



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 23 60 87

Mél : fsu@cg28.fr

CG 28 info n°14

Fédération Syndicale Unitaire

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

Une page se tourne

La FSU, sur la base de ses exigences revendicatives, avait appelé à la rupture avec la politique anti-sociale menée ces dernières années. Les incessantes stigmatisations et oppositions des citoyens les uns aux autres, les intolérables exclusions d'une partie de la population ont été sources de division. Le rassemblement de notre société autour des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice est indispensable.

Les attentes sont fortes après des années de dégradation de la situation économique, sociale et environnementale après aussi les remises en cause du rôle des organisations syndicales et du dialogue social.

Il faut maintenant une réelle rupture avec les politiques menées ces dernières années et les mesures d'austérité, qui ne sont pas les réponses pour relancer notamment l'emploi et le pouvoir d'achat. Cela passe en particulier par un tout autre partage des richesses, le développement et l'amélioration des services publics, de la Fonction publique et des mécanismes de solidarités collectives.

«SIAS ALORS»...

Entre une tasse de projets de service, pas encore finie et une tasse de territorialisation qu'on n'a pas encore commencé à déguster, les agents de la DGAS se voient proposer un pichet d'informatisation à boire, en plus...mais avait-on vraiment soif ?

Qu'est encore que ce bouillon ? Une amélioration de nos pratiques transversales ou une nouvelle soupe où nos désillusions pourraient bien encore être amères ?

En effet, on nous annonce : gain de temps, meilleur service à la population, meilleure adéquation entre l'offre de service et les besoins du public, etc.

MAIS LA FSU SE POSE DES QUESTIONS :

Ce nouvel outil permettra-t-il de respecter l'individualité de tous les usagers de la DGAS, y compris celle des enfants et la confidentialité de leur situation ?

Les utilisateurs de l'informatisation seront-ils formés aux chartes éthiques et déontologiques de chaque service ?

Une instance de veille éthique et déontologique sera-t-elle organisée, associant les Organisations Syndicales et des experts extérieurs au CG28, pour en garantir la neutralité ?



C'est à ce prix que l'informatisation de la DGAS pourra se faire en gardant la tête hors de l'eau, pour tous nos titulaires et contractuels de catégorie B ou C.

COLLEGUES SECRETAIRES, l'informatisation de la DGAS vous inquiète. La FSU vous encourage :

- à vous renseigner sur vos postes actuels et sur leurs évolutions : resteront-ils ouverts et budgétés, et pour quelles tâches ?

- à vous mobiliser avec les organisations syndicales pour que s'organise dès maintenant, le maintien de vos emplois.

SOMMAIRE

Page 1 : Une page se tourne

«OH la SIAS»...

Pages 2, 3, et 4 : CTP (15 mars et 3 avril 2012)

Avancées précaires !

Page 5 : Protection sociale complémentaire

Campagne de notation dans les collèges
CHS

Page 6 : Augmentation du SMIC, ce qui vous attend...

Page 7 : Création d'un échelon spécial, catégorie C

Vacataires d'été, cru 2012

Le travail c'est la santé ?!

Page 8 : LIF et DIF : des amis pour la vie ?

Politiques sociale, la FSU interpelle les candidats aux législatives

1 Bibliothèque départementale d'Eure et Loir – Projet de direction

Actuellement à la bibliothèque 4 cadres, sur une équipe d'un peu plus de 22 personnes, sont partis ou veulent partir. Cela est en partie lié à l'évolution de l'usage du livre et du CD, avec l'émergence de nouveaux médias, mais aussi à d'autres problématiques liées à l'organisation ! Au moment où passe en CTP ce projet de direction comment ne pas faire le rapprochement.

Un mot qui revient à plusieurs reprises dans la présentation est «contractualisation» avec les collectivités. Derrière ce mot le Département ne reprend-t-il pas sa place de dominant mettant en avant «son projet départemental» et quelle place aux structures de proximité ? Alors que, dans un même temps, la moyenne des documents mis à disposition des usagers est de 1 pour la BDEL quand les bibliothèques en mettent 2, quand le budget du Département est moins important que celui des dites bibliothèques.

