

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

ou sdu.clias-fsu28@orange.fr

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

## CG 28 info n°12

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

Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui coopère avec lui.

Martin Luther King

## Rentrée morose au Conseil général

Si la rentrée s'échelonne au Conseil général, nous sommes néanmoins en phase de reprise généralisée. Même si le souvenir est encore proche des vacances et de jours heureux en famille loin du bureau, on sent déjà poindre le stress et l'inquiétude. Alors, bien sûr, il y a l'ambiance générale de notre pays et plus largement de l'Europe et la propension du gouvernement à faire des économies pour plaire aux agences de notations d'une part et pour asseoir les politiques capitalistes d'autre part. Ainsi, l'action publique sert de plus en plus souvent à satisfaire les intérêts économiques voire particuliers plutôt que l'intérêt public commun. Et c'est encore mieux si c'est sur le dos des fonctionnaires !

Mais, ce climat général ne suffit pas, à lui seul, à expliquer le malaise dans la grande maison Conseil général où l'ambiance est loin d'être « rose » tous les jours ! Le nombre, sans cesse grandissant, de collègues qui font appel aux organisations syndicales en est très symptomatique.

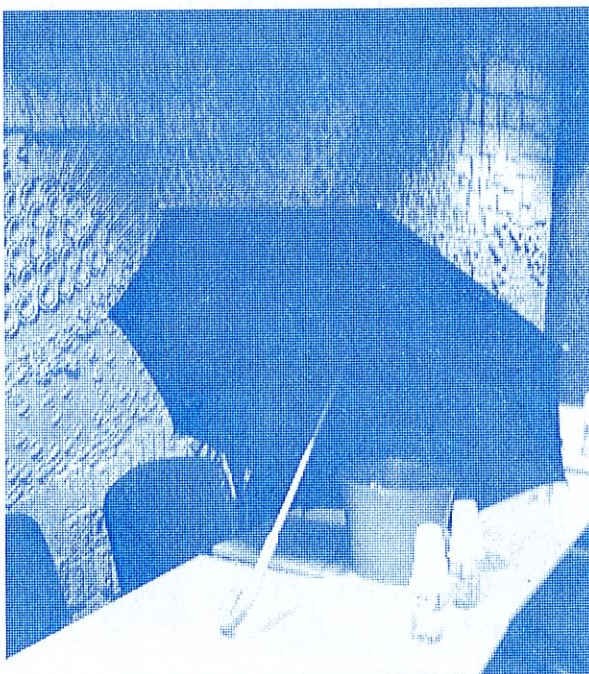
De l'aveu même de certains décideurs « le pied doit entrer dans la chaussure » et les décisions se prennent au mieux à budget constant voire en faisant des économies pour certaines.

Ainsi, citons le non remplacement de départs ou de congés (maladies, maternité...) des poste administratifs mais également dans les établissements scolaires ou chez les médecins de PMI. Moins de personnels, ajouté à un « management » (comme ils disent) quelque peu malmenant parfois maltraitant, les agents vont mal et ne voient aucune reconnaissance de leur hiérarchie ni des élus.

Autre domaine d'inquiétude et de mécontentement, les rémunérations. Si le point d'indice est le même que pour les fonctionnaires de l'Etat la spécificité de la Fonction publique territoriale est le très grand nombre de catégorie C (un peu plus de 70%) et donc des salaires de misère.

Le Conseil général pourrait donc se servir du régime indemnitaire pour rendre un peu plus décents les salaires. Mais non ! Malgré les demandes réitérées des organisations syndicales,

la FSU ayant même adressé à plusieurs reprises des propositions d'évolution, le régime indemnitaire est toujours en berne.



Hémicycle du CG 1h avant le début d'une séance. Devant le constat que ça allait mal des travaux sont intervenus. Pourvu que ce constat s'impose vite pour les conditions de travail et de rémunération des agents

Autre espoir d'améliorer son salaire, le déroulement de carrière. Notamment grâce à la promotion et à l'avancement d'échelon qui dépendent à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle selon les textes. Lors des CAP, la règle d'or appliquée est la valeur professionnelle et la proposition des directeurs et chefs de service, l'ancienneté n'étant que le 5<sup>ème</sup> et dernier critère qui départage les promouvables. Grâce à ce critère de valeur professionnelle très lié à la manière de servir, on fait la part belle à ceux qui sont enclin à la docilité mais surtout on favorise la mauvaise ambiance voire la jalousie et les coups bas.

