

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°15

Fédération Syndicale Unitaire

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

A quand le soleil...

pour dégeler le point d'indice ?!

Leçon de NMP (nouveau management public) !

Tout d'abord quelques notions sur le sacro-saint «**management**» qu'on nous sert toutes les 3 phrases ! Les «3 mamelles» du management nous les devons à Taylor, Ford et Mayo.

Taylor se lance dans l'analyse détaillée des modes et techniques de production (gestes, rythmes, cadences, etc.) pour établir la meilleure façon de produire, de rémunérer, d'obtenir le rendement maximum.

Ford, quant à lui, après avoir pensé la machine-outil comme moyen d'augmenter la productivité mais également de briser les solidarités dans l'entreprise, sera le promoteur de :

- travailler,
- consommer en masse
- développer la «culture d'entreprise»
- développer le paternalisme.

Il a toujours montré une hostilité farouche à l'égard des syndicats !

Le 3ème larron, beaucoup moins connu, est Elton Mayo, psychologue et sociologue du travail. Il mè-

nera notamment une expérience à la Western Electric. Grâce à celle-ci, il démontrera que le fait de **s'intéresser aux individus, sans rien**



changer à leur environnement, les incite à se surpasser. C'est l'arrivée du management participatif !

Après que ces 3 sorciers se soient penchés sur le monde de l'entreprise, est arrivé le concept de management et de managers entre les patrons - propriétaires des moyens de production - et les ouvriers - ne possédant que leur travail - (et leurs syndicats).

Pour ce qui est du «**nouveau management public**», les précurseurs, bien avant le Québec qu'on nous cite toujours, sont Pinochet en matière d'éducation puis Reagan et Thatcher ! L'idée initialement affichée est : *rationaliser et rendre efficaces les services publics*. Dit comme ça, on ne peut qu'applaudir mais qu'est-ce que cela cache vraiment ?!

Selon les pays la forme du «nouveau management public» est soit radicale (diminuer les dépenses publiques et privatiser), soit plus allégée (application des logiques du secteur privé marchand). Ce qui est identique,

quelle que soit la forme, c'est l'usage d'une véritable «novlangue» déformation et atténuation de la réalité. Citons quelques exemples :

SOMMAIRE

Page 1 et 2 : Leçon de «nouveau management public»

Pages 3 : CTP

Pages 4 : Etat de la collectivité

Page 5 : CHS et Archéologie, pas grand-chose dans les fouilles !

Page 6 : CAP

Page 7 : Action sociale, vacataires d'été, ATTEE

Page 8 : spécial quizz de l'été des carrières !

De plus en plus, dans la Fonction publique, nous n'avons plus de missions mais des «objectifs», plus de métiers mais des «postes de travail», plus de culture de métier mais des «compétences», plus de secrétaires mais des «assistantes», plus d'usagers mais des «clients», plus de chef mais des «N+1» ou «manager», plus de services du personnel mais des services des «ressources humaines»...

Cela vous paraît peut-être anodin mais ne l'est absolument pas. Par exemple l'idée de service du personnel était bien la gestion des personnels l'idée de DRH c'est l'humain qui est devenu une ressource un capital pour la collectivité, au même titre que la marchandise, les matériels...

Le langage est devenu «**pragmatique**» au **détriment de l'analyse politique**.

Pour permettre la «rationalisation» on met en place des outils spécifiques de mesure de l'activité, de certification qui mènent à la concurrence généralisée y compris entre collectivités... développant ainsi bureaucratie, lourdeur administrative et contrôle !

Devant la succession de drames et de souffrances on a créé le concept de «risque psychosociaux». C'est une pseudo-psychanalyse des problèmes, **exonérant ainsi l'organisation du travail de ses responsabilités**. On a individualisé l'agent, les problèmes. Tout ceci s'architecture d'ailleurs très bien avec un des objectifs de l'évaluation individuelle déjà mise en place à l'Etat et en cours expérimentation dans certaines collectivités comme la nôtre.