Comment tout cela va-t-il fonctionner ? On nous présente un organigramme réparti en territoires et un autre réparti en projets sans aucune concordance entre les équipes et les responsables d'équipes. Face à toutes ses interrogations, la FSU s'est donc abstenue.

2 – Reprise de l'OCD «office culturel départemental»

La FSU est satisfaite de voir que le Conseil général reprend les activités de l'OCD, mettant ainsi fin à ce qui aurait pu s'apparenter à une gestion de fait. Toutefois, nous regrettons que le Conseil général qui reprend ses compétences en matière culturelle en profite pour faire passer 3 postes statutaires en CDI

Au passage l'administration admet qu'elle fait ainsi des économies d'échelle. Nous ne sommes bien évidemment pas contre les économies mais quand elles s'accompagnent de la disparition de postes statutaires nous ne pouvons l'accepter.

La FSU a voté contre.

3 – Parc départemental

On regrette que ce point ait été mis à l'ordre du jour du CTP du 15 mars alors même qu'il y a des CTP en avril et en juin. En effet, la case de «prévisions de recettes» pour les commandes des communes est vide puisqu'elles ont jusqu'au 31 mars pour voter leur budget et donc prévoir leurs dépenses. Du coup, la vision du plan budgétaire est très parcellaire.

Ces derniers mois ont été compliqués pour les conditions de travail, notamment pour ce qui concerne la fourniture de matériel, cela est justifié par l'administration par la mise en place des marchés. Nous serons attentifs à ce que les problèmes de fourniture de matériel ne deviennent pas récurrents comme ont pu l'être, par le passé, la fourniture de sel par exemple !

La FSU sera également attentive à l'organisation du temps de travail. En effet, l'administration constate l'accroissement du travail sur la période estivale alors même que c'est une période propice à la prise de congés. Or, depuis quelques années le Conseil général tend vers le ZERO recrutement pour les vacataires d'été.....

Tout ceci risque de ne pas améliorer l'ambiance du parc.

3 – Ratios d'avancement

Pour la 4^{ème} année consécutive, la FSU rappelle que la possibilité pour chaque collectivité de décider de ses propres ratios d'avancement est une attaque de plus au statut et à l'égalité des agents dans notre pays. Nous regrettons que le vote de ces ratios limite l'action des CAP (la libre administration des CAP).

Par ailleurs, les chiffres présentés peuvent paraître flatteurs (680 agents représentant 47,62 % des agents titulaires), toutefois ce chiffre représente les nominations sur les 3 dernières années, **ramené à une moyenne annuelle, cela ne représente plus que 9,14%.**

L'administration propose la reconduction des ratios de l'année dernière, à savoir 30 % pour la

catégorie C, 25 % pour B et 20 % pour A - et donc 100 % pour les examens professionnels.

Quel intérêt de reporter d'une année sur l'autre, les mêmes ratios alors même que le nombre d'agents promouvables évolue ? Certaines années cela sera un avantage pour les agents mais d'autres années...

La FSU a comme les autres années, voté contre.

4 - Dons de congés

L'administration souhaite mettre en place, avant qu'un projet de loi actuellement en cours d'étude ne soit voté, le don de congés. Vous redonneriez à l'administration des jours de congés afin qu'elle les donne à des agents dont l'enfant est malade.

La FSU est contre la mise en place d'un système pour lequel la solidarité individuelle pallierait l'absence de solidarité collective.

Le Président du CTP interrogera notre «grand timonier» sur ce qu'il pense de la solidarité de l'employeur envers ses salariés.

5 - Création d'un poste de médecin à temps non complet

Deux postes sont actuellement vacants et l'administration propose la création d'un seul poste à temps partiel (7/35ème).

