

Fédération Syndicale Unitaire

# Bulletin de la section FSU du Conseil Général d'Eure-et-Loir.

Local situé impasse Valin à CHARTRES (derrière l'auberge de jeunesse),  
Adresse postal : 1 place Châtelet 28026 CHARTRES Cedex

Tel : 02 37 21 23 96 - Fax : 02 37 21 39 89  
Mél : [syndicat\\_unatos\\_fsu@cg28.fr](mailto:syndicat_unatos_fsu@cg28.fr)  
ou [sdu.clias-fsu28@orange.fr](mailto:sdu.clias-fsu28@orange.fr)

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

## CG 28 info n°10

<http://www.unatos.fr/>

**Nous sommes au bord du gouffre, avançons donc avec résolution.**

Sully Prudhomme

### Idées reçues

#### La manipulation des chiffres

##### Fonctionnaires

Face au déficit croissant des finances publiques, ce gouvernement comme d'autres affirme que la France compte trop de fonctionnaires. Un argument qui justifie notamment la politique de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Trop de fonctionnaires par rapport à qui ou à quoi, aux autres pays, au nombre d'habitants, au budget de l'Etat ??? Une enquête du *Centre d'analyse stratégique* (organisme rattaché à Matignon) apporte des éléments de comparaison. Ce "tableau de bord de l'emploi public", publié mardi 8 février, bouleverse les idées reçues.

##### **90 fonctionnaires pour 1000 habitants**

La France comptait en 2008 entre 5 et 6 millions de fonctionnaires d'après les chiffres de Bercy. L'emploi public représenterait donc 20 à 25% du total de l'emploi en France (90 emplois

publics pour 1000 habitants). Un taux qui se situe dans la "moyenne haute" des pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique).

La France se situe ainsi loin devant le Japon (40 emplois publics pour 1000 habitants) et l'Allemagne (50 pour 1000) mais loin derrière le Danemark et la Norvège (160 pour 1000). Elle est au même niveau que le Royaume-Uni.

##### **Les rémunérations publiques représentent 10 à 12% du PIB**

En 2009, les dépenses de personnel (salaires, cotisations et prestations sociales) de toutes les fonctions publiques se sont élevées à 208 milliards d'euros. L'équivalent de 10 à 12% du PIB. Là encore, la France se situe dans la moyenne de l'OCDE, où les dépenses des rémunérations publiques varient de 3,5% du PIB au Japon à 17% au Danemark. Ce taux connaît une diminution "sensible" en France,

souligne l'enquête du CAS.

##### Budget

Selon le gouvernement, la dette publique explose, à cause des dépenses publiques.

Cela justifie notamment les suppressions d'emplois publics, le gel des salaires et des versements de l'État aux collectivités territoriales.

Pourtant, les dépenses publiques sont restées constantes par rapport au produit intérieur brut. Elles sont légèrement supérieures à 50% du PIB.

Il est donc important de se libérer du carcan idéologique et dogmatique ; non ! les finances de l'Etat n'impliquent pas cette coupe sombre des budget publics.

**La FSU pense qu'il est nécessaire de se mobiliser pour une répartition des richesses plus juste et pour une politique budgétaire et fiscale plus solidaire. Elle continuera à se battre pour des politiques de l'emploi, de gestion des personnels et des conditions de travail respectueuses de la santé des agents**

### Deux rendez-vous pour la fonction publique

**Mercredi 16 mars** : rassemblement intersyndical à Paris devant le conseil supérieur de la fonction publique territoriale **pour une reconnaissance des qualifications des personnels éducatifs et sociaux**

**Samedi 19 mars** : manifestation nationale à Paris **contre la casse de l'école publique** (14h à la Sorbonne) - Possibilité de réserver une place dans bus départ de Chartres à 11h45 et Châteaudun à 11h ; réservation [fsu28@fsu.fr](mailto:fsu28@fsu.fr) ou 02.37.21.23.96

### SOMMAIRE

Page 1 : **Idées reçues**-La manipulation des chiffres  
Page 2 : **CTP** du 7 fév. 2010  
Page 3 : CTP (suite), Ratios d'avancement, Régime indemnitaire, **CHS**  
Page 4 : CHS (suite), **Evaluation**  
Page 5 : Evaluation (suite),  
Page 6 : **Grand tournant pour les Départements**  
Page 7 : **LA CONTRE-REFORME TERRITORIALE** - plus d'un an de feuilleton parlementaire !  
Page 8 : La contre-réforme territoriale (suite) -Après le temps de liens, le temps des exclus

Après la traditionnelle adoption du procès-verbal du précédent CTP qui n'a pas appelé d'observations puisque les organisations syndicales les avaient préalablement faites remonter, nous avons entamé l'important ordre du jour, sachant éperdument qu'il serait impossible de voir l'ensemble des points compte-tenu du nombre et de leur importance.