Nous avons déjà dit dans un précédent article ce que la FSU

pense de l'évaluation individuelle des agents et de son idéologie. A la perte de notion du collectif dans nos métiers, nous pourrions ajouter qu'il y a là une manière de contourner les organisations syndicales. En effet, le texte stipule que l'entretien se passe seul avec son notateur, ce qui n'était pas le cas pour la notation, c'est le retour du confessionnal dans la chapelle libérale !

Avec le «nouveau management public», ce n'est plus l'organisation qui est au service de l'institution mais le contraire. Cette



organisation engendre parfois la colère. Du coup, ce sont les agents que l'on accuse d'avoir des comportements inadaptés. On voit bien toute la perfidie du système.

La mise en place se passe en plusieurs étapes. D'abord le temps de l'adhésion et de l'implication quand vous sont présentés les projets pour «remettre l'utilisateur au cœur de la mission» comme ils disent !

Ensuite, il y a le temps de la «rationalisation» : qu'est-ce que chacun peut faire pour être plus «performant». Puis, celui de la standardisation : voilà comment tout le monde va fonctionner pour être meilleur avec moins. Et pour finir la dépossession des

métiers et l'acceptation des règles du «rentable» !

La vraie victoire du «nouveau management public» c'est la dose de «management participatif» parfois exercé de façon grotesque. Utilisant l'arme de la narcissisation, ils donnent l'impression que l'on a la possibilité d'agir sur les conditions de travail ou sur l'exercice de nos métiers. Mais dans les faits, on a confisqué à ceux qui œuvrent la faculté d'organiser leur travail. L'autre victoire de cette recherche de performance est d'avoir intériorisé pour la plupart d'entre nous la recherche «d'excellence» et «d'évaluation» permanente, y compris pour nos enfants.

Qu'est-ce que tout cela engendre ? Une perte de qualité de service pour l'utilisateur, une perte des repères et des moyens pour les agents et un surcoût énorme (contraire de l'effet recherché). Par exemple, le Québec après un peu plus de 15 ans de «nouveau management public» constate en matière de politique éducative une augmentation de 1,5 fois de ses dépenses.

Nous pourrions développer encore un peu les mécanismes mais un certain nombre d'entre vous doit déjà reconnaître dans ces lignes son quotidien. Pour conclure sur le chapitre, un seul mot : RESISTER. Actuellement, les résistances sont essentiellement individuelles. Il faut affronter collectivement les causes. Il faut absolument réaccaparer du temps, refuser les exigences qui dévorent l'intime. Il faut contester, savoir dire non et refuser de se plier aux procédures empêchant les agents d'exercer leurs missions, et menant à un exercice contraire à l'éthique de nos métiers. Nous devons réimpulser une dynamique collective, de partage, d'entraide et de solidarité au service de la population.

Dernier CTP avant la «pause» estivale avec un ordre du jour très chargé. Tiendra-t-il dans la matinée ?!

1er point : le projet de service de la PMI :

A coup de «diapo power point», le chef du service retrace la genèse de ce projet en «cohérence» avec la démarche globale de l'administration. Sur une de ces diapos tombe le préambule habituel à toutes discussions : «contexte budgétaire contraint» !

Absence très remarquée par les organisations syndicales dans ce projet de service : les actions collectives.

L'administration essaie dans un premier temps de nous dire qu'elles y figurent de façon «implicite». Dans un second temps, après des échanges nombreux, où les syndicats ont défendu les actions collectives comme missions importantes de la PMI, l'administration déclare avoir fait des choix de priorités d'actions à mettre en place ou à poursuivre. Ainsi, les actions collectives qui existent (comme les lieux d'accueil parents/enfants) demeureront mais elles ne sont pas considérées comme des priorités au regard des missions de la (il doit manquer un mot ou une expression !!? Jean-Antoine) **légal** ? de la PMI.

La PMI au travers de ce projet de service ne fait pas exception à la tendance claire de notre société d'individualiser les parcours au détriment du collectif.

Notons également au passage le terme «moyen constant» qui dans une société en souffrance, ayant de plus en plus besoin du service public équivaut à une baisse de moyens (surtout avec des postes vacants [3 postes de médecin d'ici juillet] pour plus ou moins long-

temps et un poste qui vient d'être supprimé !).