Comble du sordide lorsque nous intervenons pour dénoncer cela, certains élus, et non des moindres Président et certains vice-présidents en tête, nous renvoient l'image, que nous pensions éculée, du fonctionnaire privilégié par rapport au reste de la population.

Le Conseil général est en pleine restructuration avec un futur ex-DGS et un futur DGS ex-directeur

de Cabinet. Par ailleurs, une Xième réorganisation en 4 ans se profile. Alors, nous verrons si les prochains mois seront plutôt sous le signe du changement et du vrai dialogue ou bien si décidément les jours et les DGS se suivront et se ressembleront...

### SOMMAIRE

Page 1 : Rentrée morose au Conseil général.

Page 2 : CTP

Page 3 : CAP

Fonction publique territoriale : bobo !

Page 4 : CHS

Etre ou mal être, voilà la question ?

Quel avenir pour le cuisinier collectif ?

Page 5 : Le futur conseiller territorial

Réforme des retraites - la double peine !

Page 6 : Routes : c'est quand qu'on va où ?

Pour ce CTP de rentrée le Président, Albéric de MONTGOLIER, passe faire une petite «introduction de rentrée».

Il annonce, oh surprise, le départ d'A. MURAT et l'arrivée imminente de W. VERNA au poste de Directeur général des services ainsi que l'arrivée au poste de directeur de Cabinet de Paul Bridier (qui, soit dit en passant est déjà arrivé et installé !). Il indique que ces mouvements d'une part, et le travail sur les territoires d'autre part, vont impliquer de repenser l'organisation de la «boutique» en 2 pôles, un opérationnel et un ressources internes, et que cela fera l'objet de débat lors du CTP le 3 novembre prochain. Il ajoute que cela sera conduit de façon transparente et que Jean-Pierre Jallot et Wilfried Verna recevront les organisations syndicales.

Après les adoptions des PV des 13 mai et 28 juin le premier point à l'ordre du jour est abordé. Il s'agit d'une **information sur l'organisation du temps de travail dans les collèges**. En préambule la FSU s'interroge sur le fait qu'il s'agisse d'une information et non d'un avis du CTP. En effet, aucun règlement de temps de travail pour les agents des collèges n'a jamais été adopté par les instances du Conseil général. A l'heure actuelle les règles qui s'appliquent sont celles de l'éducation nationale. Ce règlement fera donc l'objet d'un avis et non pas seulement d'une information.

Le débat a essentiellement tourné autour des textes à appliquer ; fonction publique territoriale ou bien Fonction publique d'Etat. En effet, les personnels de collèges relèvent maintenant du Conseil général. Toutefois, leur mission est très liée voire enchevêtrée avec d'autres personnels relevant eux de l'Etat.

Il nous est précisé que la législation appliquée dans ce règlement est celui de la FPT avec 2 exceptions notamment les 116 heures de travail supplémentaires des agents bénéficiant d'une NAS (nécessité absolue de service).

En outre, dans l'établissement, les personnels ATTEE (agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement ex. TOS) sont encadrés par des personnels de l'Etat. La FSU rappelle qu'avant la décentralisation les ATTEE étaient encadrés par des maîtres ouvriers. Le Conseil général n'a pas souhaité conserver de maîtres ouvriers. Nous sommes persuadés que même si la présence des maîtres ouvriers n'est pas l'unique réponse aux difficultés au sein des établissements, ils seraient néanmoins une partie de la réponse.

Malgré l'outil informatique mis à la disposition des établissements, l'ensemble des emplois du temps n'a pas été retourné au service éducation comme prévu par ce règlement.

Nous soulignons par ailleurs, que les collègues n'ont pas connaissance de ce règlement alors qu'il s'applique a priori depuis la rentrée scolaire. Une communication devrait se faire à l'attention de l'ensemble des collègues.

