

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 23 60 90 - 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°11

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

## Du rififi chez les tontons flingueurs du service social.

Peut-être bien que les tontons flingueurs font du rififi partout, mais moi, je m'intéresse à celui qu'ils mènent actuellement au sein de mon service : le service social !

Plantons le décor : 120 agents plutôt dociles, un service très féminisé, des femmes presque toutes non-politisées, peu syndiquées et payées Bac+2 malgré leurs 3 ans de formation... Tout un programme (de lavage ?) ! Toutes plus jolies et gentilles les unes que les autres... à part quelques rouspéteuses... et qui concourent à la réalisation d'un des plus beaux métiers du monde :

### AIDER LES GENS!

Alors, en général, elles ne se plaignent pas... Elles ont tellement de compensations symboliques, pense-ton ! Sauf que depuis quelques mois déjà... on commence à leur souffler dans les narines :

- **Projet de service ?**  
« Réalisé ! »

- **Informatisation d, service ?**

« En cours, avec en prime, un vernis participatif ! »

- **Des mécontentes ?**

De plus en plus :

1) « On nous a menti, on nous avait dit qu'en diminuant les postes en polyvalence, on aurait moins de travail mais avec le déconventionnement des partenaires, des bénéficiaires du RSA, on en a de plus en plus à accompagner sans offre supplémentaire d'activité malgré l'absence d'emploi ! ».

2) « On m'a mis sur un poste spécialisé pendant 2 ans. Je n'ai pas eu le choix et là, mon poste est à nouveau remis en cause. J'en ai marre. Je suis en train de

perdre ma motivation. On se moque de moi. Où vais-je aller ? Que vais-je devenir ? »

3) « On nous fait croire qu'une personne peut faire le travail de 2 personnes, mais ce n'est pas vrai. Je n'y arrive pas. Je stresse. J'arrive au boulot à reculons. Bientôt, j'ai peur d'être à nouveau malade. Je ne sais pas si on se moque de moi, c'est comme si je ne comptais pas »



4) « Heu moi, je suis contractuelle, on me demande de faire le travail de 3 personnes, je fais de mon mieux ! Un problème ? Heu, non, moi j'ai du boulot pour 3 mois, c'est ça qui compte pour moi... »

5) « Y en a marre. Les cadences des rendez-vous sont infernales avec l'absence de recrutement. On doit accueillir les personnes en difficulté et traiter leurs demandes mais, moi, je n'y arrive plus. J'ai peur de me tromper, j'ai peur de ne plus avoir la patience d'accompagner les gens. Je suis une jeune assistante sociale, j'aime mon métier mais mon travail m'épuise. Suis-je déjà au bord du « Burn-out ? »

Et voilà le résultat d'un « management sans ménagement » : Des gens inquiets pour leur travail... Presque prêts à prendre conscience de la dégradation de leurs

conditions de travail... Prêts à aller aux HMI, aux manifs, à prendre une carte syndicale... »

ALORS, ENCORE UN PETIT COUP DE FLINGUE ? C'est alors que le Zorro de l'embrouille est arrivé :

« LA DETERRITORIALISATION-RETERRITORIALISATION »

De quoi s'agit-il ? S'agit-il que Gaël et ses amis puissent être réélus en 2014 en tant que conseiller territorial ? Alors, Gaël prend des ciseaux et coupe et recoupe... Après, il n'y aura plus qu'à broder. Et ça tiendra ? Gaël et ses amis nous assurent qu'il n'y aura pas de problème !

Et ça aura du sens pour les gens ? « La question n'est pas là ! On ne va pas leur demander leur avis. On ne va pas en plus organiser un référendum ! On ne va pas figer « L'Eure et Loir à venir » avec des arrondissements qui datent de Napoléon ! ».

Et pour l'organisation des services du CG ?

Pas de problème, il faut que ça suive... A la queue leu leu, et le doigt sur la couture du pantalon... »

Et du coup, mes gentilles et jolies collègues en oublient la dégradation de leurs conditions de travail. Par contre, elles se tracassent pour leur 2<sup>ème</sup> vie active, celle de maman :

« Et mes modes de garde ? Et mes moyens de transport ? Et mon logement ? Et l'emploi de mon conjoint ? Comment vais-je faire si de Châteaudun, je dois travailler à Nogent le Rotrou ? ».

Et les usagers du service social dans tout ça ? « Oh, ils sont habitués, ils changeront

### SOMMAIRE

Page 1 : Du rififi chez les tontons flingueurs du service social.

Page 2 : RSA - Revenu de Solidarité Accusé

Les travailleurs sociaux veulent être reconnus !

Le département du Loiret forme son encadrement au « relationnel »

Page 3 et 4 : CTP

Page 5 : CTP (suite)

Les personnels vus par les Conseillers généraux

Page 6 : CAP et CHS

Page 7 : SALAIRES

Page 8 : Prime de Fonction et de Résultat (PFR)

de référent, c'est tout ». Et c'est vrai que depuis longtemps déjà, les usagers du service social sont proménés, découpés, saucissonnés d'un référent à un autre. Alors, où est le problème ?».

Et si le problème était pour les valeurs du travail social ?

Le respect des usagers qui passe peut-être aussi par le respect des agents et de leurs conditions de travail. Mais les notions de respect ont

-elles encore une valeur dans notre collectivité ?

Alors, voilà, y a du rififi dans l'air. Mes gentilles collègues ne vont-elles pas devoir rédiger des cahiers de doléances, le livret de leurs contre-propositions pour défendre un travail social de qualité et défiler sous les bannières syndicales pour créer un nouveau rapport de force avec l'administration qui reste sourde aux mal-être de ses agents ?