Donc 1<sup>er</sup> point l'arlésienne du CTP du CG28, **le règlement intérieur**. Pour la troisième année consécutive, le CTP fonctionne toujours sans règlement intérieur. Les points d'achoppement demeurent la définition et la légitimité des experts que le Président peut convier à la demande des organisations syndicales ; mais également, sur l'article relatif aux suppléants en instances paritaires. L'administration tient à mentionner que les suppléants peuvent assister aux séances sous réserve des nécessités de service, ajoutant qu'ainsi il sera plus difficile aux hiérarchies de s'y opposer compte-tenu de ce que revêt la notion de nécessité de service. Nous maintenons que bien au contraire cela va encore accroître les pressions subies par certains collègues élus suppléants. L'écrire noir sur blanc cela va conforter certains «chefs». Même s'ils ne mettent pas en route la lourde procédure de la nécessité de service, nous savons tous que les pressions sont beaucoup plus sournoises. Elles se nourrissent de non-dits ou «d'à moitié-dits» voire de «dits sous forme de boutades» mais cela est si pesant pour certains collègues qu'à un moment ils lâchent. Ainsi, tout en s'en lavant les mains ou en fermant les yeux, l'administration rogne l'exercice du droit syndical. En effet, pour nous il est primordial que tous les élus puissent assister aux préparations et aux instances. Cela est bien sûr formateur et permet que l'information soit la même pour tous. Et puis très concrètement il est très difficile de participer au débat et de prendre des notes en même temps ; La présence des titulaires et des suppléants nous permet ainsi d'être plus présents tant dans les débats que dans la restitution ; c'est peut-être ce qui dérange le CG. En tout cas, à l'issue de ce CTP toujours pas de règlement intérieur !

2<sup>ème</sup> point, **l'état des lieux des véhicules banalisés** (sans logo) : Après plusieurs interpellations notamment de la FSU sur les véhicules banalisés au sein de la DGA des Solidarités (DGAS), XP Lucas est venu faire un topo de la situation. Actuellement sur les 57 véhicules affectés à la DGAS (10 sites différents) 17 n'ont pas

de logos. C'est-à-dire que lorsqu'un travailleur social se rend dans une famille ou qu'un éducateur va chercher un jeune à la sortie du collège, il y a fort à parier, qu'un certain nombre de fois, il n'y ait pas de véhicules banalisés disponibles. L'administration a déclaré ne pas être au courant de perturbations liées à l'absence de véhicules banalisés disponibles et à l'utilisation de véhicules avec logo. Ceci est très curieux car la FSU a dernièrement assisté à une réunion où des professionnels faisaient justement état de difficultés pour l'exercice de leur profession, ceci à cause de l'état du parc automobile (nombre, taille et vétusté des véhicules) et du trop faible nombre de véhicules banalisés. Ainsi, un adolescent n'a pas voulu monter dans l'auto d'un éducateur de peur d'être ensuite stigmatisé. Encore plus curieux, ce service n'était pas répertorié comme ayant «émis le souhait de bénéficier de

*Placez cette affiche contre un mur.  
Lorsque vous aurez fait du bon travail,  
collez votre dos dessus pendant  
quelques secondes pour vous  
féliciter.*



véhicules banalisés supplémentaires». L'administration a répondu : «les cadres avaient été interrogés et qu'a priori ils connaissaient les besoins de leur service» et par la voix du vice-président en charge des personnels, celui qui préside le CTP : «si un jeune ne veut pas monter dans la voiture de l'éducateur qui vient le chercher ; eh bien, qu'il reste sur le parking du collège» Pour finir on nous a informés que 3 véhicules banalisés supplémentaires pourraient être déployés et «qu'ainsi ce serait un bon équilibre entre la nécessaire lisibilité de l'action du conseil général et la préservation dans certaines situations de la confidentialité des interventions sociales». Quand la présence du logo empêche l'action du conseil général comme dans l'histoire du collège, la question de la lisibilité ne se pose plus !

3<sup>ème</sup> point, **plan de déplacement du conseil général** : l'heure avançant, le président du CTP a demandé d'aller très vite sur la phase diagnostic. L'administration propose des ordres du jour énormes et irréalisables et ensuite zappe la moitié du travail effectué par les services. Quelle doit être agréable la reconnaissance de l'administration ! Nous avons quand même réussi à savoir que les réponses à l'enquête adressées par mail ont été plus nombreuses que celles adressées par courrier. Du coup, les réponses notamment pour l'utilisation des bicyclettes électriques ou pour le covoiturage sont sûrement à pondérer. Trois pistes d'actions ont été annoncées :

- faciliter les déplacements domicile-travail en mode alternatif,
  - faciliter les déplacements professionnels alternatifs,
  - améliorer les déplacements et les non-déplacements des visiteurs,
- le 4<sup>ème</sup> axe concernant la vie du plan de déplacement. En fait, tout ceci fut plutôt abstrait.

4<sup>ème</sup> point, **la dématérialisation du courrier entrant** : en fait pour tenter de diminuer la circulation papier, pour diminuer le temps de circulation des documents entre les différents sites et pour obtenir une certaine traçabilité le conseil général envisage de dématérialiser le courrier arrivant, à l'exception des certains plis pour des raisons techniques ou de confidentialité. En fait, de la nouvelle organisation qui pourrait en découler il n'a pas été du tout était question. A l'occasion de ce point les débats ont eu lieu autour d'une décision précédemment prise quant à l'ouverture des plis. Des soucis de confidentialité liés à l'ouverture et à la circulation de certains courriers ont été exposés. Une fois encore on s'interroge sur la circulation des informations dans notre conseil général. Suite à ces soucis, des professionnels ont interpellé leur hiérarchie sauf que rien n'est remonté jusqu'à la direction en charge du courrier... Du coup, la décision prise par l'administration est on n'ouvre plus les plis des circonscriptions d'action sociale, de PMI et d'ASE. Le CTP devra se revoir pour définir le courrier confidentiel et celui à ouvrir.