Cela ne nous semble pas à la hauteur des besoins, mais dans sa grande bonté l'administration indique que «peut-être, éventuellement, il pourrait être envisagé une évolution vers un temps complet»

5 - Jours de carence

Au delà de la discussion sur l'application possible ou non dans la fonction publique territoriale du jour de carence, contraire à l'article n° 57 de la loi du 26 janvier 1984 (statut du personnel) qui stipule que l'agent malade conserve l'intégralité de son traitement pendant 3 mois, cette décision est inique.

Voilà encore un moyen de faire coup double ; baisser le traitement des fonctionnaires (*des économies c'est bon pour le budget*) et assimiler le fonctionnaire malade à un fraudeur (*l'image du «salaud» de fonctionnaire tire au flan ça peut toujours servir*). Une fois de plus sous couvert d'égalité, on oppose les salariés du public et ceux du privé, tirant tout le monde par le bas bien sûr !

6 - Réduction ARTT

Une journée de congé RTT serait retirée pour 11 jours d'arrêt maladie. Certes, cela est conforme à la loi, il n'en demeure pas moins que c'est d.... dégoûtant. Une fois encore, la loi se positionne contre les travailleurs et fait subir une double peine aux malades.

Par ailleurs, qu'il nous soit permis de rappeler à nos cadres et aux élus que, dans le cadre de leur libre administration, les collectivités conservent la possibilité d'appliquer

un certain nombre de dispositions ou pas dont celle-ci.

Ce CTP nous a laissé un goût amer. Nous sommes confortés dans notre constat sur l'état de nos collectivités. Elles ont bel et bien décidé de

participer activement à la fin d'un monde. Celui de la solidarité mais également celui où le statut du fonctionnaire lui permettait d'être le garant d'un service public équitable et de qualité. Nous sommes devenus les pourvoyeurs involontaires des économies faites sur le dos de l'humain.

En aparté :

Préalablement à ce CTP, la FSU avait interrogé le CG sur la prise en charge, par les collectivités, d'une partie de l'assurance complémentaire santé. En effet, si la collectivité s'empresse de mettre en place, avant même que la loi ne soit votée, des systèmes qui l'exonèrent de toute solidarité, comme le don de congés ; dès qu'il s'agit d'un plus pour les salariés, c'est bien plus long à se mettre en action...

Encore une fois c'est le cas, la réponse tenant dans un vocable magique : «le groupe de travail». Nous ne sommes pas opposés à être associés à la réflexion, toutefois, le groupe de travail englobant : le régime indemnitaire, les tickets restaurants et chèques vacances, la complémentaire santé, les jours de carence...ça semble beaucoup. Mais en plus la réflexion porterait dans un premier temps sur la méthodologie et le calendrier ! Ajoutez-y le budget contraint et vous aurez une idée sur la chance d'aboutir à une avancée sociale rapide.

3 avril 2012

1 – Projet de service insertion – Point d'information

Ce point se décrit en 5 fiches actions dans le document qui nous a été remis. Le président de séance nous informe qu'il ne s'agit plus d'un point pour information mais d'un AVIS. La FSU ne peut accepter ce changement de position de la part de l'administration (les documents remis ne sont qu'une énumération, trop succincts pour porter un avis)

On nous parle d'objectifs opérationnels, de groupes de travail de référentiels, d'actions, de partenariats, de communication, de publics visés, par encore de clients mais ça devrait bientôt venir.

L'administration se considère également participative dans ces actions puisque par l'intermédiaire de CDD, elle offre à des personnes une réinsertion au sein de ce service sur une durée de 6 mois. La FSU fait remarquer que l'administration a la possibilité de nommer stagiaire, puis de titulariser ces agents en situation précaire. Elle a ce pouvoir mais reste à le vouloir, ce qui ne semble pas le cas.

Compte tenu de ces points, la FSU s'est abstenue.