6 millions de personnes vivent avec moins de 720 euros part mois alors que les profits des grandes entreprises dépassent 80 milliards d'euros dont la moitié sera distribué en dividendes à quelques actionnaires ! Voilà de quoi relativiser sur les assistés...

## L'optimisme est la foi des Révolutions.

Jacques Bainville

### RSA

#### Revenu de Solidarité Accusé

**En** France un peu plus d'un million de personnes perçoivent le RSA ; c'est-à-dire 411 euros par mois pour une personne seule. Un peu plus de 400 euros pour se loger, manger, s'habiller, se chauffer... Et ce sont ces allocataires que l'UMP montre du doigt comme des assistés. Comme si 400 euros par mois c'était de l'assistance, c'est tout juste un goutte à goutte pour ne pas sombrer dans la spirale de la grande pauvreté. De grâce, que l'on ne nous fasse pas le coup de la fraude. La caisse nationale d'allocations familiales recense moins de 1%

de fraude essentiellement des personnes qui perçoivent le RSA socle et qui font des petits boulots tels que ménage ou baby-sitting ou encore des couples qui perçoivent 2 RSA pour personne seule, soit 800 euros, au lieu d'un RSA pour un couple, soit 588 euros. On est ici bien loin des gros salaires et parachutes dorés ou encore du fameux bouclier fiscal. Il y a fort à parier que parmi les quelques 300 000 personnes qui verront leur impôt ni plus ni moins supprimé ; peu ont des revenus d'à peine 600 euros par mois.

Il faudrait donc faire travailler ces allocataires. Enfin il faudrait que les collec-

tivités les fassent travailler. Mains d'œuvre pas cher pour des collectivités qui essorent de plus en plus leurs dépenses en matière de personnel ? Pas si sûr ! En effet au delà de la question du type de poste quelles structures et quel encadrement faudra-t-il mettre en place !

Cela en dit long sur les valeurs des uns par rapports aux malheurs des autres... Ce que réclame la plupart des allocataires, ce que réclame la plupart des organisations syndicales dont la FSU, ce sont de vrais postes pour répondre à de vrais besoin en matière d'emplois ?.

Données de Libération du 09.06.2011

### Les travailleurs sociaux veulent être reconnus !

**L**e 16 juin dernier, devant la gare, une trentaine de travailleurs sociaux qui n'avait pas encore rejoint la manifestation nationale s'est retrouvée dans la gare de Chartres pour dénoncer le scandale de la filière sociale. En effet, depuis plus de 10 ans les travailleurs sociaux se battent à travers leurs instances syndicales pour que le Ministère reconnaisse leurs 3 ans de formation afin de revaloriser leurs professions et leurs salaires.

Les infirmières des hôpitaux ont obtenu cette reconnaissance l'année dernière. C'est au tour des travailleurs sociaux, d'obtenir cette reconnaissance maintenant.

Les travailleurs sociaux concernés travaillant dans les 3 fonctions publiques, Territoriale, Hospitalière et Etat et ayant des diplômes d'Educateur spécialisé, Educateur de jeunes enfants, Conseillère en Economie Sociale et Familiale et Assistante Sociale.

Les travailleurs sociaux qui travaillent dans le secteur privé sont également concernés, la France est en retard par rapport à l'Europe pour cette reconnaissance. Elle concerne environ 500 Travailleurs Sociaux sur le Département d'Eure et Loir.

C'est pourquoi une grande manifestation était organisée à Paris à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales FSU, CFDT, CGT, UNSA et FO.

### Lu sur «territorial.fr» :

*Le département du Loiret forme son encadrement au «relationnel»*

*Soucieux de la qualité du management et des relations humaines, la collectivité avait fait le constat d'un besoin de renforcer et faciliter les échanges entre managers et agents, ce qui l'a incitée à orienter les formations en management des cadres de proximité et des directeurs vers le « relationnel ».*

[...]

*Ce sont 247 cadres de proximité qui ont suivi 3 jours de formation « animation des équipes », dans le cadre d'un contrat d'objectifs territorialisé avec le CNFPT. Une première session de 2 jours visait à mieux connaître son mode relationnel pour mieux com-*

*muniquer. A l'issue des 2 journées, chaque cadre a dû mener un travail de réflexion que ce qu'il devait changer dans son management au quotidien.*

*La démarche a contribué à améliorer sensiblement le climat et les relations au sein de la collectivité et permis de travailler de manière plus coopérative et, dans certains cas, plus directe.*

**S'il n'y avait qu'au CG45 que la qualité des relations entre les agents et certains responsables hiérarchiques étaient catastrophiques on les plaindrait !**

Six mois après un premier petit passage en CTP comme expert de l'administration sur «la prospective financière de la collectivité», Albéric de Montgolfier fait une seconde halte pour cette fois-ci **présider** un CTP !

### Plan de formation

Il est élaboré au vu des demandes des agents et de celles des chefs de service. Depuis plusieurs années les organisations syndicales s'inquiètent sur les demandes d'agents qui ne remontraient pas jusqu'à la DRH. Celle-ci affirme que la quasi-totalité des demandes lui revient bien, y compris celles avec avis défavorable. Nous avons pourtant des réserves et souhaiterions la mise en place d'une procédure en 2 temps. Un premier circuit tel que celui existant. En parallèle, les agents pourraient adresser directement leurs demandes à la DRH.

La DRH qui reçoit l'ensemble des demandes n'est pas en capacité d'établir une liste des agents qui n'ont jamais suivi de formation.

Devant le constat d'absence d'apprenti niveau CAP, le Président explique la difficulté de trouver des maîtres de stage au sein des services. Pourtant, c'est bien un choix de la collectivité de ne pas recruter d'apprentis aux espaces verts ! Par ailleurs, quelques collègues en cuisine ont à plusieurs reprises émis le souhait de pouvoir former des apprentis. Une communication devrait avoir lieu pour inciter l'émergence de maîtres de stage.