La FSU s'est abstenue.

2ème point : l'organigramme de l'ATD (agence technique départementale) :

Cette agence a été créée fin 2011. La FSU n'avait pas voté pour cette création lors du CTP du 26 septembre 2011 (Cf Info CG28 N°12)

En cohérence avec son vote lors de la création de l'ATD la FSU s'est abstenue.

3ème point : rapport 2011 sur l'état de la collectivité :

«Gros morceau» de la matinée même si ce rapport de 121 pages a été résumé en 24 diapositives. Il n'en demeure pas moins que cet état aborde les effectifs (titulaires et non-titulaires), les travailleurs handicapés, le temps de travail, les rémunérations, l'hygiène et la sécurité, la formation, les concours et examens, les droits sociaux. Nous avons tenté de poser nos questions, faire nos observations et faire connaître nos inquiétudes et revendications au cours de ces 24 diapositives. (Cf. article : «Etat de la Collectivité»)

4ème point : créations et suppressions de poste :

Les créations de postes sont liées au départ de personnels du Parc départemental, à la création d'une MAIA (maison pour l'autonomie des malades d'Alzheimer), la reprise par le CG des deux postes de correspondants sociaux dans les gendarmeries et à la mise en place d'un poste lié à l'organisation au sein de la direction des interven-

tions sociales et notamment en lien avec les CLIC et la MAIA.

Les débats ont surtout eu lieu autour des créations/suppressions liées aux CAP et notamment celle de la CAP A qui ne se tenait que l'après-midi. Dans le tableau, en face de la création du poste d'attaché apparaît la suppression d'un poste de rédacteur. Ce qui signifie que, bien que la CAP ne se soit pas encore réunie, l'administration savait déjà qu'elle nommerait au grade d'attaché un rédacteur, et non pas, par exemple, un conseiller socio-éducatif !

La FSU s'est abstenue pour ne pas cautionner cela, même si nous ne siégeons pas en CAP A.

5ème point : Échelon spécial en catégorie C :

Ce texte permet aux fonctionnaires territoriaux autres que ceux de la filière technique qui appartiennent à un cadre d'emplois de la catégorie C, classés en échelle 6, d'accéder à l'échelon spécial doté de l'indice brut 499. (Cf. Info CG28 n°14).

La proposition de l'administration est un ratio de 100%. C'est à dire qu'après avis de la CAP en septembre les 12 collègues remplissant les conditions pourraient être promus.

Le Président de la CAP et le DGS se sont engagés à ce que ce ratio de 100% demeure au fil des années (tant qu'ils seront là ont-ils dit !).

La FSU a voté pour.

Question diverse :

Journée de carence : avant que nous ne demandions des précisions sur son application, le DGS a annoncé : mise en place au 1er juillet. Mais réjouissons-nous ! Sans rétroactivité... !!

L'état de la collectivité

Le rapport 2011 sur l'état de la collectivité a été présenté lors du CTP de juin :

Ce gros rapport de 121 pages aborde les effectifs (titulaires et non-titulaires), les travailleurs handicapés, le temps de travail, les rémunérations, l'hygiène et la sécurité, la formation, les concours et examens, les droits sociaux... C'est un véritable bilan social de notre collectivité.

Effectifs :

En croisant les chiffres de départs et d'arrivées d'agents, nous avons constaté un solde négatif de -21 postes. Par ailleurs, nous avons également pointé que la proportion de non titulaires augmentait. Sur le premier point la réponse de l'administration est que le différentiel n'est que de 5 postes. En effet, certains départs tardifs dans l'année n'auraient pas permis de recruter les remplaçants. Cela ne doit pourtant être qu'une partie de la réponse car si nous suivons ce raisonnement, en début d'année 2011 il a dû y avoir des recrutements de comptabilisés pour des départs en 2010. Difficile donc d'imaginer que seulement 5 postes n'auraient pas été remplacés.