2 – Développement d'un système d'information pour l'action sociale départementale : point d'étape

L'administration met en avant une démarche participative, des besoins identifiés, l'information et la participation des services au projet, la poursuite d'une organisation transver-

sale en mode participatif, une enquête SIAS comme temps fort du projet, un plan de déploiement des équipements et une programmation des formations à venir,

La FSU fait remarquer, une nouvelle fois, le besoin récurrent que la collectivité a de faire appel, à chaque projet, à une assistance à la maîtrise d'ouvrage, pourquoi de pas donner ou créer les compétences en interne au lieu d'externaliser.

Le Directeur général des services précise que ce projet complexe nécessitait une assistance mais qu'il était favorable à une réduction à ces AMO sur d'autres projets. A voir. La FSU précise qu'elle n'est pas réfractaire à l'informatisation mais qu'elle a des inquiétudes, notamment sur :

- le temps passé devant l'ordinateur sera du temps en moins devant l'utilisateur,
- le bénéficiaire social ne peut pas être une simple case dans un fichier,
- l'avenir des secrétaires (évolution profil de poste).

Pour l'administration pas d'inquiétude, le contraire aurait été extraordinaire.

3 – Astreintes estivales : bilan année 2011

Un nombre élevé d'interventions en 2011 que l'administration justifie essentiellement par les orages de juin, août et septembre.

La FSU se demande si l'état d'entretien des routes n'est pas un justificatif ?????

4 – Projet de convention de mise à disposition du service d'archéologie – Avis du CCTP.

Ce projet consiste à mettre à disposition le service de l'archéologie du Conseil général d'Eure et Loir au profit du Syndicat mixte pour l'aménagement de la zone d'activités interdépartementale d'Artenay-Poupry.

L'archéologie préventive est régie par le Code du patrimoine, pourquoi nous faire toute une histoire et ne pas dire simplement que faire appel au service du CG 28 c'est faire appel de l'agrément qu'il dont il dispose en la matière ?!

Le projet de convention qui nous est présenté prévoit qu'une même convention, de même nature, sera conclue avec le CG 45, qui apportera les mêmes bénéfices.

La FSU s'interroge sur le pourquoi de 2 conventions différentes au lieu d'une seule convention tripartite CG 28, CG 45

et syndicat interdépartemental.

L'administration précise que le service archéologie du CG 45 dispose également d'un agrément mais restreint, donc pourquoi parler de mêmes bénéfices, même nature !?

L'administration ajoute qu'il n'y a pas nécessité de faire ce genre de convention, ce n'est pas notre avis.

La FSU interroge également sur les contrats des agents actuels du service archéologie, puisqu'il est précisé dans la convention qu'il n'y aura pas de modification statutaire des agents. Les agents sont très majoritairement en CDI et bien sûr cela ne peut pas nous satisfaire. Où est le statutaire ?

Devant une absence de clarté et incertitude, la FSU s'abstient.

Questions diverses : pas le temps, l'administration avait son chronomètre en main, elle a d'ailleurs essayé à plusieurs reprises d'écourter les débats.

Avancées précaires !

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (prise en application du protocole signé le 31 mars 2011) prévoit la résorption de la précarité pour les agents contractuels de la fonction publique. La FSU n'a pas signé ce protocole d'accord. Il y a certes quelques avancées pour les personnels mais aussi de réelles limites. Par ailleurs, la CDIisation des contractuels accroît la brèche dans le statut puisque les CDIés ne seront plus fonctionnaires.

Quoi qu'il en soit si vous avez la « chance de pouvoir bénéficier » de ce texte, sachez qu'il est conçu en deux étapes :

1/ La transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée au 13/03/2012 pour les agents non titulaires qui remplissent certaines conditions, à savoir :

- Etre recrutés sur l'article 3 de la loi 84-53 du 26/01/1984 quelle que soit la durée hebdomadaire de travail,

- Etre en fonction (ou bénéficiaire de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15/02/1988) auprès du même employeur depuis au moins 6 ans entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012.