Quelques modifications de formes doivent être réalisées dans la rédaction de ce règlement. Sous réserve de ces modifications le règlement est adopté.

*N.B. : un des buts affiché par ce règlement dans le préambule est de donner toute leur place aux agents des collèges au sein des services : c'est sans doute pour cela que les collègues ATTEE ont le régime indemnitaire le plus bas du Département (montant de référence un peu moins de 450 € avec un coefficient moyens de 2,778) ; à bon entendeur....*



Deuxième point, la **création de l'agence technique départementale** : Cette création est rendue obligatoire par la loi (transcription d'une directive européenne !). L'activité du SATANC est dorénavant soumise au domaine concurrentiel. La présentation qui nous en est faite insiste sur l'existence d'autres outils, comme le syndicat mixte ou la société publique locale, mais que le choix fait est celui dont le mode de gouvernance est le plus proche des collectivités.

Il n'en demeure pas moins que le Département va faire des économies puisqu'il va percevoir l'adhésion de communes, et ça c'est quand même le dénominateur commun à tout ce qui se fait au Conseil général depuis quelques temps. Par ailleurs, le statut des personnels semble quelque peu précaire et ambigu entre le

paragraphe qui dit que les agents continueront de «bénéficier des règles relatives aux congés annuels, à l'organisation du temps de travail en vigueur au Conseil général» et celui qui dit «l'organisme d'accueil prend les décisions concernant les conditions de travail, l'organisation des congés annuels». Nous n'avons pas voté pour cette création.

Troisième point à l'ordre du jour, **évolutions du dossier d'organisation du service hivernal et fonctionnement du comité de coordination hivernal**. Une des grandes évolutions est le changement d'équipe à 8h00 et non plus à 10h00 ce que les collègues demandaient depuis bien longtemps notamment pour faire coïncider avec les fin de parcours lors des interventions.

En revanche, il demeure une différence d'appréciation sur la récupération des heures des catégories A participant au fonctionnement du comité de coordination hivernal.

Quatrième point, informations sur les **grandes orientations du plan de formation 2012**. Dans les actions en intra, il faut noter la formation au management. Nous avons indiqué qu'il pouvait être intéressant pour les encadrants de se retrouver en intra pour confronter leurs expériences et pour construire des synergies. Cependant, il nous semble qu'au vu de ce qui se passe dans certaines directions le risque de formatage et d'étouffement de certaines situations est important. Il nous semble surtout que le management ne s'apprend pas en interne ! Jean-Pierre Jallot nous indique qu'un manager doit être un moteur, un soutien, un clarificateur d'exigences... et il tente de nous rassurer en ajoutant que c'est ce ainsi que les managers doivent être formés.

Il demeure par ailleurs une grosse divergence de point de vue sur la formation systémique demandée par les travailleurs sociaux. L'administration remplacerait bien la formation longue par une approche systématique de quelques jours.

Dernier point à l'ordre du jour, le **règlement intérieur** ! L'administration refuse toujours de retirer la mention «sous réserve des nécessités de service» pour la participation des suppléants. Elle s'appuie sur la lecture qu'elle fait des textes. Elle nous demande de lui faire confiance.

Nous lui retournons le «compliment» : faites nous confiance. Vu ce qui se passe dans certaines directions nous sommes persuadés que cela va asseoir la position dominante de «petits chefs» qui continueront à faire pression sur leurs agents sans aller jusqu'au refus qui se verrait trop, bien sûr !

## catégorie C

Suite des CAP des 23 et 27 mai derniers : un certain nombre d'agents avait été très surpris de voir leur fiche de notation qu'il avait déjà signé, refaites par leur Directeur non satisfait des observations du N+1. Lors de la séance du 29 septembre, l'Administration nous a informé que les fiches faites par le Directeur avaient été supprimées, que les évaluations avaient été refaites par le N+1 - c'est un minimum quand même !

La FSU est intervenue en aval du reclassement d'un collègue issu de l'ESAT (établissements et services d'aide par le travail). En réponse à un élu plutôt hostile à sa titularisation, nous avons attiré l'attention de l'administration sur le paradoxe d'avoir recours à une main d'œuvre de travailleurs de l'ESAT, sans mettre en place l'accompagnement approprié (pour l'agent mais également pour ses collègues). S'il nous semble important, à la FSU, d'intégrer au mieux ces personnels spécifiques cela passera forcément par un accompagnement personnalisé.