5<sup>ème</sup> point ; **les astreintes estivales** : Si l'hiver et son lot de neige et de verglas nécessite des astreintes hivernales ; l'été, les orages, les accidents et autres péripéties implique également des permanences. Il est proposé au CTP de modifier l'organisation actuelle dans le but de respecter les règles sur le temps de travail et celui

de repos notamment en organisant les astreintes du lundi au lundi au lieu du vendredi au vendredi. Ce point fait consensus au sein du CTP. L'autre but annoncé est de réaliser les interventions en binômes. Ce prétexte est quelque peu fallacieux puisqu'un certain nombre d'interventions se pratique déjà en binômes. Troisième raison annoncée, «l'adaptation de moyens mobilisés au nombre d'interventions». Dans le contexte actuel et en langage moins «politiquement consensuel» ça signifie qu'on doit pouvoir faire des économies ! Pour cela on étend les

périmètre d'intervention et on diminue le nombre d'agents d'astreinte. Première conséquence, on allonge les délais d'intervention. Deuxième conséquence, deux agents ne se **connaissant absolument pas** sont susceptibles d'intervenir ensemble sur un secteur qu'ils ne **connaissent absolument pas**. Prendre une telle décision irait à l'encontre de la sécurité des agents d'astreinte d'une part et diminuerait l'efficacité du service public. Après, un très long débat ce point a été ajourné et sera représenté à un prochain CTP après que le directeur des routes ait revu sa copie.

6<sup>ème</sup> point, les **ratios d'avancement** adopté par 8 voix pour (les représentants de l'administration) 8 abstention les représentants du personnel – Cf. article «ratios» p.

7<sup>ème</sup> point, le **plan de formation** reporté à un prochain CTP.

Au chapitre des questions diverses, il y avait le **dépassement du contingent d'heures supplémentaires** qui a été adopté et le **régime indemnitaire** remis à un débat ultérieur – Cf. article ci-dessous.

## Régime indemnitaire

**La** révision du régime indemnitaire est une vieille revendication, l'arlésienne du Conseil général. Tous les espoirs étaient permis, puisque un CTP spécifique était prévu le 28 janvier. Pourtant ce CTP a été ni plus ni moins supprimé. L'administration s'est contenté d'inscrire au CTP du 7 février, en tout dernier point de l'ordre du jour, ce qu'elle avait appelé : questions diverses – explication de la CFDT du tableau transmis.

La FSU, avec quelques difficultés comptenu du peu de transparence sur ce qui est appliqué au Conseil général, a préalablement au CTP du 7/02, adressé des propositions de réévaluation. Ces propositions ont été calculées, d'une part, pour réduire les écarts entre les filières (administrative, technique, sociale et médico-sociale, culturelle) et d'autre part, pour afficher des coefficients clairs et lisibles par tous.

En définitive l'ordre du jour du CTP de février étant tellement surchargé tous les points n'ont pu être abordés. Et évidemment, vous pensez bien que le Conseil général n'est pas très pressé d'ouvrir des négociations sur le régime indemnitaire !!!

## Ratios d'avancement

**La** cuvée 2011 des ratios est décidée. L'administration proposait initialement : 25 % pour la catégorie C ; 20 % pour la catégorie B ; 15 % pour la catégorie A ; pour les grades où seulement 2 agents sont promouvables, la règle retenue est des 50 % pour pouvoir nommer au moins un agent.

Ce qui donnait 136 possibilités y compris les réussites aux examens professionnels (100%).

La FSU a réaffirmé sa demande de 100 %. En effet, il y a cette année 369 agents promouvables sur un total de 1900 agents (catég. A : 36 agents – catég. B : 125 – catég. C : 208). Même si nous ne sommes pas suivis sur cette demande, que certains nous

disent démagogique, nous affirmons qu'il n'y a rien de déplaisant à penser que sauf exception motivée, et étudiée en CAP, la quasi-totalité des agents doit pouvoir bénéficier d'un avancement. Du coup, cela permettrait également de prendre en considération ce que le Président a appelé le «coup de pouce retraite». Puisque apparemment la DRH ne sait pas comment le mettre en place.

Après une très longue discussion, l'administration a concédé :

30 % pour la catégorie C ;  
25 % pour la catégorie B ;  
20 % pour la catégorie A ;  
soit 18 promotions possibles de plus  
(catég. A : +3., catég. : +5, catég. : +10).

## CHS - CHS - CHS - CHS- CHS

**A** la demande des agents des services PMI/ASE/Service Social, une réunion d'information et d'échanges sur la situation sanitaire du bâtiment la DGAS Chartres 1 (ancien Laboratoire Départemental d'Analyses rue des Chaises), a eu lieu le vendredi 18 février. A la demande des organisations syndicales et des personnels concernés, les membres du CHS ont pu assister à cette réunion.

Un nouveau CHS extraordinaire s'est également réuni le 22 février 2011.