Une autre communication devrait être réalisée pour faire connaître à chaque agent individuellement le droit au bilan de compétence et à la validation des acquis.

On nous a informé que déjà 5 agents avaient reçu la formation de formateur. La collectivité pense ainsi favoriser l'accès à la formation pour tous. **Pourtant, puisque les collègues ne sont pas remplacés favoriser la formation c'est freiner la continuité du service public !** Nous avons rappeler qu'un moyen d'inciter serait de remplacer...

Il a été rappeler que certaines formations ne doivent pas être réaliser en interne et notamment l'analyse systémique. Cette approche globale, qui s'attache aux échanges entre les parties du système, s'apparente parfois à une remise en cause des fonctionnements de la collectivité ainsi que des fonctionnements individuels. Et bien évidemment ceci ne peut pas se faire en interne.

Les problèmes d'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre) hygiène et sécurité devraient être examiné lors du prochain CHS.

La FSU s'est abstenue.

### Plan de déplacement administration (PDA)

Ce gros pavé un peu fourre tout de 51 diapos avait déjà fait l'objet d'un passage en CTP. Le Président de l'époque avait demandé que la présentation soit brève. Demande réitérée par le Président cette fois-ci.

L'objet de ce plan c'est d'étudier et faciliter les déplacements en lien avec le Conseil général tant pour les agents que pour les usagers.

Le gros de ce plan tourne autour du co-voiturage. En théorie, environ 40% des agents sont susceptible de co-voiturer. Dans la pratique ils sont 5%. Donc campagne d'information en vue (et on ose dire qu'il n'y a pas de communication dans notre collectivité !) Cette pratique est loin d'être évidente surtout lorsque les collègues ont dû attendre leur «co-voitureur» retenu une fois, voire deux voire plus...

La plupart des actions coutent peu voire rien à la collectivité. Les axes développés sont plutôt de l'ordre de l'image que veut se donner le Conseil général. Ainsi, l'acquisition du logiciel qui permettrait de remplir les demandes de carte de transport n'a jamais été autorisée apparemment du fait de son prix. **Alors, nous nous interrogeons sur les moyens que le CG veut mettre face à un enjeu qu'il affiche comme majeur celui de la diminution des déplacements.**

De la même manière, le remboursement d'une partie des frais de transports en commun par l'employeur en vigueur depuis juin 2010 est encore très méconnu de la plupart des agents. Donc cher collègue sachez que le CG fait le strict minimum et vous rembourse 50% de vos frais de transports. Notons néanmoins que certaines collectivités vont un peu plus loin comme la Région qui va jusqu'à 70%.

On nous affiche par ailleurs vouloir favoriser l'utilisation du bus pour les déplacements professionnels. Pardonnez-nous de faire les sceptiques mais là cela semble pour le moins inadapté aux réalités du terrain.

Au sujet de la pause déjeuner est affichée une différence entre les sites hors agglomération chartraine ou pourraient être envisagés des réfectoires et les sites de l'agglomérations qui sont dotés de cantines. Nous avons souligné que le déjeuner à la cantine coute plus cher que d'apporter son repas. Ainsi, s'il été envisagés d'organiser des salles permettant de déjeuner sur site cela devait être

autant pour les sites de l'agglo que pour les autres. Il a été rappelé qu'il fallait faire attention à l'aspect cantine et ticket-restaurant.

La philosophie générale de ce PDA c'est l'organisation d'«événements forts» pour faire adhérer les agents à ce PDA... A la question oui mais à quel moments et comment ? Le Président a répondu qu'il y avait les RTT et les pauses déjeuners... nous voilà au clair sur l'investissement réel du CG pour ce PDA.

La FSU s'est abstenu. Devant l'abstention des organisations syndicales le Président a eu une petite phrase sous tendant que nous faisons peu cas du travail des services. Ce à quoi nous lui avons répondu que ce n'était pas les OS qui avaient demandé, lors du précédent CTP et au cours de celui-ci, de faire vite sur la présentation. L'abstention n'est absolument pas une remise en cause du travail des services mais bien une remise en cause de ce que la collectivité fait du travail des services !

### Organisations des astreintes estivales

Après un long débat au précédent CTP (Cf. info CG28 n°10) «l'administration avait demandé au directeur des routes de retravailler le projet». Ce dossier est donc revenu devant nous sans avoir beaucoup évolué si ce n'est que 6 secteurs d'intervention au lieu des 5 prévus en février dernier. Le Président a ré-insisté sur le fait que seule cette organisation assurer l'intervention à deux agents, dans des délais raisonnables, en balayant les arguments liés au danger de faire intervenir des agents qui n'ont jamais travaillés ensembles sur des secteurs qui ne sont leur secteur de travail habituel. Sur la formation et la connaissance des lieux l'administration et le Président n'étaient pas vraiment sur la même longueur d'onde. Encore un dossier bien préparé !

La FSU a voté contre.

### Dépassement contingent heures supplémentaires service hivernal

Ce point n'a fait l'objet que d'une information.

Le coût du service hivernal pour l'hiver 2009-2010 a été 1 308 000 €. Le recours aux agriculteurs dans le cadre des conventions passées pur le déneigement est de 240 000 €, le marché de fourniture de sel s'élève à 540 000 €. Ce budget comprend également le recours au parc pur un budget de 17 050 € et un recours aux entreprises e BTP de 32 000 €. Le dernier poste correspond aux astreintes

et heures supplémentaires et s'élève à 478 950 €. Cette somme comprend les 11 000 € du tout nouveau comité de coordination hivernale. Ce «SOS routes» activé pendant 13 jours a été mis en place de façon un peu rapide, de l'aveu même de l'administration. Pour l'année à venir, un protocole en cours de rédaction sera soumis au CTP notamment pour encadrer son déclenchement et son organisation.