Face aux questions posées en CAP, l'Administration nous a reproché de ne pas avoir pris contact avec elle, afin que les réponses nous soient préalablement données. Il nous semble que l'Administration devrait fournir l'ensemble des informations utiles à la préparation des instances. Cela serait gage de respect pour les organisations syndicales et les instances paritaires.

## catégorie B

Comme d'habitude, les documents qui nous permettent de préparer correctement la CAP, et ainsi à mieux défendre les collègues, ne nous ont pas été envoyés. Il nous faut donc, sans document ! avec des informations orales de la DRH, soutenir les collègues et défendre leur déroulement de carrière ; qui bien que toujours inhérent aux statuts est de plus en plus souvent mis à mal par les décisions des CAP.

Sans notre ténacité les agents seraient encore plus pénalisés. Encore une fois nous constatons que les responsables n'informent pas les agents lorsqu'ils les sanctionnent en refusant leur avancement au minimum, leur nomination après réussite à un examen...

D'ailleurs, ces réussites aux examens professionnels ne sont plus gages d'évolution systématique de carrière. En effet, cette administration qui incite les collègues à être acteur de leur promotion sociale, au travers notamment des ces examens pro, les soumet à son critère de «pas de promotion 2 années de suite» ! Devant cette «schizophrénie» administrative et le rejet des organisations syndicales les élus se sont abstenus !

Jean-Pierre Jallot s'est alors engagé à revoir l'opportunité de l'application de ce critère.

## Fonction publique territoriale : bobo !

Le taux d'absentéisme dans les collectivités a atteint, en juin dernier les français ont eu une bonne opinion des territoires. A la question suivante : «votre avis sur les agents de maladie est passée de 17 jours en 2001 à 22,6 jours en 2010. Le vieillissement de la population a certainement quelque chose à voir. Mais à n'en pas douter, la façon de gérer les personnels dans un certain nombre de collectivités n'y est sûrement pas pour rien non plus ! Le manque de reconnaissance, de sa hiérarchie, mais également la façon dont on tire à boulets rouges sur les fonctionnaires dans certains milieux, accroît le malaise de nos collègues.

C'est d'autant plus dommage que d'après un sondage IPSOS de

juin dernier les français ont eu une bonne opinion des territoires. A la question suivante : «votre avis sur les agents de maladie est passée de 17 jours en 2001 à 22,6 jours en 2010. Le vieillissement de la population a certainement quelque chose à voir. Mais à n'en pas douter, la façon de gérer les personnels dans un certain nombre de collectivités n'y est sûrement pas pour rien non plus ! Le manque de reconnaissance, de sa hiérarchie, mais également la façon dont on tire à boulets rouges sur les fonctionnaires dans certains milieux, accroît le malaise de nos collègues.

Dans le même sondage, on s'aperçoit que contrairement à nos dirigeants notamment locaux, les français, eux, ne nous prennent pas pour des nantis, notre Sénateur-Président n'a pas dû être sondé ! 38 % des sondés pensant même que nos rémunérations devraient augmenter. Mais comme «ce n'est pas la rue qui gouverne», le point d'indice sera gelé en 2012 pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive...



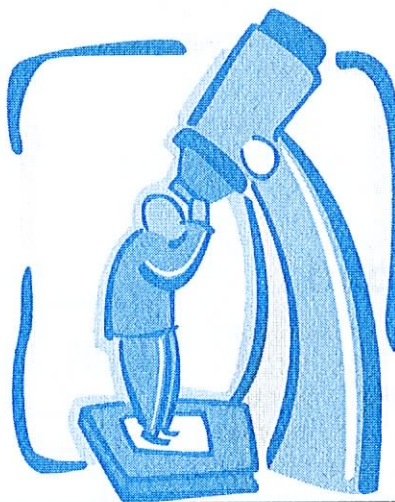
## Etre ou mal être, voilà la question ?