La tranche d'âge la plus élevée au CG est la tranche 50 à 54 ans. Ceci indique bien sûr des départs massifs d'ici peu mais aussi des économies à venir pour la collectivité. En effet, des agents en fin de carrière vont être remplacés par des agents plus jeunes et donc moins rémunérés !

Temps de travail :

Les heures versées sur les Comptes Epargne Temps sont passées de 1130 en 2009 à 2288 en 2011. La question que nous avons posée est bien sûr de savoir de savoir si c'était volontairement ou bien si devant la charge de travail un certain nombre de collègues se retrouvent dans l'impossibilité voire « s'autocensurent » pour la prise de leurs congés ?

Temps partiel : même si il n'y en a pas énormément, quelques uns sont refusés. Même si on n'est pas sur de grand nombre, Il n'en demeure pas moins que, malgré le faible nombre de refus, les collègues concernés peuvent éprouver des difficultés, et cela peut conduire à des problèmes d'organisation personnelle et également à de la tension au sein des équipes.

Travailleurs handicapés

Même s'il y a une légère progression, deux constats s'imposent. Nous sommes encore largement en dessous des 6% imposés par la loi et les agents recrutés sont principalement des catégories C. Par ailleurs, la FSU a insisté sur le manque d'accompagnement des personnes handicapées intégrées et des équipes.

Budget personnel

Nous avons constaté la baisse du budget de fonctionnement (personnels) et ce, même après que l'administration ait redistribué un correctif, expliquant que les règles avaient changé entre 2009 et 2011. Cette baisse n'est certes que de 0,84 %, mais compte-tenu de l'augmentation naturelle due à l'ancienneté, et donc au déroulement de carrière, cela confirme que, dans la recherche d'économie, le poste personnels n'y coupe pas ! Pourtant dans un article de la gazette on apprend que les budgets des collectivités en 2011 sont moins pire que les prévisions !!



1/ Rappel : Registre de santé et de sécurité au travail : le registre est ouvert dans chaque service et tenu par les agents. Il est mis à la disposition de l'ensemble des personnels et des usagers.

2/ Sur 3 collègues (Edouard Herriot – LUCE, Jean Monnet – LUISANT, Marcel Proust – ILLIERS-COMBRAY), des actions en milieu de travail ont été effectuées par les médecins du SISTEL. Pour l'ensemble de ces collègues, il y ressort de bonnes conditions de travail. La FSU a signalé pour le collège de Luisant qu'il y a un problème depuis 1 an sur les alarmes incendie qui sonnent à cause d'un défaut de diffuseur. Sur les 3 collègues, le SISTEL demande des conseils d'ergonomie sur les postures en restauration. Par ailleurs, le SISTEL portera une attention particulière sur les produits d'entretien toxiques achetés en autonomie par les agents.

3/ Service Courrier : la charge de travail est croissante, la pénibilité des navettes devrait engendrer une nouvelle organisation notamment pour diminuer les manutentions des huisseries. Il faudra également revoir l'organisation des livraisons de la logistique vers les autres services.

4/ Souffrance au tra-

vail : Le SISTEL a rencontré des responsables de services pour analyser des cas de souffrance au travail dont voici quelques problématiques :

- problèmes relationnels principalement entre collègues, mais aussi avec le responsable
- hiérarchie de proximité absente ou, au contraire, oppressante
- sentiment de manque de soutien et de reconnaissance dans le travail
- problème de grades acquis dans le passé par promotion interne alors que d'autres collègues les tiennent d'une réussite au concours ou encore personnes de grades différents sur des fonctions identiques, etc.

La FSU dénonce les critères d'avancements et de promotions internes notamment «la manière de servir», de «s'investir dans les projets». Ceux-ci vont aggraver tous ces problèmes. Nous réaffirmons notre attachement au statut des fonctionnaires, nous défendons les services publics et les statuts des personnels y accomplissant leurs missions, seule voie réellement démocratique pour l'accès à des droits sociaux de qualité.

5/ Rue des chaises : le cloisonnement du bureau 11, suite à la demande des agents du service ASE, a enfin été réalisé. Le rapport sur l'audit

de la ventilation est arrivé la semaine dernière, les conclusions seront au prochain CHS. L'ensemble des installations de ventilation sont toujours à l'arrêt.