Pour les agents âgés de 55 ans, la transformation de leur contrat en CDI sera automatique s'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur entre le 13/03/2008 et le 12/03/2012.

Cette première étape est applicable immédiatement à compter du 13/03/2012.

2/ Un dispositif de titularisation :
Création de voies professionnalisées de titularisation réservées (concours ou examens professionnels pour les catégories A et B et accès direct au 1^{er} grade de la catégorie C) pour les agents en contrat à durée indéterminée



née ou en contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions.

Le dispositif de titularisation sera accessible aux catégories d'agents suivants :

- Les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 13/03/2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,

- Les agents en contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui ont bénéficié, au 13/03/2012, de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I. en application de l'article 21 de la loi 2012-347 du 12/03/2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,

- Les agents en C.D.D. : lorsque ils sont recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps, et justifiant au 31 mars 2011 d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur, à savoir :

- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,

- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents non titulaires postulent dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011.

Par ailleurs, ces agents non titulaires doivent être en fonction au 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord) ou bénéficiaire de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15/02/1988.

Ce dispositif est applicable à compter du 13 mars 2012, mais le décret d'application nécessaire n'est toujours pas paru.

Participation à la protection sociale complémentaire

Le [Décret n°2011-1474](#) du 8 novembre 2011 (JO du 10 novembre 2011) permet la participation des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Ce texte met en place deux procédures permettant aux collectivités de participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- soit une convention de participation conclue entre l'opérateur et la collectivité, après mise en concurrence des offres ;
- soit un mécanisme de labellisation de contrats ou de règlements, sous la responsabilité de prestataires habilités par l'Autorité de contrôle prudentiel.

Quelle que soit la procédure choisie, l'offre, le contrat ou le règlement devra répondre à des critères sociaux de solidarité.

La participation est versée soit directement à l'agent (montant unitaire), soit via un organisme.

La souscription à une protection sociale complémentaire ou à un mécanisme de participation reste facultative pour les agents et les collectivités.

La FSU avait interpellé l'administration sur ce décret (Cf. P.3 «En aparté» L'administration a décidé «d'ouvrir une réflexion globale sur le dispositif de protection sociale complémentaire des collaborateurs du Conseil général». Les organisations syndicales sont conviées à participer à cette réflexion !

A suivre...

Campagne de notation dans les collèges.

La campagne de notation est terminée pour les ATTEE depuis le 17 février. Il serait souhaitable que ceux qui le veulent nous donnent leur sentiment sur la manière et le déroulement de leur évaluation/notation dans leurs établissements. Notamment, pour savoir comment et par qui avez-vous été notés.

Combien de temps a duré l'entretien ? Le notateur avait-il votre fiche métier, ou fiche poste ?...

Tout ce que vous nous ferez remonter, restera anonyme donc n'hésitez pas. La FSU a sollicité un rendez-vous avec le DGS sur la place, les missions et les conditions de travail des ATTEE. Dites-nous ce que vous pensez de cette évaluation, notation et des méthodes de certains chefs d'établissement. La FSU souhaite attirer l'attention du Conseil général sur nos métiers, sur les conditions de travail et notre déroulement de carrière.

13 mars 2012

CHS - CHS - CHS - CHS - CHS - CHS

La FSU a, à plusieurs reprises, interpellé l'administration sur les conditions de travail des agents des collèges et notamment celui d'Hélène Boucher à Chartres. En effet, dans cet établissement, une moyenne de 650 repas est servie tous les jours. L'ergonome du SISTEL a donc réalisé un audit dans l'établissement. Celui-ci nous a présenté le résultat en CHS. Nous avons pu percevoir le travail titanesque au quotidien pour les agents ATTEE.

Un rapport d'étude de poste (cuisine, plonge, ménage) a été effectué. Une nouvelle organisation des tâches et une meilleure communication entre les responsables et les agents semble indispensable. La FSU se félicite de l'intervention du SISTEL travail sur cet établissement mais demande à ce que cela soit effectué dans tous les collèges du département.