**Une fois de plus, ce sont les agents qui ont dus se mobiliser pour être écoutés.** Pourtant, lors du CHS du 22 octobre

dernier, **le Président avait admis qu'en termes de communication, des efforts étaient à faire**, et qu'il fallait à l'avenir mieux formaliser les circuits d'information lorsque des événements de ce genre se produisent.

Dès octobre, la FSU interpellait les membres du CHS sur les retombées que ces événements pouvaient avoir sur les agents ; mais le CG en a-t-il pris la mesure ?!

Lors du dernier CHS, le constat a été fait de l'absence du document unique. En effet, l'autorité territoriale a obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Pour

ce faire, elle doit procéder à une évaluation des risques professionnels auxquels les agents sont susceptibles d'être exposés et définir des actions de prévention.

**Le résultat de cette évaluation doit être transcrit dans un Document Unique. Or ce document au CG n'existe pas.**

Le «syndrome du bâtiment malsain» a été abordé. En deux mots, ce syndrome est lié à l'agencements et aux usages d'un bâtiment. D'ailleurs selon l'IST (L'Institut de Santé au Travail) il y a un problème quand au moins 25 à 30 % du personnel déclare des problèmes de type irritatif. L'IST parle de symptômes sensoriels tels que :

-irritation des yeux



## CHS - CHS - (suite)

-irritation du nez  
-irritation de la gorge  
- peau sèche, démangeaisons cutanées, avec éventuels érythèmes  
- nez bouché ou gêne à respirer par le nez : sensation d'oppression de la poitrine...

Tous ces symptômes ont été constatés par les agents et le SISTEL...

Décisions prises lors de ce CHS : - la cuve extérieure devrait être cimentée ;  
- des analyses de sol à côté de la cuve devraient être réalisés.

La FSU attend du Conseil Général, une meilleure écoute des agents et une prise en compte réelle des risques psycho-sociaux-médicaux...

Affaire à suivre étroitement.

## Evaluation

### Notation

La capacité de nuisance de certains notateurs peut être grande et parfois inversement proportionnelle à leur discernement voire à leur capacité de gérer leur direction.

Malheureusement les recours se heurtent souvent au mur de la solidarité des cadres supérieurs.

### Impartialité ?

Souvent on retrouve le notateur juge et parti.

Si l'agent noté n'a pas le droit de participer à la défense de son dossier (même s'il est élu en CAP), rien n'empêche le notateur d'être membre de la CAP, rajoutant son grain de sel.

### Difficultés

Par ailleurs, les armes à disposition de membres de la parité syndicale sont bien dérisoires car il leur

est bien difficile de connaître l'ensemble des fonctionnements des services :

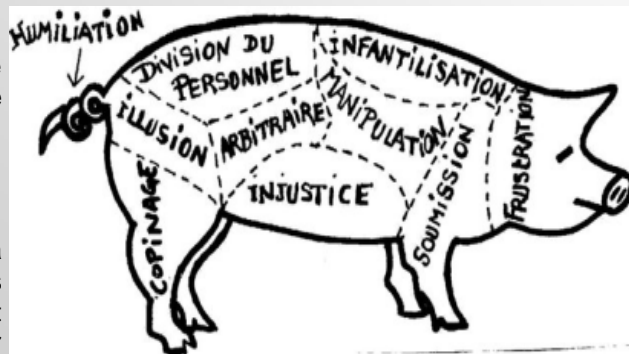
Les effectifs sont-ils suffisants ?

Quel est l'impact des réformes subies par le service ?

La formation adéquate a-t-elle été dispensée ?

Le management est-il bon, juste ou inversement incompétent ?

Même si les dés sont pipés, il est important d'exercer son droit de recours car parfois quelques collègues obtiennent satisfaction. Cela peut calmer aussi les velléités des agités du bâton.



## Evaluation, piège à...pions !

Après la mobilisation intersyndicale 2010 (HMI d'octobre et rassemblement du 15 décembre) le Conseil général par la voix du **Président a pensé que pour montrer sa volonté d'un dialogue social** dans la collectivité il fallait mettre en place des groupes de travail et parvenir à des décisions. Il est apparu au Président que l'urgence était les conditions de travail dans les subdivisions et l'évaluation.

Le coup d'envoi du chantier sur l'évaluation avait lieu le 31 janvier. Deux autres réunions étaient prévues sur février. **En effet le Conseil général a décidé d'expérimenter l'évaluation des agents** à la sauce du décret n°2010-716 du 29 juin 2010. ce nouveau procédé d'évaluation de la valeur professionnelle des agents pourrait à terme se substituer à la notation, **même s'il est pour l'instant provisoire et facultatif dans la FPT.**

L'objectif de ces réunions étaient d'échanger sur les critères qui pourraient permettre d'évaluer les agents dans le cadre d'objectifs qui leurs seront fixés en vue de la poursuite de l'expérimentation chez les cadres

et la mise en place d'une expérimentation pour l'ensemble des agents de la DGA patrimoine.