A cette date, personne ne peut expliquer les problèmes de santé du personnel de la rue des Chaises !!

6/ Visites CHS dans les collègues :

Les premières visites CHS ont eu lieu aux collègues Martial Taugourdeau à DREUX et Hélène Boucher à CHAR-TRES.

Dans le 1^{er} établissement, les membres du CHS n'ont pas pu avoir accès aux cuisines par manque de vêtements de protection. Il est envisagé pour les prochaines visites que les représentants du CHS en soient dotés.

Dans le second, nous avons pu constater une nette amélioration sur la mise en place des préconisations du SISTEL en matière d'organisation du travail.

Les rencontres des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité permettent d'ajouter des points de vigilance aux constats quotidiens réalisés par les agents et les supérieurs hiérarchiques.

7/ Plan fauchage 2012 :

Il reprend en compte du principe de «fauchage raisonné» et a été validé le 5 avril dernier en commission des routes.



Archéologie,

Pas grand-chose dans les fouilles !

La réalisation d'opérations d'archéologie préventive (diagnostics, fouilles) est régie par le code du patrimoine. Elle peut être confiée à l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP), mais également à des opérateurs, publics ou privés agréés par l'État. 105 collectivités sont dotées de leur propre service archéologique et parmi ces 105, environ 70 sont aujourd'hui détentrices d'un agrément délivré par l'Etat. Le Conseil général d'Eure-et-Loir a obtenu son agrément en la matière en 2006 puis le renouvellement le 31 mars 2011. Cet agrément est valable 5 ans

Les fouilles comme tant d'autres

domaines dans notre société sont ouvertes à la concurrence. L'INRAP et les collectivités (ainsi que les opérateurs privés) doivent donc répondre à des « appels d'offres » lancés par les aménageurs. Pourtant, les moyens de l'INRAP et ceux des collectivités n'ont rien de comparables. L'opérateur national dispose de 2 320 archéologues et d'un budget de 168,8 millions d'euros. Et bien sûr qui dit concurrence dit PRECARITE. C'est d'ailleurs bien le maître mot pour ce qui concerne le service d'archéologie du Conseil général. Sur les 15 agents... 4 seulement sont des fonctionnaires, dont 2 administratifs. 2 autres sont titulaires d'un CDI. Le statut n'a pas vraiment le droit de cité et ce sont bien les agents qui paient les pots cassés [normal en

archéologie, LOL] !

Ces mêmes agents sont appelés à faire des heures supplémentaires sur un certain nombre de chantiers. En effet, lorsqu'ils doivent être à 8h00 sur un chantier à POUPRY et qu'ils le quittent celui-ci à 17h, ça fait «un peu plus» que les heures normales. Ils perçoivent donc l'IFTS, ce qui revient à rémunérer les dites heures à quelques 5 euros de l'heure.

Point d'indice gelé comme tous les fonctionnaires, régime indemnitaire pas très attractif, contrats précaires, les pieds dans la boue... à n'en pas douter, être archéologue est un sacerdoce et il faut vraiment qu'ils l'aiment leur métier pour ne pas le quitter !

Lors de la **CAP B**, la FSU a interpellé l'administration sur plusieurs points, notamment sur la notation. En effet, nous observons que la règle donnée par l'administration est rarement respectée par la hiérarchie. Ainsi, certains agents augmentent de ¼ de point, ½ point voire 1 point tous les ans ! D'autres stagnent dans leur notation plusieurs années de suite à priori sans justification !

Il en est de même dans les changements de grades et/ou cadres d'emploi. Certains agents ne perdent aucun point d'autres perdent un ou deux points. Cherchez l'erreur !!!

L'administration, certes, s'est engagée à demander auprès des responsables l'explication des «stagnations» de notes concernant les agents listés par les syndicats. Mais elle dit aussi que chaque responsable peut décider de la note comme bon lui semble, toujours sous couvert du sacro-saint MERITE. Bien

sûr, que nous pouvons admettre que les notateurs n'aient pas les mains totalement liées par les critères, mais dans ce cas nous devrions avoir les motivations argumentées expliquant telle hausse ou telle stagnation. Sinon, comment pouvons-nous nous prononcer ?...