Après un an (depuis le 7 octobre 2010) de gêne, maladies, malaises..., mais surtout, après que les agents de l'ARS (agence régionale de santé) aient eux mêmes admis avoir ressenti un «certain inconfort» sur le plan respiratoire, l'Administration reconnaît enfin, un réel problème sur ce bâtiment !

Face à la demande de relogement des agents, l'administration invoque le manque de place. Face à l'hypothèse des agents de faire valoir leur droit de retrait, Jean-Pierre Jallot invoque, quant à lui, la nécessité de la présence des agents sur site pour que l'enquête de l'ARS soit la plus juste possible. Les agents ne seraient donc que des cobayes et la rue des Chaises ne serait en fait redevenue qu'un laboratoire !

L'ARS a demandé à l'ensemble des collègues de tenir un cahier en mentionnant, comme le fait déjà l'ASE, les gênes survenues, la date, l'endroit, la météo... Combien de temps faudra-t-il encore que les agents vivent ainsi avant que soit pris en considération leur légitime demande d'une solution durable ?

Formations des correspondants hygiène et sécurité qui débutera en 2012, la FSU est en désaccord sur le correspondant HS dans les collèges. L'administration veut un relais ACO qui serait obligatoirement le gestionnaire du collège, celui-ci étant un personnel d'Etat. Le CG va proposer sur la base du volontariat des correspondants hygiène et sécurité parmi les personnels ATTEE. Pourquoi un échelon supplémentaire, véritable doublon, qui nous semble lourd et inutile ? Ce sont encore là les stigmates de la double gestion des collèges par le Département et l'Etat. Pourquoi le correspondant ne rendrait-il pas compte directement au Conseil général gestionnaire des locaux d'une part et responsables des ATTEE d'autre part.



Nous interpellons bien souvent l'institution de collègues qui souffrent et sont mal sur leur lieu de travail. La difficulté est souvent d'avoir des faits tangibles à exposer. Et quand nous apportons 3 pages de faits, face à nous il y a toujours des cadres, plus ou moins de proximité, pour nous expliquer que les agents ont mal compris ou mal pris telle ou telle situation voire qu'ils sont les éléments déclencheurs des crises.

S'il est un dossier où nous pensions ne pas avoir ce genre de réponses, c'est bien celui de l'ex-labo où sont «assignées» les circonscriptions de Chartres 2 et Chartres 4. En effet depuis maintenant un an des collègues souffrent physiquement (problèmes respiratoires, ORL, urinaires) qui se traduisent au delà des symptômes dans certaines analyses de sang ou d'urine. Les arrêts de maladies, les hospitalisations, les constatations des médecins traitants sont venus petit à petit grossir le dossier. Eh bien là-encore, face aux agents et aux organisations syndicales un discours bien rodé : «tout va bien, ayez confiance...». Même pire, certains des interlocuteurs sous-entendent que les agents qui se plaignent sont des em..... (euh embêtants bien sûr !), ou des affabulateurs.

Malgré les demandes réitérées des agents et de l'ensemble des organisations syndicales pour un relogement, notamment du service ASE le plus touché, les intéressés sont toujours rue des Chaises à subir non seulement les malaises, mais aussi le manque total de respect de l'institution dans l'indifférence quasi-totale d'un certain nombre d'agents du Département et non moins collègues !

Alors bien sûr quand la pression est trop forte l'administration accepte de gravir une marche sur l'échelle de la recherche des causes mais toujours avec une mine rassurante voire sceptique.

Devons-nous rappeler le nombre de dossier pris, plus ou moins volontairement, «par-dessus la jambe» par les autorités administratives et sanitaires ces dernières années parce que tel lobby ou tel homme politique y avait un intérêt ??? Devons-nous rappeler les dégâts sur la santé d'un certain nombre de personnes sans qu'elles s'en rendent compte immédiatement ??? Faut-il donc dans notre société (et notre collectivité) que les médias dénoncent et accusent pour qu'on prenne soin des personnes et de leur santé. Le prix du silence et de la tranquillité pour les uns doit-il se faire au détriment de la santé des autres ?