Information sur le projet de méthodologie du document unique reportée. La FSU dénonce le report et le retard sur ce document. Faudra-t-il attendre aussi

longtemps que pour le règlement intérieur ??

Le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et une hiérarchisation de ces risques qui doivent permettre à la collectivité de définir un programme d'actions préventives et correctrices en matière d'hygiène et sécurité. La mise en place de ce document est une obligation pour la collectivité.

A notre grande surprise, les organisations syndicales ne sont pas associées à l'élaboration de la méthodologie.

Nous rappelons à l'administration que nous avons toujours été très attentif à la mise en place d'un document unique dans la collectivité. D'ailleurs, l'admini-

stration et les élus se félicitaient de ce travail en commun riche et intense (voir A l'heure des liens janvier 2011).

Encore une fois, nous constatons que l'administration choisit les domaines où il lui semble bon qu'il y ait un dialogue avec les O.S.

Information sur le protocole des agressions usagers/agents : la FSU se pose la question suivante : combien d'agents sont détenteurs de ce formulaire ?

Informations sur les fiches hygiène et sécurité : le suivi est fait par le service Pôle Hygiène et sécurité. La FSU doute que tous les services du C.G. possèdent un cahiers Hygiène et Sécurité.

Les CAP prévues en mai ont été reportées à une date ultérieure

Augmentation du SMIC

Ce qui vous attend sur votre bulletin de salaire

Les augmentations du SMIC au 1^{er} décembre 2011 puis au 1^{er} janvier 2012 portent le salaire minimum à 1398,37 euros brut, soit l'indice majoré 302. Cette mesure qui concerne 1 million d'agents sur 5 millions de fonctionnaires et de nombreux non titulaires illustre l'écrasement des grilles de salaires, particulièrement en début de carrière. Elle conforte l'allongement et le tassement des carrières ainsi que le blocage de la valeur du point d'indice.

Le décret n° 2012- 37 du 11/01/2012 (publié au J.O. du 12/01/2012) relève le minimum de rémunération dans la fonction publique à l'indice 302 (au lieu de 295) et attribue des points d'indices majorés supplémentaires à certaines grilles de rémunération des catégories C et B.

Cette mesure concerne :

- **En catégorie C** : échelle 3 jusqu'au 6^{ème} échelon inclus, échelle 4 jusqu'au 4^{ème} échelon inclus et échelle 5 jusqu'au 3^{ème} échelon inclus
- **En catégorie B** : les 2 premiers échelon du 1^{er} grade de rédacteur, et de moniteur-éducateur.

Catégorie C						
Echelons	Echelle 3		Echelle 4		Echelle 5	
	Brut	Nouveaux indices Majoré au 1er janvier 2012	Brut	Nouveaux indices Majoré au 1er janvier 2012	Brut	Nouveaux indices Majoré au 1er janvier 2012
1	297	302	298	303	299	304
2	298	303	299	304	302	305
3	299	304	303	305	307	306
4	303	305	310	306		
5	310	306				
6	318	307				

Catégorie B Rédacteur		
Echelon	Nouveaux indices	
	Brut	Majoré au 1er janvier 2012
1	306	305
2	315	306

Catégorie B Moniteur Educateur		
Echelon	Nouveaux indices	
	Brut	Majoré au 1er janvier 2012
1	285	302
2	310	306

Le « déroulement » de carrière ne suffit même plus à maintenir le pouvoir d'achat en pied de grille; les mesures de correction répétées se traduisent par un tassement de celle-ci, avec un traitement qui ne bouge pas où à peine. A l'échelle 3, l'augmentation sera de moins de 25 euros en 14 ans de carrière !

N.B : Au 1^{er} janvier 2012 la valeur du point d'indice de la fonction publique reste à 4,6303€. Cette valeur du point multipliée par votre indice majoré vous donnera votre traitement brut.