La semaine précédent la première réunion, nous avons appris que l'ensemble des évaluateurs et des évalués (les cadres et les agents de la DGA patrimoine) seraient passés en formation avec le cabinet retenu avant la fin du groupe de travail. La première journée avait d'ailleurs lieu exactement en même temps que se réunissait le groupe de travail. Nous avons d'emblée interpellé à propos de ce calendrier qui nous semblait pour le moins curieux. Quel intérêt pouvait-il y avoir à demander aux organisations syndicales de venir discuter de critères pour expérimenter une nouvelle manière d'évaluer alors même que les agents concernés étaient déjà en train d'être formés !? Même si M. Jallot, le vice-président en charge de ce groupe a tenté de rassurer en expliquant qu'il allait «en live» tenir le formateur informé de l'avancement des travaux du groupe nous sommes dubitatifs sur cette précipitation mais surtout sur l'utilité d'un tel groupe de travail...

Sur le fondement de cette nouvelle

manière d'évaluer nous tirons la sonnette d'alarme. Si certains pourraient se sentir libérés de la procédure de notation, attention à ne pas tomber dans un processus au moins aussi pervers... attention au chant des sirènes.

En effet là où ce système est expérimenté les collègues déchantent, les résultats sont catastrophiques !

Ce nouveau système individualise et isole les agents, il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, la collaboration de tous au service du collectif et l'entraide nécessaire pour un service public proche des usagers.

Chaque agent se sent «en concurrence» par rapport à ses autres collègues. Les agents plus fragiles sont encore plus fragilisés par ce système qui fait peser sur chacun des difficultés dont il n'est pas forcément responsable.

Les services ne sont plus envisagés comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement, mais comme une addition d'individualités évaluée chacune sur ses propres objectifs. Il ne s'agit plus d'établir le profil professionnel d'un agent mais son profil psychologique. D'ailleurs

# Evaluation, piège à...pions !

(suite)

l'une des formatrices était psychologue de formation...

On sait qu'il n'est bien souvent pas possible d'attribuer à un seul agent la réussite ou l'échec de ses objectifs.

Comment le responsable hiérarchique va-t-il s'engager à fournir les moyens matériels ou humains et les conditions de travail dont a besoin l'agent ou l'équipe pour atteindre les objectifs ? Sera-t-il éventuellement tenu pour responsable de la réalisation ou de l'échec ?

Toutes ses inquiétudes sont accrues par l'impact qu'aura cette évaluation sur la rémunération via une partie du régime indemnitaire. Si les questions tournant autour de la carrière ou de la

rémunération sont centrales un autre point semble prépondérant : c'est celui qui consiste à remplacer la notion de valeur professionnelle par celle de réalisation d'objectifs.

Face à toutes ces craintes et interrogations, la FSU ne peut qu'être méfiante face à cette évaluation annoncée comme étant l'outil incontournable du management de demain. C'est ce que nous avons tenté de porter lors du groupe de travail du 31 janvier, insistant sur le fait que si certes la notation d'hier n'était pas le paradis les dangers de l'évaluation de demain nous semble encore plus à redouter. Il n'existe aucun garde-fou susceptible d'éviter des dérapages.

EMPLOI : NICOLAS SARKOZY VEUT FAVORISER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.



Devant le constat qu'aucune organisations syndicales n'adhérant à l'idéologie de ce groupe de travail, la DGA ressource a fait le constat que les deux autres réunions prévues devenaient caduques.

## GROUPE DE TRAVAIL SUR LES SUBDIVISIONS ROUTIERES

**Su**ite à l'entrevue du 10 janvier 2011 entre les organisations syndicales et le Président du Conseil Général, deux groupes de travail se sont réunis : l'un concernait l'évaluation (voir article «Evaluation» p. 4/5), l'autre les conditions de travail dans les subdivisions.

Ce dernier s'est réuni à trois reprises entre le 21 janvier et le 16 février sous la présidence de M. LAMIRAULT vice-président chargé de l'organisation des services. La dernière réunion, le 7 mars, s'est tenue en présence de M. DE MONTGOLFIER Président du Conseil Général.

S'agissant de «l'organisation des subdivisions», nous avons cru pertinent d'aborder le sujet primordial des effectifs. Dès la première réunion, cette question fut écartée par le vice-président.

Quatre autres thèmes, dont certains évoqués depuis des années par les organisations syndicales, enfin retenues par l'administration, firent l'objet d'une analyse et de propositions conjointes à soumettre au président.

1. Une actualisation de la liste des correspondants hygiène et sécurité (relais ACMO) sera effectuée par l'administration sur la base du volontariat.

2. L'inadaptation de plusieurs abris à sel, présentant des risques pour les agents lors des manipulations nocturnes, ou l'absence de protection de certains dépôts a conduit l'administration à s'engager dans une opération de rénovation de ces structures. Par ailleurs le risque de pénurie en cas d'hiver rigoureux sera anticipé par la création d'un stock tampon complémentaire.

3. Le matériel roulant souffrant de vétusté, l'administration s'est engagée à remplacer en urgence les éléments les plus dégradés et à préparer un plan de renouvellement pluriannuel de la flotte. La priorité est accordée aux poids lourds.

Les locaux abritant les subdivisions et les centres d'exploitations étant arrivés, pour certains, dans un état de vétusté avancée, l'administration a confié à sa DGA Patrimoine l'élaboration d'un programme de rénovation de l'ensemble des

centres, instaurant une priorité à la mise en conformité des installations électriques et des installations de distributions des carburants.

Ces propositions, présentées au président le 7 mars, ont reçu son approbation.