### Questions diverses

**Régime indemnitaire** : après que plusieurs organisations syndicales, dont la FSU, aient sollicité des explications et la

réévaluation du régime indemnitaire, ce point a été inscrit à l'ordre du jour de CTP. Il n'apparaît plus aujourd'hui. Où en est-on ?

Le Président indique que cette question est liée à la « démarche métier » et au texte sur la PFR (Prime de fonction et de résultats). Il précise « il y aura une réflexion globale », mais quand ?

**Projet industriel du Parc** : où en est-il ? Il sera présenté au prochain CTP pour mise en œuvre en début d'année 2012.

Eu égard aux bruits qui courent dans la maison, **y-a-t-il encore un DGS** ? Réponse du Président : « comme tout un chacun et comme la loi l'y autorise, le



Le service public,  
on l'aime, on le défend

DGS a demandé un bilan de compétences pour quitter la collectivité. En son absence, l'intérim est assurée par Jean-Marc Juillard, DGA Patrimoine. Un recrutement est en cours»

L'arrivée d'un nouveau chef de cabinet, la présence de l'actuel directeur de cabinet dans les différentes réunions, instance (comme ce CTP) et séances d'arbitrages budgétaires nous amènent à sourire des propos du Président.

28 mai 2011

Après une présence aussi remarquable que rare, le 13 lors du dernier CTP; Albéric de Montgolfier pointe à nouveau aux abonnés absent ! Ce CTP se fait donc, sous la présidence de Jean-Pierre Jallot. Pour sa grande première, à l'aube d'une nouvelle mandature, il nous promet notamment compromis et réactivité de la part de l'administration !

Le premier point (non inscrit à l'ordre du jour !) est le retour sur l'organisation **des astreintes estivales concernant les routes**. Adopté au précédent CTP, contre l'avis d'organisations syndicales dont la FSU, et sous la présidence d'A. de Montgolfier (peut-être là pour soutenir ce point !?), l'organisation des astreintes pour cet été nous revient.

Sur la pression des agents concernés et d'organisations syndicales le directeur des routes a revu sa copie en tenant compte de certaines observations comme notamment :

- les interventions qui seront réalisées par des agents habitués et formés à certains types de routes et de matériels;
- les autorisations de départs depuis divers centres et non plus uniquement du centre principal.

**La concertation, qui n'a pas eu lieu en amont, est devenue incontournable grâce à la pression exercée après le passage en force du précédent CTP.**

Ces nouvelles dispositions intervenant à moins de quinze jours du début des astreintes, la rémunération des agents concernés sera majorée comme le prévoient les textes.

Nous "attaquons" ensuite l'ordre du jour avec le **projet de réorganisation de la DGAS**.

Ce projet qui nous est soumis est un condensé. Du coup, on constate quelques oublis parfois de taille telles que la protection de l'enfance pour le service départemental d'action sociale ou encore les habilitations des établissements médico-sociaux. Au cours des débats l'administration confirme que les agents susceptibles de mobilité (tant géographique que hiérarchique) ont été simplement informés (concertation, où es-tu ?).

Le RSA reste à cheval sur deux services ; ce que l'administration justifie par la diversité des bénéficiaires suivant leur proximité ou non de l'insertion ou pour d'autres au vu de problématiques plus importantes et plus proches de l'action sociale. «Transversalité» comme ils disent. Compte-tenu de certaines difficultés dans cette pratique, nous nous demandons s'il n'était pas opportun d'imaginer d'autres possibilités.

On voit apparaître sur l'organigramme un pôle budget et actes administratifs et un pôle logistique. Voilà revenir, le concept de "pôles" sans qu'on sache très bien ce que cela représente comme nous l'avions déjà indiqué lors de la démarche globale de modernisation. La création de cette sorte de centre de ressources communes donne

naissance à des petits frères des directions des finances, des affaires juridiques et du patrimoine, sans que ces dites directions en aient entendu parlé préalablement.

Autre apparition, un pôle territorial animé par des cadres. Une nouvelle couche dans le mille-feuille ! Ils sont supposés assurer la transversalité entre les différents responsables sur une même circonscription sans avoir de lien hiérarchique avec les RC (responsables de circonscription). Leur profil est plutôt flou, ils ne seront pas forcément administratifs, pas forcément techniques... mais que seront-ils donc ?

Ce point a permis que soit abordée officiellement ce dont tout le monde parle : **«la nouvelle territorialisation»**. JP Jallot a indiqué que si une réflexion était bien engagée sur le sujet, aucune décision n'est prise et ne sera prise dans l'immédiat. Apparemment, ce qui se dira dans les rencontres initiées par le CG dans le cadre de sa grande campagne intitulée «Eure et Loir avenir» devrait nourrir la réflexion – reste à savoir s'il faut s'attendre à du sucré ou bien à de l'amer !!! **Nous avons dit notre regret une fois encore d'apprendre l'existence de réflexion par les bruits de couloirs**, ceux-là même qui participent au mal-être des collègues. JP Jallot a indiqué que la posture est de mettre les syndicats au courant au bon moment. Nous avons bien sûr indiqué que visiblement le curseur du bon moment n'est pas le même pour l'institution que pour les syndicats.

Une communication précise devrait être réalisée après le CTP à destination des agents concernés par cette nouvelle organisation. La FSU comme l'ensemble des organisations syndicales ont voté contre cette réorganisation.

Point suivant, et non des moindres, **la révision du projet de service de l'Aide Sociale à l'Enfance**.