Nous appelons donc les agents qui se trouvent «méritants» à solliciter leurs responsables afin que leur note augmente chaque année... Ainsi, l'administration pourra voir combien ses agents sont méritants. Du coup Pour le moins, à n'en pas douter, l'ensemble des ratios d'avancement augmenteront !

En ce qui concerne les promotions internes, la FSU fait remarquer combien il est difficile d'être juste dans le choix des agents, tant le nombre de

promus est infime par rapport au nombre de promouvables. Les CAP sont prisonnières des faibles ratios adoptés par le CTP (pour mémoire ratios que la FSU n'a pas votés !).

Nous observons que certains agents ont une carrière qui avance au pas, au rythme des seuls avancements d'échelons sans jamais bénéficier de promotion interne.

Au chapitre des injustices, il faut également ajouter le marché de dupes du «100% de nommé pour les reçus aux examens professionnels» ! Ce 100 % s'entend dans la limite des ratios précités. Donc, s'il y a plus de reçus que de promouvables prévus par les ratios, peut-être serez-vous un heureux reçu, mais vous ne serez peut-être pas nommé ! En outre, cela veut également dire qu'il n'y a quasiment plus aucune chance que vous soyez nommé si vous n'avait pas d'examen profession-

nel ; c'est la mort sous-entendue, voire annoncée de la promotion interne !

La FSU a également interpellé l'administration sur les litiges entre agent et responsable. Nous demandons que la DRH intervienne rapidement et surtout avant que la situation ne dégénère immanquablement en conflit personnel. Nous demandons par ailleurs que les agents soient clairement informés lorsqu'il y a une demande de sanction de la hiérarchie à leur rencontre et notamment sur leurs conséquences. Nous souhaitons que la DRH ne se «contente» pas de la version du chef mais qu'elle ait également la version de l'agent.

M. JALLOT s'est montré favorable à cette intervention en amont de la DRH.

Les syndicats ont obtenu quelques maigres satisfactions sur 2 dossiers. Même si cela semble peu, au vu des précédentes années, c'est déjà un plus !

CAP C du 11 juin 2012

Malgré un discours apaisant voire lénifiant, sur la forme, du tandem JALLOT/VERNA, sur le fond rien ne change vraiment.

La FSU est intervenue sur la notation dans sa globalité pour démontrer qu'il n'y avait aucune règle et que c'était plutôt la «loi de la jungle».

Bien sûr, une certaine latitude est importante dans certains cas. Pourtant, l'absence totale de règles est préjudiciable aux agents. Et la réponse de monsieur JALLOT est celle que l'on entend depuis bien longtemps ; il nous réaffirme que la note infantilise les agents que l'on est plus à l'école et que «vivement l'évaluation, la recette miracle».

Notre réponse demeure la même : évaluation piège à..... Tout d'abord, la manière dont est gérée la notation nous



inspire les pires craintes pour la future évaluation. Tandis qu'il nous est possible de déceler les anomalies en matière de notation qu'en sera-t-il demain de l'évaluation ? Voudrait-on «griller» les syndicats ?! Et puis bien sûr, également, quelle exploitation pourra être faite de ce formulaire de 8 pages pour déterminer qui de l'un ou l'autre doit être promu ?! Plus que des questions posées, c'est un signal d'alarme que nous ti-

rons. Chers collègues vous trouvez aujourd'hui les CAP obscures ! Eh bien ce n'est rien, car demain, au rythme des évaluations, ce sera le noir complet...

Concernant l'avancement de grade, nous avons eu un peu plus de la moitié des noms en commun avec l'administration. Nous avons interrogé la DRH sur quelques agents afin de savoir pourquoi ils étaient écartés. La réponse nous a choqués concernant un agent. En effet, sous prétexte que celui-ci est malade, alors il ne bénéficie pas d'avancement de grade. C'est une nouvelle version de la double peine à la mode dans notre société, et notre collectivité n'y fait pas exception. Alors chers collègues bien

portants, vous êtes peut-être de futurs malades, ce que bien sûr nous ne vous souhaitons pas ! Et bien tant pis, venez travailler à «4 pattes», entre deux chimio, en fauteuil roulant. Tenez bon sinon vous regarderez passer le train des avancements et pour longtemps !