Nous ne pouvons que nous réjouir du fait que, grâce à l'action des personnels et de leurs organisations syndicales, les services concernés commencent enfin à disposer de consignes claires pour reprendre des tâches si longtemps négligées, malgré les conflits entre directeurs qui, une fois de plus, n'ont pas manqué de transparaître. Tout n'est donc pas qu'une question d'argent ...

Mais nous ne pouvons que déplorer la relative inutilité de ce groupe de travail, quand on sait que toutes ces questions ont été soulevées et répétées à maintes reprises dans le cadre paritaire du CHS, par les représentants du personnel, durant des mois, voire des années ! Ce ne fut qu'un CHS bis.

L'objectif de cette démarche semble ainsi plus être de nous occuper que de s'attacher aux questions essentielles se rappor-

tant à la nature des missions des subdivisions, aux effectifs, aux relations humaines au sein de la direction des routes et aux conséquences de l'intégration du parc départemental sur les services routiers.

A ces questions, pressé par son planning, à la fin d'une réunion préalablement amputée de trente minutes, et qui ne dura donc qu'une heure et demie au lieu de deux initialement prévues, le président se déclara prêt à discuter de tout cela, certes, ... en nous renvoyant à une entrevue ultérieure pour laquelle il nous demanda de lui écrire.

Nous en concluons que si l'état de vétusté des matériels et des bâtiments semblent enfin émuouvoir l'autorité territoriale, celui des relations humaines et des effectifs demeurera encore quelques temps à l'image de nombre de nos chaussées : passablement dégradé.

N'ayant toujours pas été entendus sur ces points, nous ne pourrions qu'appeler à de nouvelles mobilisations.

Tout cela ne manque décidément pas de sel.

***Nous sommes à un grand tournant pour les Départements. La réforme territoriale va modifier en profondeur les conditions de travail des agents. Mais il y a également le tout proche renouvellement d'une partie des conseillers généraux.***

### **Agents Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement (ATTEE)**

C'est dans ce cadre que les personnels ATTE souhaitent rappeler un certain nombre d'inquiétudes légitimes.

Nous souhaitons faire part de notre position concernant d'éventuelles transformations, redéploiements voire suppressions d'emplois.

Tout d'abord nous tenons à souligner la grande variété de nos tâches ne consistant pas seulement à entretenir les locaux. En effet, nous assurons aussi l'accueil, le service de restauration (aide à la préparation des repas, vaisselles...) et surtout conjointe-

ment avec les autres personnels, l'encadrement des élèves au sein de l'établissement. Nous savons, et vous aussi nous l'espérons, combien la présence d'adultes est nécessaire pour assurer la sécurité des élèves et des locaux.

Notre présence est nécessaire tout au long de la journée essentiellement pendant la présence des élèves. Nous devons souvent intervenir directement ou indirectement auprès des élèves partout dans l'établissement couloir, toilettes et même dans les classes. Nous sommes attentifs au travail en équipe et à la mise en place des plages horaires qui modifieraient les périodes de présence des agents. Nous sommes attachés à notre cœur de métier qui rend les AT-

TEE partie prenante de la vie des élèves dans l'établissement.

Nous sommes donc opposés à la réorganisation de nos horaires de travail ainsi qu'aux suppressions de poste ou redéploiement. En effet actuellement lorsque des personnels sont absents, moins de quinze jours il n'y a pas de remplacement, nous devons donc nous répartir leur travail. Avec moins de personnel cela ne deviendrait plus possible du tout. Nous serons vigilants pour que les décisions prises demain préservent nos emplois et considèrent notre rôle comme essentiel dans les établissements scolaires.

Personnels ATTEE de la FSU CG28

Les candidats qui postulent pour le confortable siège de conseiller général sont-ils conscient de ce qui les attend une fois qu'ils auront pénétré dans l'hémicycle un peu vieillot de la place Châtelet ?!

Il y a déjà, bien sûr la réforme territoriale qui amputera sacrément le Département et par voie de conséquence le statut de conseiller général.

Il y a également l'état des finances et les choix politiques et budgétaires qui font que les collègues ne sont parfois plus en capacité de rendre, aux citoyens du Département, un service public de qualité. Nous avons déjà parlé des routes où le dernier épisode neigeux a été sérieusement difficile à gérer, notamment du fait de la diminution des effectifs, du manque de sel ou encore du manque de matériel. On pourrait également parler de l'état pitoyable d'un certain nombre de routes départementales où les «nids de poules» sont plus nombreux que les nids de coucou en forêt. Ceci engendre bien sûr des sinistres sur les voitures des usagers voire des accidents.

Mais il y a aussi les assistants familiaux dont le CG a diminué l'indemnité d'accueil pour le deuxième enfant et à qui on demande de plus de faire des économies sur tout : les déplacements pour transporter les enfants qu'ils accueillent ou encore les vêtements.

Il y a également les accueillants familiaux pour personnes âgées et/ou handicapées dont l'indemnité a également été diminuée. Dans un même temps le CG dit que compte-tenu du coût il faudrait plus de familles d'accueil que de placements en établissements.

Il y a également les quotas de dossiers gérés par les travailleurs sociaux notamment pour l'action éducative à domicile où l'intervention ne se fait plus en binôme (suppression du suppléant).