En fait, nous avons appris peu de temps avant le CTP que ce projet de services n'était pas les dix diapositives du power point que l'administration nous a adressé pour nous prononcer mais un document de 60 pages !. Dès lors 2 questions se sont imposées à nous :

Comment nous prononcer valablement ?

Quel désir de transparence et d'échange avec les organisations syndicales de la part de l'institution ?

Ce projet est écrit avec le soutien d'un cabinet présent lors des quelques groupes de travail. Sauf que les professionnels qui ont participé à ces groupes sont plus que circonspects sur ce qui a été repris dans le projet final.

Ainsi, lorsque l'on lit «définition de la capacité d'intervention du service ASE en fonction des moyens disponibles et des priorités» ; on est terriblement inquiet pour la protection de l'enfance ! Le Conseil général ne définit pas les moyens au vu des besoins mais la capacité

au vu des moyens : **cela va complètement à l'encontre de l'idée que nous nous faisons du service public** ! Quand, dans un même temps, l'administration déclare vouloir faire plus de prévention on se demande bien comment.

Dans les relations entre le CG et les établissements accueillant des enfants, 2 changements majeurs ; la signature d'une convention et généralisation d'un référent ASE. La convention rappellera à chacun son rôle, et notamment la place du Conseil général investit de la mission de protection de l'enfance. Le référent systématique, pour chaque enfant en établissement, est largement superflu puisque les enfants ont déjà au sein de l'établissement un référent. En outre, il couvre des domaines plus administratifs qu'éducatifs donc pas vraiment de la compétence des conseillers socio-éducatifs. En revanche, il faut déplorer la disparition du référent pour les jeunes majeurs. Si celle-ci était loin d'être systématique, elle avait un véritable intérêt dans quelques cas.

Une moyenne des AED (aides éducatives à domicile), des placements familiaux (familles d'accueil) et des suivis en établissement est mentionnée dans ce projet. Il s'appuie sur le passé et le présent, mais il est bien sûr totalement impossible de savoir de quoi demain sera fait en matière d'enfants à protéger, surtout dans cette société que nous construisent les politiques libérales et les actionnaires et patrons du CAC40.

Et puis bien sûr, parmi les énormes changements, il y a la suppression du binôme dans les aides éducatives à domicile. Les éducateurs ne seront plus deux à intervenir au sein des familles mais il seront seuls. C'est là, pour un grand nombre d'entre eux, la fin d'un suivi de qualité.

Quant aux permanences éducatives abordées dans les groupes de travail, la réflexion reste à mener. Pour l'instant pendant les heures d'ouverture au public, les circonscriptions continuent à gérer comme elles le font actuellement. Les soirs et les week-end, les cadres de permanences, tels qu'ils sont déjà organisés, s'appuieront sur les équipes du CDE puisque des permanences sont déjà en place. Mais apparemment cela devrait être rediscuté dans l'avenir.

Le soutien aux professionnels est, selon l'administration, déjà assuré par les psychologues des circonscriptions. Néanmoins, ces derniers étant partis prenante du suivi, ils ne peuvent pas être considérés comme soutien professionnel. Donc un soutien extérieur semble incontournable. Une réflexion est en cours. Elle pourrait s'appuyer sur un questionnaire adressé aux professionnels.

Les 8 représentants des personnels, dont la FSU, ont voté contre. Les représentants de l'administration ont voté pour – mais eux ils n'étaient plus que 7. **Donc pas d'avis favorable pour ce projet de service** ! Mais comme de coutume, l'administration dira que ce projet a été vu par le CTP, surtout sans donner le résultat du vote...

Point suivant, un survol rapide, eh oui les aiguilles de la pendule s'emballent, du **questionnaire adressé aux évalués/évaluateurs nouvelle formule**. Ce questionnaire, dont l'administration nous dit que plus de 40 % de réponses sont revenues à la DRH (NDLR : donc plus de 50 % des collègues n'y ont pas répondu !), a été très majoritairement complété par des cadres donc pas vraiment les plus revendicatifs d'entre nous. S'il n'y a pas eu de long débat, JP Jallot a toutefois tenu à rappeler que, contrairement à ce que disent certains syndicats, cette évaluation n'a aucun impact sur la rémunération au CG 28. Se sentant visé et afin de rétablir la vérité, la FSU a rappelé ce qu'elle ne cesse de dire : certes, aujourd'hui et sûrement demain il n'y en a pas. Mais, dès après-demain, si nous ne parvenons pas à faire changer les textes, une partie du régime indemnitaire, l'équivalent de la PFR (Cf. article p. 8) sera directement en lien avec cette évaluation.

Dernier point à l'ordre du jour, 7ème examen du **règlement intérieur**. JP Jallot a demandé aux syndicats de redire les raisons de leur opposition sur la limitation de la présence des suppléants aux préparations et tenues des instances paritaires, à la réserve de nécessité de services. Les refus de certains chefs d'autoriser leurs agents représentants du personnel suppléant de s'y rendre ont été rappelés. La FSU a ajouté qu'au delà des refus toujours «dénouçables» il y avait toute la batterie de pressions bien plus difficile à prouver ! Il n'y a pas eu de vote. On renvoie ledit règlement à un 8ème passage en CTP.

Au chapitre des **questions diverses**, en écho à un courrier CGT, FO, FSU et UNSA, JP Jallot nous a demandé de résumer ce que nous entendions par les dysfonctionnements au sein de la direction des routes. Après, que nous ayons rappelé notamment :

- les 3 réorganisations successives, qui n'ont hélas pas amélioré le quotidien d'un certain nombre de collègues (bien au contraire !),
- le transfert de la maîtrise d'ouvrage, devenue une coquille vide au sein d'une direction qui n'en veut pas,
- le courrier d'agent préférant partir que de continuer à souffrir,
- l'épisode des feuilles de notations revues et corrigées irrégulièrement,

JP Jallot assure que l'organisation de la direction des routes et plus globalement celle de la DGA aménagement est une priorité. Il ajoute qu'une solution devrait être trouvée d'ici la fin de l'année 2011 (NDLR : «wait and see !»).