La FSU a demandé des éclaircissements sur l'avancement d'échelon à durée intermédiaire suite à la titularisation d'agent : l'avancement d'échelon entre le mini et le maxi sans rétrocession d'ancienneté. Nous avons demandé un tableau comparatif à la DRH, sur le déroulement de carrière de ces agents.

Enfin sur le chapitre de la considération à l'égard des agents, nous regrettons quand même amèrement qu'une CAP qui concerne quelque 570 agents **se déroule au pas de charge, en 1h15 montre en main.**

Politique d'action sociale en faveur des agents

L'action sociale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale est définitivement obligatoire depuis la loi du 19 février 2007 qui a aligné la situation des agents territoriaux sur celle des agents des fonctions publiques d'Etat et Hospitalière. Elle impose à toutes les collectivités territoriales de mettre en œuvre des prestations d'action sociale pour améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles. Elle est constituée par les prestations spécifiques que l'administration accorde à ses agents, actifs et retraités notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

La loi confie à chaque collectivité le soin d'en décider le principe, le montant et les modalités.

Comme indiqué dans notre précédent numéro, la FSU avait interpellé l'administration sur la protection sociale complémentaire. Du coup, l'administration a ouvert une réflexion

globale sur les dispositifs d'action sociale en faveur des agents du Conseil général.

Lors de la 1^{ère} réunion, les échanges ont essentiellement porté sur l'existant et sur l'intérêt d'adhérer au Comité National d'Action Sociale (CNAS), organisme offrant une grande diversité de dispositifs, ou de posséder de dispositifs propres à notre collectivité qui seront forcément moins nombreux mais qui sont pour quelques rares d'entre eux (comme la gratification aux médailles du travail), plus avantageux pour les agents.

La deuxième partie de la réunion a porté sur un questionnaire que la collectivité souhaite adresser aux agents pour faire un état de ce qu'ils utilisent comme dispositif actuellement en place, de leur protection sociale complémentaire et de leurs attentes pour demain.

La prochaine réunion devrait avoir lieu en septembre.

A suivre.

Vacataires d'été,

(suite de l'article du précédent numéro)

Suite à l'article relatif aux «vacataires d'été, cru 2012», le nombre définitif pour cette année est de...3 vacataires ! Même si le chiffre vous parle sans doute de lui-même nous souhaitons faire 2 petites observations.

- pour l'aspect mesure sociale qui permettait à certains enfants d'agents de notamment payer un bout de leurs études ou hébergement ; « circulez y a rien à voir ! »

- pour la continuité du service, sachant que le protocole ARTT prévoit la présence obligatoire d'1/3 des effectifs mais sachant aussi que dans certains services, en plein milieu de la période des vacances d'été, le tiers n'est pas toujours atteint, 3 vacataires, même si l'activité est sûrement ralentie, ça prête à sourire...

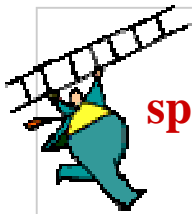
Agents de collèges

Rencontre avec M.Verna, Mme Bélier, M. Providence et M.Turlin

Nous avons, au début de l'année, constaté l'évolution du poste d'agent d'accueil de collège pour des postes vacants L'apparition de certaines missions et la disparition d'autres nous avaient mener à interpellier l'administration. Nous sommes intervenus autour de l'émergence de la polyvalence de ces personnels. La réponse par mail nous a plus inquiété que rassuré ! Nous avons donc sollicité cette rencontre. Le Directeur général et son adjointe n'ont pas été très loquaces. Le DGA chargé de l'éducation a tout fait pour nous rassurer. Toutefois, rappelant les cinq métiers des agents de collège, il a évoqué l'idée qu'il faudra à un moment redéfinir, en

concertation avec les responsables d'établissement ces métiers. Mme Bélier est restée muette mais a pris beaucoup de notes au cours l'entretien.