La FSU propose qu'on reloge la petite douzaine de collègues concernés place Châtelet dans les bureaux du cabinet du Président et des élus et que ces derniers aillent s'installer rue des Chaises. Il y a de la place à stationner et c'est presque la campagne là-bas !

Témoignage qu'un collègue cuisinier nous a adressé.

### Quel avenir pour le cuisinier collectif ?

Cantiner : diminution du personnel, budget : en baisse. Où sont la diététique et l'équilibre alimentaire. Les enfants engouffrant des produits à base de protéines, de salades composées toute prête. Il est loin le temps des pâtisseries dont l'odeur embaumé jusque dans le hall, de nos pizzas maison avec de la vraie garniture. Où sont-ils passées nos daubes de grand-mères. Comment redonner le goût aux élèves avec des poissons reconstitués des plats «tout prêts» ?!. Prix où main d'œuvre qualifiée, il faut choisir. Pas d'heures supplémentaires. D'ailleurs qui pourrait les justifier quand on est seul dans une cuisine ? Plus rien ne motive. Ce qu'on nous demande : du rendement. Il faudrait presque un chronomètre. Nous ne sommes plus là pour les élèves mais pour le rendement. Que faire ? Partir et laisser à l'abandon la cuisine, au prix du progrès, du profit, de l'économie, et l'HACCP (Cf. commentaire ci-contre) qui petit à petit tue le produit.

Où est le slogan, manger cinq fruits par jour et celui, les produits laitiers sont nos amis pour la vie, est ce vraiment le cas même aseptisés ?

**U**n billet d'humeur qui reflète le mal-être de nos collègues cuisiniers.

Effectivement le manque de personnel qualifié et de personnel tout court. Les contraintes budgétaires de plus en plus importantes, accroissent le mal être et la perte de sens du métier.

La réglementation de l'HACCP impose aussi beaucoup de contraintes.

Ainsi cet ensemble de facteurs ne donne plus aucune lisibilité aux cuisiniers. Il est impératif que le conseil général prenne la mesure de ce mal être.

## Le futur conseiller territorial

La mise en place des nouveaux conseillers territoriaux (en remplacement des conseillers régionaux et généraux) laissant croire que moins d'élus entraînerait moins de dépenses est quelque peu illusoire. Au contraire, toutes les études sérieuses faites par les associations d'élus montrent que le statut et le nombre de ces conseillers territoriaux généreront de nouvelles dépenses dont les montants seraient finalement aussi élevés voire plus que celles engendrées actuellement.

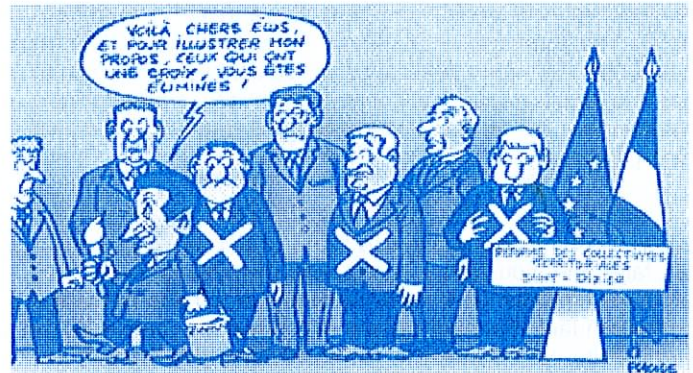
Cet argument ne tenant pas ; il faut s'interroger sur le vrai motif de cette réforme. Pour l'essentiel il faut y voir deux objectifs centraux.

Le premier tient à la volonté du gouvernement et de sa majorité à reprendre la direction politique de nombreux

territoires afin de s'assurer que les politiques locales s'inspirent totalement de celles définies nationalement. Pour y parvenir il lui faut réduire et redécouper les cantons et faire de ceux-ci les nouvelles circonscriptions électorales, les équilibres politiques actuels dans les départements et les régions étant ainsi bouleversés.

Cette réforme prend en outre le risque de remettre en cause le principe de parité, objectif constitutionnel, qui s'était mis peu à peu en place dans les conseils municipaux et régionaux. Dans un scrutin uninominal il y a moins de femmes élues.