Quant aux deux questions sur le régime indemnitaire, celle sur le coefficient appliqué depuis quelque temps à la filière technique et celle sur une revalorisation de certaines catégories et de certaines filières... un jour ou peut-être une nuit... qui sait !

Ce CTP s'est achevé à 8 représentants du personnel contre 6 de l'administration...

## Les personnels vus par les Conseillers généraux

Extrait d'un document de campagne de Luc Lamirault, celui-là même qui a en charge les personnels, dans la commission qu'il préside et qui a lors du précédent mandat présidé les instances paritaires :

«*Les collaborateurs du Conseil général travaillent pour le bon fonctionnement du département et des différents services aux habitants. Il faut qu'ils puissent le faire dans un cadre serein, respectueux, solidaire et harmonieux*».

Cher collègue, vous serez sans doute rassuré de voir ce que les membres de l'exécutif du CG propose pour votre cadre professionnel. Quel dommage que cela reste lettre morte et ne se traduise pas

dans le quotidien d'un nombre croissant d'entre vous !

Discours du Président après son élection le 31 mars dernier : [...] *Je vous propose donc de poursuivre, d'amplifier, d'améliorer encore notre action au service des Euréliens, avec l'appui des l'ensemble des agents du CG dont je veux saluer la qualité.* [...]

Là encore, la FSU aimerait pouvoir constater, lors des quelques rencontres que nous avons avec le Président ainsi que dans les grandes décisions en matières de personnel, que l'estime se traduit par

des faits, par exemple en matière de régime indemnitaire....

Jacques Lemare interviewé, en mars dernier, à propos de Boostemploi par l'Echo républicain, notamment sur le coût de l'opération 100 000 euros déclare : «quand je pense qu'au département 50 personnes travaillent à temps complet pour les 6 000 bénéficiaires du RSA, ce n'est rien 100 000 euros...».

A n'en pas douter les agents du Conseil général et notamment ceux du service insertion apprécieront l'estime et la confiance que l'on sent dans ces propos...

## CAP 2011 : Les CAP prisonnières des ratios !

**En** effet, le peu de possibilité d'avancement de grade (notamment en catégorie B une promotion sur environ 80 postes pour les rédacteurs) empêche toute discussion d'avancement ou de promotion interne.

C'est fort dommage car nous avons cette année, perçu moins de mépris de la part des élus. Toutefois, toujours pas de consensus possible avec l'administration.

### **L'Administration fait passer ses noms à tout prix !**

La FSU vous conseille de veiller à ce que votre fiche de notation soit détaillée sur vos fonctions. Nous avons constaté lors des CAP, que plus les fiches sont détaillées plus l'administration s'y réfère pour justifier la promotion.

Nous notons que l'Administration a très souvent les mots «encadrement» et «encore plus» pour justifier la nomination d'un agent. Doit-on tous devenir «encadrant» pour espérer obtenir une promotion.

Pour toutes les catégories, il est demandé des projets comprenant **un investissement personnel sur le devenir de notre collectivité.**

**Jusqu'où va-t-on demander aux agents d'aller pour satisfaire la demande des chefs !**

30 juin 2011

### **CHS - CHS - CHS**

1/ Le 1<sup>er</sup> de la «classe» pour les accidents de travail est... la DGAC et son service éducation (dont relèvent les collègues) avec :

18 accidents en 2007, 23 en 2008, 28 en 2009 et 32 en 2010. Pas mal la progression !

Qui dit mieux pour 2011 ??

Les activités entraînant un grand nombre de ces accidents sont : nettoyages/entretien des locaux ; des activités engendrant manutentions, postures diverses, ports de charges (plonge)... La tranche d'âge la plus touchée en 2010, tant pour les accidents de travail que les accidents de trajet est celle des 41/50 ans. Les personnels des collègues les plus vieillissant, ceux qui devraient être en retraite dans les 10 prochaines années sont donc les premiers en but aux risques psycho-sociaux liés à l'intensification du rythme de tra-

vail, flexibilité et mobilité ou encore précarité de l'emploi. Le Conseil général ne fait pas exception à la règle dans le durcissement des conditions de travail.

Par ailleurs, compte-tenu de la politique de restriction budgétaire notamment en matière de remplacement que subissent tous les services du Département il y a peu de chance que cela s'améliore !

La DGAC reconnaît que les moyens ne sont pas vraiment suffisants !

La FSU dénonce le montant et l'utilisation des subventions de fonctionnement attribués par le C.G. aux collègues, l'achat de petites fournitures et le renouvellement des outils de travail n'est pas prioritaire. Et là, **MIRACLE !**, la DGAC déclare que les collègues auraient des fonds de

### **FAIRE PLUS ET MIEUX MAIS PLUS ET MIEUX QUE QUI ET QUE QUOI !**

Nous vous rappelons les critères de l'administration :

- 1 - promotion tous les 2 ans
- 2 - grades et emplois occupés
- 3 - manière de servir : qualité du « service fait », l'implication personnelle dans les projets de service, fiche des métiers
- 4 - si égalité entre deux personnes: la personne qui est la plus proche de la retraite, ancienneté dans le grade

Bien entendu, la FSU n'approuve pas ces critères. Ils sont subjectifs voire partiaux et nous le constatons d'ailleurs régulièrement lors des CAP.