Suite du «Carrefour des savoir-faire», spécial quizz de l'été des carrières : entraînez-vous !

Après la CAP et avant les vacances, un petit point sur le vocabulaire en vigueur pour parler du cadre statutaire des fonctionnaires territoriaux et, au final, de leur salaire !

Règle (ou décret) n°1 : les fonctionnaires sont regroupés sous des **cadres d'emplois**, régis chacun par des statuts particuliers.

Règle n°2 : Ils sont alors titulaires d'un **grade**, leur donnant vocation à occuper un ensemble d'**emplois** (ou au moins certains d'entre eux).

Admettons que le cadre d'emplois soit un cadre en échelle, regroupant plusieurs grades, depuis le grade initial vers les grades d'avancement. Au fur et à mesure qu'il progresse sur l'échelle, l'agent passe d'un grade à l'autre, il s'élève. Entre chaque pallier de grade, se situent réellement les **échelons** et dont le passage correspond à des augmentations de rémunération (gain de points d'indice).

Ex. au hasard, une illustration au féminin, bien sûr : une adjointe administrative 2e classe passant en 1^{ère} classe, connaît un changement de grade. Si elle gravit ensuite rapidement un échelon en 1^{ère} classe, il s'agira pour elle d'un avancement d'échelon à la durée minimale.

Dans le cas de l'avancement d'échelon à durée maximale, on est dans la situation du fou qui dit à un autre fou : «Tiens-toi bien au pinceau, je retire l'échelle !». Sauf que ceux qui ont choisi de ne pas proposer explicitement les agents à l'avancement minimal oublient, eux, de les prévenir... Le bon sens serait sans doute de ne pas attendre le scénario, en sensibilisant par avance votre responsable hiérarchique lors des vœux annuels, par un rappel de votre valeur professionnelle. Toute possibilité d'avancement dans l'année étant dûment indiquée en haut de votre fiche (de notation).

Pour ceux que l'ascension continue de tenter :

Les cadres d'emplois (appelés aussi «corps» à l'Etat), sont répartis en 3 **catégories** : A, B et C, précisées par

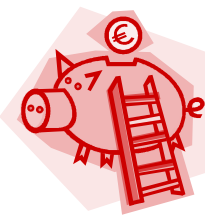
les statuts particuliers, qui définissent aussi l'échelonnement indiciaire applicable.

Pour les avancements de grade ou de classe, la collectivité établit des critères de choix parmi les agents remplissant les conditions statutaires. Après avis consultatif d'une instance appelée «**commission administrative paritaire**» composée d'élus et de représentants du personnel, les agents sont inscrits sur un tableau d'avancement, puis sélectionnés «au choix». (Pour 2012 : 404 agents détenaient les conditions statutaires d'avancement de grade. 113 agents ont bénéficié d'un avancement conformément aux ratios examinés en CTP mais non votés par la FSU)

La **promotion interne**, à distinguer de l'avancement, est une façon d'accéder aux cadres d'emplois de niveau supérieur (passer par exemple de C à B) sans passer par les concours : passer d'une échelle à l'autre, en quelque sorte ! Elle est encadrée par des conditions d'ancienneté, d'âge parfois... Elle est limitée par des quotas, en fonction des mouvements de personnels qui s'opèrent grâce au recrutement et à la mobilité. Et toujours «au choix» sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP. (En 2012 : 10 promotions internes au CG28)

Parfois, un examen professionnel est nécessaire pour accéder à un nouveau grade ou cadre d'emplois. Ex : en catégorie C, c'est le cas pour les passages des grades de 2^e classe vers les grades de 1^{ère} classe, quelle que soit la filière. La **filiale** ? Ah oui, vous les connaissez bien ! : Technique, administrative, culturelle...

Un bon conseil : jonglez souvent avec toute la panoplie et vous serez incollables à ce petit jeu. Pour plus de détails, ayez le réflexe de consulter le supplément «Guide des carrières de la fonction publique territoriale» de la FSU (p.8)



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 - fsu@cg28.fr