Par ailleurs, la réduction de moitié du nombre de conseillers généraux va entraîner un affaiblissement considérable de la représentation de certaines sensibilités politiques



La réforme des collectivités territoriales expliquée aux élus

entraînant ainsi une plus grande bipolarisation de la vie politique, au risque d'accroître une abstention déjà tellement importante. Ainsi la création des conseillers territoriaux marque un recul démocratique.

Le second objectif vise, quant à lui, à appliquer, au niveau local, les politiques de restriction des politiques publiques. Pour y parvenir, après avoir

réduit les moyens financiers des départements et des régions et encadrer plus fortement leurs possibilités d'intervention, il faut éloigner les élus et les assemblées délibératives des citoyens qu'ils sont censés représenter. Il faut transformer les administrations locales de proximité en une administration éloignée des habitants.

## Réforme des retraites : la «double peine»

Attention, une réforme des retraites peut en cacher une autre. Quelques jours après la fin de la retraite à 60 ans, devenue effective le 1er juillet, un nouvel allongement de la durée de cotisation, est arrivé plus vite que prévu.

Ce serait, la conséquence «mécanique» d'une précédente réforme des retraites menée par un certain François Fillon en 2003 quand il était ministre des Affaires sociales. Cette loi stipulait que les gains d'espérance de vie à 60 ans devaient se répartir entre un allongement de la vie professionnelle (pour les deux tiers) et de la retraite (pour un tiers).

Se basant sur une application mécanique de cette loi, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a rappelé en juillet que l'espérance de vie à 60 ans s'élève à 24,42

ans (calcul Insee sur la base de la moyenne des trois dernières années connues en 2010).

Mais l'espérance de vie est inégale et les salariés du milieu et du bas de l'échelle vivent moins longtemps. L'espérance de vie en bonne santé reste en moyenne à 63 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes. La biologie du corps humain est inchangée entre 55 et 65 ans. Entre 60 ans et 62 ans, en France, 100 000 hommes et 50 000 femmes meurent chaque année, qui n'auront plus un seul jour de retraite !

En juin 2010, le gouvernement a certes évoqué le passage à 41,5 ans de la durée de cotisation... mais seulement à l'horizon 2020. Or, dès juillet 2011, un décret portant à 166 trimestres, soit un supplémentaire, la durée de cotisation pour les générations nées à partir de 1955 a été publié au Journal officiel.

Le Medef y est bien sûr favorable, il évoque «une simple application de la loi».

Pourtant cette «double peine» est injuste pour les salariés et va à l'encontre de la réalité du travail. En pratique, dans la vie réelle la durée de cotisation baisse au lieu d'augmenter : allongement de la durée d'étude, multiplication des périodes de chômage, chômage important de séniors... La moyenne des annuités réellement cotisées a baissé à environ 36 annuités (5,5 ans de décote).

Nous assistons à un véritable pillage des retraites pour des millions de salariés ! On frise ici l'escroquerie en nous demandant de travailler 41,5 annuités alors qu'on sait que cela ne sera pas possible. Serait-ce une nouvelle fois une recette pour faire des économies sans le dire ?



Après deux années d'une "réorganisation" ayant provoqué la liquidation de la direction des infrastructures routières, la dispersion des personnels dans plusieurs DGA, le regroupement de la maîtrise d'œuvre, de l'exploitation et de l'entretien dans une même Direction des routes, le tout chapeauté par une direction bicéphale avec prédominance hiérarchique du directeur sur le directeur délégué, le bilan nous semble bien pitoyable.

La maîtrise d'ouvrage, pour autant qu'elle existe encore, initialement transférée à la direction des déplacements, semble faire une incursion à la direction des routes, mais sans annonce officielle, donc sans certitude, et sans le personnel correspondant. Sachant qu'une des fonctions premières de cette entité est d'assurer la programmation des études, des travaux neufs et de l'entretien du patrimoine routier et ainsi d'engager la collectivité pour les années à venir, nous nous interrogeons sur le degré d'intérêt que l'autorité accorde réellement à l'avenir du réseau routier départemental et au personnel sensé l'entretenir, l'étendre et le préserver.