Nos critères principaux sont l'ancienneté dans la Fonction publique puis l'ancienneté dans le grade. Ces critères sont à nos yeux plus objectifs et plus impartiaux.

### **La FSU continuera à se battre pour des promotions plus justes !**



réserve qui s'échelonnent entre 26 000 et 100 000 euros (un trésor de guerre). On demande à voir ! Nous attendons les tableaux preuve de ces sommes comme on nous l'a promis. Si tel était le cas, peut être alors serait-il possible d'envisager, dans certains sites, ne serait-ce que l'achat de quelques serpillères, voire d'aménager quelques cuisines...

2/ **QUE SE PASSE T-IL** au 49 rue des Chaises à Chartres :

Des personnes souffrant toujours de malaises, la FSU rappelle que le personnel

dispose d'un droit de retrait.

La collectivité annonce que l'ARS (Agence Régionale de Santé) a fini d'établir le protocole d'investigation sur les données de symptômes signalés par le médecin du travail. Une psychologue de l'environnement est nommée et les modalités de son intervention sont en cours de définition. Des entretiens individuels avec chaque agent seront réalisés à partir de début juillet.

La cellule de coordination devrait se réunir fin septembre.

# SALAIRES

L'inflation officielle est de 2,1% en un an. Les salaires permettent de moins en moins de faire face à l'augmentation des prix des loyers et des charges, des produits de première nécessité (produits alimentaires, fuel, gaz, essence).

Depuis bien longtemps, la hausse de la valeur du point est inférieure à celle des prix et à celle du SMIC. Les fonctionnaires de catégorie C, soit près de 80% des agents des collectivités territoriales sont maintenant embauchés à un salaire de base au niveau du SMIC. Il faut attendre entre 5 et 8 ans, selon le niveau de recrutement, pour bénéficier d'une augmentation de 15 euros ! Les personnels de catégorie B, recrutés en théorie au niveau du bac, mais le plus souvent à bac plus trois au moins, bénéficient, si on peut dire, d'une grille qui démarre 5% au dessus du SMIC

Les organisations syndicales, unanimes, estiment la baisse du pouvoir d'achat à près de 10% depuis 2000.

• **10% des agents** exerçant à temps complet dans la FPT ont un salaire moyen mensuel inférieur à 1200 € (2008).

## Des inégalités qui ne cessent de se développer !

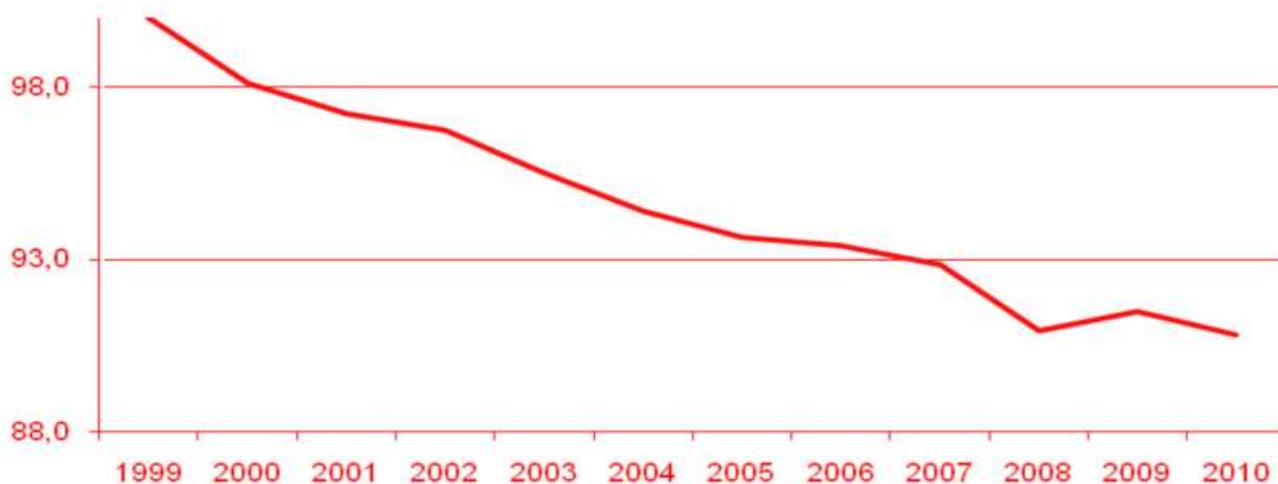
La politique salariale du gouvernement est disqualifiée par son caractère injuste. En ne préservant que les mesures d'augmentation individuelle, on justifie qu'un fonctionnaire recruté aujourd'hui aurait au long de sa carrière un pouvoir d'achat inférieur de 10% environs à celui qui a été recruté il y a dix ans.

## Les salaires, c'est l'urgence sociale !

Défendre le pouvoir d'achat est une évidence absolue. Quel agent de catégorie C, quel travailleur social, quel non titulaire payé au SMIC...peut aujourd'hui dire que son travail est rémunéré à sa juste valeur ?

Le SNUCLIAS-FSU propose :

## Evolution du pouvoir d'achat de l'indice FP.



Pourtant le gouvernement annonce, pour la deuxième année consécutive, le gel de la valeur du point qui détermine le salaire de base des personnels...alors que les profits des entreprises ont retrouvé leur niveau d'avant la crise.

**Ce n'est pas acceptable !**

### Quelques chiffres

- Perte nette de pouvoir d'achat du point d'indice de 2000 à fin 2011 : - **11,3%**
- Allègement de l'ISF = **900 millions d'euros par an**. Avec cette somme, il aurait été possible d'augmenter de 1% la valeur du point d'indice dans la FPT.
- **11 fois** depuis juillet 2000, le gouvernement a été juridiquement contraint de relever le minimum de traitement,

- Un salaire minimum à 1600 euros net
- 60 points d'indice (soit 250 euros) pour tous
- Reconstruire les grilles indiciaires
- L'indexation des salaires sur les prix
- La promotion de tous les promouvables avec des ratios de 100%
- L'avancement au minimum pour toutes et tous

## SE MOBILISER C'EST LE BON SENS !

L'appel intersyndical de mobilisation du 31 mai fut un premier pas. C'est dans l'unité syndicale que nous avons porté les revendications qui s'imposent !

