuyant sur « l'utilité et le sens du statut des fonctionnaires comme un outil au service du bien commun ». Les agent.e.s « peuvent créer des situations qui obligent l'administration à renoncer à imposer à toutes et tous les normes du nouveau management public ».⁽²⁾

⁽¹⁾ Fonctionnaires: «modernisation» pour Bercy, «mise à mort» du statut pour les syndicats Par AFP — 13 février 2019 à 21:11

⁽²⁾ Comment ne pas le répéter : « Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public », chap. 4, p. 127.