Création d'un échelon spécial de la catégorie C de la fonction publique territoriale

Le décret n°2012-552 permet aux fonctionnaires territoriaux, autres que ceux de la filière technique qui appartiennent à un cadre d'emploi de la catégorie C classé en échelle 6 d'accéder à l'échelon spécial doté de l'indice brut 499. Cet échelon sera, pour ces agents, accessible après inscription à un tableau d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire. Les agents devront justifier d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^e échelon de l'échelle 6.

Chaque collectivité devra fixer un taux de promotion après avis du C.T.P.

Grades concernés :

- Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,
- Agent social principal de 1^{ère} classe,
- A.T.S.E.M. principal de 1^{ère} classe,
- Auxiliaire de soins principal de 1^{ère} classe,
- Auxiliaire de puériculture principal de 1^{ère} classe,
- Adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe,
- Opérateur principal des activités physiques et sportives,
- Garde champêtre chef principal
- Adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe.

Texte applicable dès le 1^{er} mai 2012

Pour notre collectivité, une CAP est prévue en septembre après fixation d'un ratio soumis au CTP

Vacataires d'été, cru 2012

Plusieurs reprises, la FSU a indiqué l'importance dans le recrutement des vacataires d'été. Nous restons persuadés que la restriction de ce type d'emploi est un recul pour la collectivité.

Cela permettrait la continuité d'un service public de qualité. Mais également, dans un certain nombre de services, ces vacataires effectuaient toutes les tâches non réalisées au cours de l'année, du fait notamment du manque de personnel.

Aussi, à l'approche de la période estivale avons-nous sollicité l'administration sur sa position pour le recrutement 2012 des vacataires.

Réponse de l'administration :

«Comme sur l'exercice 2011, il est budgété en 2012 le recrutement d'une dizaine de vacataires pour la période estivale.

Le recours à des vacataires durant cette période se justifie par la nécessité d'assurer la continuité de certaines missions (accueil du public, navette courrier...), et les personnes recrutées sont donc affectées sur ces missions prioritaires, et non sur des postes de renfort dans divers services.

Les critères de sélection des candidats sont toujours ceux vus avec vous en 2010 :

Priorité donnée aux enfants des collaborateurs du CG n'ayant pas été recrutés les années précédentes ;

Parmi eux, priorité donnée aux enfants dont les parents ont les indices de rémunération les moins élevés.»

NB : pour mémoire en 2010 ce que nous avons écrit à l'administration sur les critères de recrutement des vacataires :

«[...] Le recrutement des enfants des agents avaient de plus un caractère social.

Afin de préserver, a minima, le caractère social de cette mesure, il nous semble que le choix devra être fait parmi les enfants boursiers. Ceci étant dit, la FSU réitère son amertume devant ce choix, dû aux impératifs budgétaires et qui augure mal de notre avenir !»

Nous avons reçu le courrier ci-dessous.. La FSU ne peut que confirmer ce que dit cet agent. Votre contexte de travail devient difficile et votre vie personnelle s'en trouve affectée ; ne restez pas seul.

Et surtout ne subissez pas sans réagir. Il y a l'assistante sociale du personnel à la DRH que vous pouvez contacter mais également les organisations syndicales. La FSU tient permanence tous les lundis (tél. 02.37.23.60.90 - mail : fsu@cg28.fr)

Le travail... c'est la santé ?!

Quand au travail vous vous sentez épuisé, inutile bon à rien et moins que rien c'est qu'on veut vous le faire croire... le harcèlement n'est pas loin !

Quand on essaie de vous isoler, de vous rabaisser, de vous pousser à bout (on pourrait en ajouter beaucoup encore !) ; il ne faut pas rester seul. Rester seul c'est se laisser détruire. Il faut réagir, alerter et se faire aider. Il existe des lois mais également des organisations syndicales. Là on vous écouterait, on vous répondrait, on vous accompagnerait.

Il faut bouger et surtout ne pas baisser les bras.