Il y a une maîtrise drastique de la masse salariale, de moins en moins de remplacements, ce qui bien sûr à pour effet un service public (eh oui encore lui) plus aléatoire et des conditions de travail qui continuent à se détériorer. Mais c'est également un régime indemnitaire en berne. Au CG 28, toutes catégories et toutes filières confondues, le taux moyens appliqués sur le montant légal de référence va de 1,98 pour les conseillers socio-éducatif à 7,16 pour les directeurs territoriaux exerçant les fonctions de directeurs. A titre de comparaison, au conseil régional centre ce taux moyens est de 5 toutes filières et tous grades confondus !

Pour parfaire ce tableau, il faut bien sûr parler du dialogue entre le conseil général et les organisations syndicales. Pour tenter de contrer les revendications des organisations syndicales concernant l'absence total de dialogue, le CG mise sur le nombre d'instances paritaires - *et leur dialogue de sourd* – ou sur des pseudo-groupes de travail comme celui sur l'évaluation (Cf. article «Evaluation, piège à pions», p.4 et 5).

**En conclusion, le CG aujourd'hui c'est des relations plus que tendues entre l'administration, certains élus, les personnels et les organisations syndicales. Un grand chantier attend donc le prochain exécutif c'est celui de la confiance et des conditions de travail...**



## LA CONTRE-REFORME TERRITORIALE

# plus d'un an de feuilleton parlementaire !

Quatre textes constituent la pièce fondamentale du puzzle des contre réformes Sarkozy :

- un projet de loi organique relatif à l'élection des membres des conseils des CT et des EPCI ;
- un projet de loi relatif à l'élection des conseillers territoriaux et au renforcement de la démocratie locale ;
- un projet de loi organisant la concomitance des renouvellements des conseils généraux et régionaux ;
- un projet de loi de réforme des collectivités territoriales.

Le texte sur la réforme des collectivités territoriales n'a été adoptée en extremis, le 9 novembre 2010 par la commission mixte paritaire (composée de députés et de sénateurs) que grâce l'abstention d'un sénateur centriste, (7 voix contre 6).

Deux autres textes portant sur les modalités de l'élection des conseillers territoriaux et le redécoupage des circonscriptions cantonales doivent poursuivre le carnage entrepris.

Pour calmer le jeu, un certain nombre de points essentiels de la réforme ne s'appliqueront qu'à partir de 2015.

C'est le cas des dispositions relatives à la «clarification des compétences des collectivités territoriales» qui n'entreront en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2015 avec l'intervention programmée d'un nouveau texte sur les compétences en 2017 qui précisera et adaptera le dispositif de répartition des compétences des collectivités territoriales.

C'est également le cas de celles concernant les financements croisés des collectivités.

Bref, il en résulte un texte illisible et inapplicable, comme si tout le monde spéculait sur les événements électoraux de avril/mai 2012 pour réformer... cette réforme...

### Les enjeux

Le premier enjeu se situe dans la véritable nature de cette contre-réforme profondément liée à une conception néolibérale de l'Etat et au recul des services publics. Ceux-ci pourraient bien se réduire à la

Le projet de simplification de nos institutions territoriales est prêt



Et voici le schéma qui l'explique



Vous avez un schéma simplifié pour expliquer le schéma de simplification?



Kurier Gorce

portion congrue comme certains sont déjà tentés de le faire, tant les finances des collectivités territoriales sont mises à mal.

Le second se situe au plan électoral (iste) : c'est le mode de scrutin de l'élection des conseillers territoriaux (majoritaire à deux tours, avec obligation pour accéder au second tour de recueillir 12,5% de vote des inscrits). Ce seuil nouveau n'a qu'un objectif, celui de ne qualifier que les grands partis.

Au final c'est une tragédie en trois actes qui se joue :

- suppression de la taxe professionnelle (coût pour l'Etat 10 milliards d'euros/an ; transfert de charges sur les ménages ; rupture du lien entre collectivités locales et développement économique (collectivités qui aujourd'hui représentent 77% de l'investissement public civil) ;

- gel des dotations pour un étranglement financier des collectivités (à qui l'Etat reproche de créer des emplois et de ne pas participer aux res-

trictions des services publics) ;

- démembrement et fin de l'autonomie des collectivités territoriales.

### Les principales dispositions

Les 3496 conseillers territoriaux sont des politiciens «professionnels» officialisant le cumul des mandats

Pour le pouvoir politique la création du conseiller territorial est essentielle, c'est bien là le corollaire de l'idée de fusion des Département et des Régions

Il fallait trouver des justifications au besoin de réforme... C'est donc simplification administrative et la suppression «du mille-feuilles» administratif qui a été choisi !!! Or, le constat qui s'impose est bien que la simplification territoriale n'est pas acquise (niveaux supplémentaires créés : métropoles, pôles métropolitains, communes nouvelles, regroupements de départements et régions...)

(suite)

**Les compétences**

Sous le titre «Clarification des compétences des collectivités territoriales», pour les départements et les régions, la loi ajoute à la formulation : «règle par ses délibérations les affaires...» la mention «dans les domaines de compétences que la loi lui attribue». C'est ce qu'on appelle la disparition de la clause générale de compétence. Le Département ne s'occupe plus de toutes les affaires départementales mais uniquement de ce que la loi décide.