La publication du dernier programme pluri annuel des opérations d'infrastructures routières remonte à...2009 sous l'égide de la direction des infrastructures routières. Comment s'y retrouvent donc les élus ?

Depuis 2008, un diagnostic des ouvrages d'art (les ponts) effectué par nos services et classant les priorités d'intervention d'entretien, est à la disposition de l'autorité ; aucune politique de gestion n'en n'a été issue. Doit-on attendre un dégât grave pour intervenir, ou plutôt l'anticiper ?

Il a fallu 8 mois pour que l'on s'intéresse à nouveau aux recettes gérées par une collègue dont la fiche de poste correspondante avait par ailleurs disparu et sur laquelle elle n'avait donc pu postuler.

Nous pourrions multiplier les exemples.

Plus généralement, nous pouvons affirmer que les craintes émises par les agents de l'ancienne DIR lors des prémices de la dernière réorganisation étaient plus que largement justifiées.

La plus grande confusion règne toujours à la direction des routes. La répartition des tâches est difficilement compréhensible, quand elle n'est pas totalement incompréhensible concernant certains individus voire certaines positions hiérarchiques ou même certains services. Plutôt que de travailler en complémentarité, subdivisions, SER, SPR et SMO s'entrechoquent.

L'organigramme élaboré précédemment n'a plus de sens.

Le clivage entre services et entre personnes, bien qu'ayant

été un des motifs du chamboulement présent n'a jamais été aussi perceptible. Les décisions incohérentes, les consignes à géométrie variable, les revirements de dernier instant, les délais irréalistes rendus publics, aux conséquences insupportables pour le personnel et pour l'encadrement, le travail au coup par coup sans visibilité d'ensemble, le mépris des procédures et des règles de l'art, le manque de confiance envers le personnel d'exécution comme envers l'encadrement, les manipulations grossières des individus les plus sensibles, le mépris ou la mise à l'écart de ceux qui résistent ou qui semblent faire de l'ombre à la direction, font de notre environnement professionnel une scène surréaliste.

C'est avec amertume qu'ainsi nous déplorons le départ anticipé d'un jeune collègue, dégoûté par les méthodes de travail de la direction. Il s'en est clairement expliqué dans un courrier au Président.

Nous saluons ici sa détermination et sa clarté de vue.

Et c'est avec colère que nous dénonçons les exigences et les paroles outrancières qui, tout récemment encore ont fait craquer des collègues. Cela suffit.

De plus le laminage des effectifs, de la maîtrise d'œuvre notamment, accentue le malaise.

Après dix années d'une lente déliquescence des subdivisions routières, il semblerait que ce soit au tour des autres services de suivre le même chemin. L'autorité, sous la pression des organisations syndicales, semble enfin réagir pour les subdivisions. Faudra-t-il que les autres composantes de la direction des routes en arrivent au même stade pour que nous soyons enfin entendus ? A ce propos, il est dommage que l'historique de cette situation, évoqué par le vice-président lors d'une réunion du groupe de travail sur les subdivisions, n'ait pas été réalisé.

Les infrastructures routières et ceux qui les font exister au quotidien méritent mieux que les sourires moqueurs des entreprises, les sarcasmes de certains administrés et partenaires, l'humiliation par l'image dégradée que la direction donne de notre métier à la collectivité. Le personnel refuse de supporter les conséquences de décisions qu'il ne prend pas.

Par ailleurs, de même qu'un éblouissant tapis d'enrobé, ne remplace pas une structure de chaussée dégradée dans sa masse, les effets spectaculaires (et parfois médiatiques, tel qu'on peut le voir ces derniers temps) ne doivent pas tromper l'assemblée départementale sur la réalité du fonctionnement de la direction et des conséquences à terme sur la qualité et le coût de nos ouvrages.

Plaire aux élus ne suffit pas à faire avancer la Collectivité et à préserver les deniers publics.

Une réorganisation...de la réorganisation a été annoncée. A la différence des autres directions seul l'encadrement de la DR en a été informé : pourquoi ?

Est-ce enfin l'occasion de réacquiescer un peu de calme et de sérénité? Qu'en pensent les élus départementaux?

En attendant, nous posons la question : **C'EST QUAND QU'ON VA OU ?**



## 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