La FSU interpelle les candidats aux législatives

Les publics des services sociaux qui cumulent les handicaps et les injustices sont les premières victimes de la crise. Ils sont en plus les premiers visés par les plans d'austérité et la chasse aux pauvres.

Dans ce contexte, les travailleurs sociaux de la fonction publique territoriale (premier employeur public de ces personnels) doivent répondre à une demande sociale de plus en plus forte. Ceci avec moins de moyens et alors que les dispositifs sociaux ne font qu'accompagner la progression des inégalités et des injustices.

C'est pourquoi, la FSU a décidé de lancer une campagne d'interpellation des candidats aux législatives, sauf aux candidats ne présentant pas les garanties républicaines et démocratiques nécessaires, **sur le bilan des politiques sociales actuelles et leurs conséquences sur les populations.**

Cette campagne d'interpellation se concrétise par une lettre ouverte.

Nous appelons nos syndiqués et plus largement l'ensemble des fonctionnaires territoriaux à relayer cette campagne. La lettre ouverte est disponible sur le portail syndical de la FSU.



LIF et DIF : des amis pour la vie ?

Créé par la réforme du système de formation du 19 février 2007, le Livret Individuel de Formation («LIF» pour les intimes) retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie tout au long de sa carrière. Papier ou numérique (décidément plus «classe» et plus durable, si l'accès à tous est assuré...), il est censé procurer à son titulaire la maîtrise de son parcours professionnel, prendre en compte les savoirs issus de l'expérience, professionnelle ou extra professionnelle, et donc pas seulement les connaissances acquises en stage,... ou encore installer un dialogue social avec l'administration pour «concilier évolution personnelle et efficacité collective».

Domage que depuis 2007, bien peu de collectivités en aient informé leurs agents, en particulier la nôtre !

Il faut dire que le «LIF» est aussi étroitement associé dans la réforme au «DIF», droit individuel de formation. **Celui-ci ouvre à l'agent 20 heures de formation par an, que les collectivités peinent à mettre en pratique.** Est-ce pour des raisons d'organisation et de gestion des absences ? Elles devraient pourtant y prêter attention, dans la mesure où, depuis 2008, ces heures sont cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures... Un grand principe désormais en France comme en Europe : «**on se forme tout au long de sa vie**» !

Attention donc, la liberté de se former ne s'usant que si on ne s'en sert pas : la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur et fait l'objet d'une convention entre l'agent et la collectivité. Un préalable de taille tout de même : l'inscription de ces formations au plan de formation de la collectivité employeur ! Elles doivent concerner des stages de perfectionnement et de préparation aux concours et aux examens professionnels.

Le LIF participe à la logique relayée par le CNFPT d'individualisation des parcours et d'orientation des personnes, dans le cadre de «l'adaptation» des métiers de la FPT (cf le «Guide des métiers territoriaux» qui répertorie les fiches métiers ou le « Répertoire des métiers territoriaux » sur www.cnfpt.fr).

Plus concrètement, le LIF est utile aux agents pour toute évolution : entretiens d'évaluation, validation des acquis ou reconnaissance de l'expérience professionnelle, demande ou dispense de formation, mobilité et mutation, préparation des épreuves orales des concours (présentation de la carrière et des compétences)...

☞ **LIF pratique** : les agents doivent créer eux-mêmes leur livret sur le site du CNFPT : www.centre.cnfpt.fr, rubrique agent/livret individuel de formation, et créer un compte espace pro avec le code d'autorisation du conseil général 28 (le réclamer à son chef de service, directement à la DRH... ou auprès de la

FSU) Le CNFPT délivre ensuite un identifiant de connexion. A savoir : la consultation du LIF est exclusivement individuelle et personnelle. Toutefois, en envoyant copie de ses attestations de stages à la DRH, l'agent voit ses formations actualisées automatiquement. Trois parties, communicantes entre elles par des liens perfectionnés : formations, expériences, compétences.

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