# P.F.R. (PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS) DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'Etat a engagé depuis 2008 une vaste réforme de l'architecture de ses régimes indemnitaires sous la forme d'une **prime de fonction et de résultats** (PFR).

Cette réforme a vocation à s'étendre de manière progressive aux régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale.

A cette fin, l'article 40 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a prévu, pour les collectivités locales, un cadre légal spécifique de basculement du modèle PFR.

Aux termes de cette loi, dès lors qu'une collectivité entendrait modifier le régime indemnitaire (montant, critères d'attribu-

occupé. Cette part est propre à chaque poste et n'évolue pas d'une année sur l'autre s'il n'y a pas de mutation.

Une part liée aux résultats individuels (le R de PFR), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. Cette partie variable sera déterminée lors d'un entretien annuel d'évaluation.

**Ces deux critères sont aléatoires et en prise directe avec les relations personnelles existant entre chaque agent et son chef de service.**

**Noter «la manière de servir», quels critères neutres et concrets pourraient être prise en compte ? Quand à la performance (c'est à dire la manière d'exécuter et d'ac-**

L'article 40 fixe le cadre permettant, à terme, la simplification et la réorganisation sous une même architecture de l'ensemble des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux, avec une part assise sur les fonctions et une part assise sur les résultats individuels. La mise en place de ce dispositif sera progressive et suivra le rythme d'introduction de la prime de fonction et de résultats dans les corps des fonctionnaires de l'Etat servant de référence en application du principe de parité.

tion...) d'une catégorie de son personnel dont le corps d'Etat de référence a lui même basculé en PFR, elle serait obligé d'adopter le modèle PFR. **Autrement dit, les collectivités locales se voient proposer un choix : adopter le modèle PFR ou ne plus du tout modifier leur régime indemnitaire.**

A ce jour sont éligibles au modèle PFR, les administrateurs territoriaux et les attachés territoriaux, Pour la filière technique, il s'agit de l'IPF (indemnité de performance et de fonction), dont aujourd'hui seul le grade d'ingénieur en chef territorial est concerné.

Les rédacteurs, adjoints administratifs territoriaux et cadres d'emplois assimilés ne seront éligibles à la PFR que lorsque les secrétaires et adjoints administratifs du Ministère de l'intérieur entreront dans ce dispositif.

## Composition de la P.F.R.

La P.F.R. comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

une part liée aux fonctions exercées (le F de PFR), modulable de 1 à 6, prenant en compte la nature du poste

**complir), elle est définie lors de l'entretien d'évaluation au cours duquel sont signifiés à l'agent ces objectifs ; choix des objectifs qui peut, ou non, mettre en difficulté l'agent selon les rapports qu'il entretient avec sa hiérarchie.**

L'application à chaque agent de la PFR se fera en fonction de critères déterminés par l'assemblée délibérante ; assemblée qui doit aussi se prononcer sur les plafonds applicables à chacune des parts.

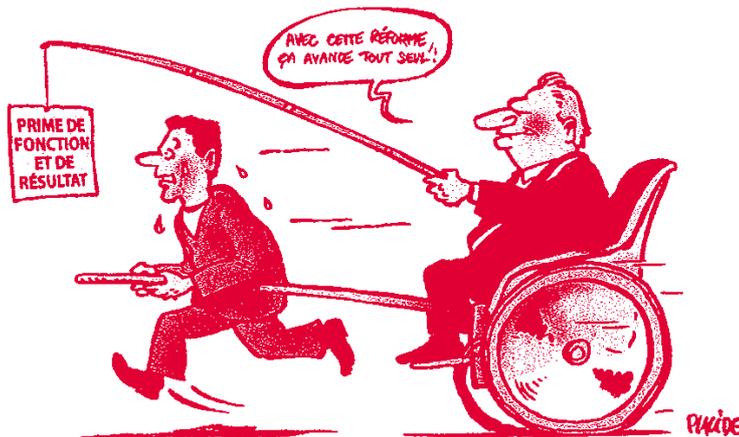
Pour ce qui est des agents logés par nécessité absolue de service, la part fonctionnelle affectée à un coefficient est comprise dans une fourchette de 0 à 3. Cependant la part liée aux résultats individuels

est attribuée à ces agents dans les mêmes conditions que pour les agents qui ne bénéficient pas de logement de fonction.

Les défenseurs de la rémunération à la performance estiment que les fonctionnaires sont peu productifs parce qu'ils ne sont pas motivés en raison de leurs garanties statutaires, mais transposer les dispositifs en vigueur dans le secteur privé, c'est écarter une donnée fondamentale : la nature des missions du service public, ainsi que l'objectif égalitaire qui doit être celui du service rendu aux usagers.

On peut rapidement relever les effets négatifs de la rémunération à la performance, au travers de la mise en concurrence des personnels entre eux, avec ses conséquences sur le travail d'équipe, sa cohérence, sur l'efficacité tout court.

**Au vu de l'étroitesse des enveloppes financières, celui qui bénéficiera du gros lot (qu'aura-t-il dû faire pour cela ? Et qu'en sera-t-il les années suivantes ?) ce sera au détriment de ses collègues de travail car ce que l'un touche, c'est ce qui n'a pas été donné à l'autre : c'est la règle du jeu...**



## 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