L'entrée en vigueur du dispositif nouveau est donc fixé au 01/01/2015, ouvrant une période d'incertitudes.

Plus contraignant l'article 35 bis impose à la région et ses départements d'élaborer conjointement, dans les 6 mois de l'élection de 2014, un projet de schéma d'organisation des compétences et de mutualisation des services.

Cela concerne obligatoirement certaines compétences comme le développement économique, la formation professionnelle, les collèges et les lycées, les transports. Il s'analyse certainement comme un premier

«rapprochement» forcé de la région et de ses départements...

**La Fonction Publique Territoriale**

On dira que c'est un autre texte et pas des meilleurs (loi du 3 août 2009 sur la mobilité dans la FP notamment), qui s'en «occupe». Les agents sont traités dans la loi comme des meubles. Citons par exemple la technique de la mise à disposition de plein droit des fonctionnaires et agents non titulaires du département, de la région et de leurs établissements publics, affectés à des services ou parties de services mis à disposition.

**APRES L'HEURE DES LIENS, LE TEMPS DES EXCLUS !**

La politique de gestion des «ressources humaines» entame au CG 28 un virage sur l'aile. Jus- qu'alors, malgré la méprisable réglementation nationale s'appliquant aux agents contractuels, notre collectivité semblait assurer la préservation, en son sein du moins, des employés précaires, affirmant par là un minimum de compassion à leur égard. S'agissant d'emplois correspondants à des besoins permanents, le recours aux précaires était limité. La titularisation (pour la catégorie C) l'aide à la préparation des concours, le renouvellement des contrats dans les limites légales pour les autres paraissaient la règle.

Mais les temps sont décidément très durs... pour les faibles !

Un de nos collègues s'est vu refuser le renouvellement de son contrat. Baladé, comme tant d'autres, pendant un an, par la merveilleuse œuvre de restructuration de la DGA aménagement, victime du démantèlement de la direction des infrastructures routières, il vit ses tâches, essentiellement routières, imposées à une autre DGA et à un nouveau service où, pour le

moins, cette arrivée ne souleva pas l'enthousiasme.

Ses compétences en géomatique et ses qualités relationnelles, associées à sa forte personnalité, lui avaient assuré une reconnaissance de ses collègues et de toute sa hiérarchie. Administrateur d'une base de données routières à l'histoire décousue, il en reconstruisit la trame et les liens. Devant collecter et traiter les informations issues des subdivisions routières, il se retrouva de fait dans les turpitudes des luttes inter-directions (DIR, DSR, ... et les autres...\*). Dans ce climat exécrable, il dut parfois faire appel à toute sa force de conviction pour surmonter les «réticences» dont faisaient preuve, de façon disciplinée, certains services. Non seulement sa hiérarchie ne lui tint pas rigueur, mais lui fut tout à fait reconnaissante de recréer, en équipe avec sa collègue, un outil cohérent, partagé, actualisé et facile d'utilisation : un outil du quotidien, digne d'une collectivité moderne, mais qui, pour l'heure attend un nouvel administrateur digne de ce nom.

Mais ce qui fut qualité durant un an et demi devint un vilain défaut à peine

six mois plus tard !

Manque de dialogue de la part de sa hiérarchie ? Caprice d'un supérieur ? Trop qualifié pour certains ? Rival potentiel pour d'autres ? Interprétation particulièrement restrictive des consignes de «maîtrise de la masse salariale»? Ou peut être victime expiatoire des luttes intestines entre directions? Soucieux d'éclaircir les motivations de cette décision injuste, nous avons demandé audience, avec l'intéressé, auprès du vice-président. L'entretien nous fut refusé. «Di-a-lo-gue-so-ci-al», qu'ils disaient !

Etant sans appel, cette situation ne nous inspirerait que dégoût et mépris à l'égard de ceux qui l'ont provoquée, si elle ne risquait de se reproduire pour d'autres collègues.

Quelle qu'en soit la cause, notre collègue, un vrai professionnel, a été foutu dehors sans procès, sans recours, sans la moindre possibilité de s'expliquer, bref «SANS DROIT».

Ainsi l'arbitraire s'insinue dans notre collectivité. En toute légalité certes, mais annonciateur de bien peu de moralité.

Nous appelons donc tous les agents à nous faire connaître les postes occupés par des salariés sans statut, à construire la solidarité avec ces travailleurs précaires, en premier lieu sur le lieu de travail, en les préservant contre les caprices de la hiérarchie, et plus généralement, à participer aux actions locales ou nationales qui se dérouleront prochainement. Ne les lâchons pas.

\* voir, sur le site de la FSU, l'article «Direction...déroute» dans «INFO CG28» n° 7.



**Bulletin d'adhésion à la FSU**

Madame  Monsieur  Nom ..... Prénom .....  
 Date de naissance adresse mail .....  
 Adresse postale ..... Code postal..... Ville .....  
 Direction ..... Service ..... Catégorie... Grade .....

Je souhaite adhérer à la FSU CG28 - Cotisation : 0,6 % du salaire annuel net

Bulletin à renvoyer :

FSU - section Conseil général 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX

Tél. : 02.37.23.60.90 - syndicat\_unatos\_fsu@cg28.fr ou sdu.clias-fsu28@orange.fr