



# 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°16

Fédération Syndicale Unitaire

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

**Pour la FSU, il est temps de rompre avec l'idée que la Fonction publique serait une charge. Elle est bien un investissement d'avenir, une chance qui contribue à davantage de justice sociale, d'égalité et un atout pour sortir de la crise.**

**Dans le contexte que nous connaissons, cela prend encore davantage de sens.**

## Et maintenant que vont-ils faire de tout ce temps ???...

Après 5 ans de mauvais traitements le Service public et les fonctionnaires comme bon nombre de français avaient souhaité un **changement de cap et de philosophie**. Conscient de cela, les propos du candidat Hollande résonnaient de : «création de postes, fin de RGPP, respect des agents, défense du service public»... des propos en adéquation avec les valeurs de la FSU !

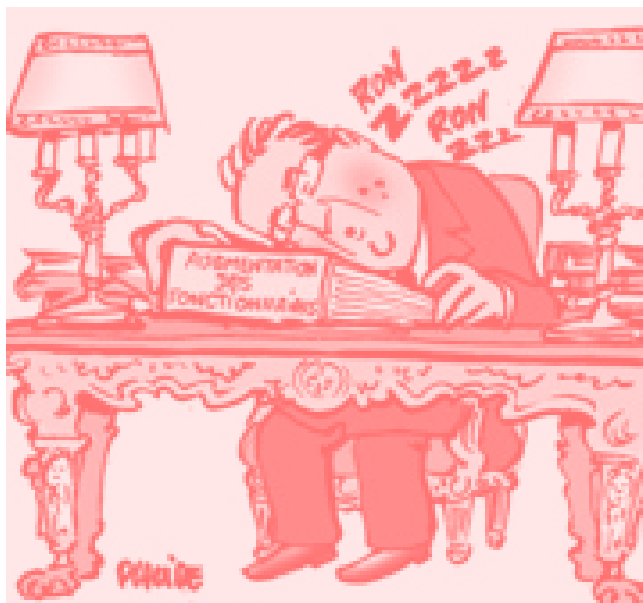
Après les propos séducteurs de Marilyse Lebranchu (notre Ministre de tutelle) «modernité de l'action publique, confiance, dialogue social...» ; après les premiers actes : «retraite à 60 ans pour les salariés du privé et les fonctionnaires ayant commencé à travailler jeunes, confirmation de l'abrogation partielle de la loi de 2009 sur la mobilité autorisant le licenciement d'un agent dont le poste est supprimé et qui refusait trois offres de reclassement» ; **voilà que ça se gâte un peu !**

D'abord les lettres de cadrage envoyées aux ministères par le 1<sup>er</sup> Ministre pour préparer le budget 2013 qui égrènent les efforts à venir : les suppressions de postes dans les ministères non prioritaires, les baisses de dépenses de fonctionnement, la diminution des primes... puis c'est au tour de Marilyse Lebranchu d'évoquer "un grand moment de rigueur" pour les fonctionnaires...

Sur le front des rémunérations, la situation est tout aussi morose. Pas question d'augmenter le point d'indice qui sert de base au calcul de la rémunération. Pourtant, les arguments en faveur d'une augmentation sont nombreux ! Le point n'a pas été revalo-

risé depuis 2010, alors que le pouvoir d'achat des fonctionnaires est rogné par exemple par les hausses successives de cotisations retraite (+0,1% en novembre prochain pour la retraite à 60 ans, auquel s'ajoute +0,27% chaque année au titre de la réforme de 2010).

Dès le 4 septembre, Marilyse Lebranchu recevra l'ensemble des organisations syndicales pour leur présenter un calendrier social ambitieux. En revanche les sujets qui fâchent comme les missions de service public ou encore le pouvoir d'achat devront encore attendre !



"J'entends les demandes, mais je ne sais pas si je vais pouvoir y répondre, a déclaré la ministre de la Fonction publique ajoutant : "Oui, ça va être difficile, mais juste..." **Les agents de la fonction publique plus que des mots espèrent des actes forts.**

La suppression de la journée de carence lors des arrêts maladie serait un geste fort ! Instaurée en 2012, elle est totalement injuste et inique. En effet la très grande majorité des salariés du privé (70% selon L'Express un journal qui n'est pas réputé très à gauche !), bénéficient d'une prise en charge par leurs employeurs. Abroger cette journée de carence dans la Fonction publique est incontournable, sans quoi ce serait la preuve que rien

n'a vraiment changé !!!

### SOMMAIRE

**Page 1** : Et maintenant que vont-ils faire de tout ce temps ???...

**Pages 2** : Le DRH nouveau est arrivé !

Les ATTEE se mobilisent

**Pages 3** : CTP du 2 oct. 2012

**Pages 4** : Action sociale pour les personnels

**Page 5** : CHS et CAP

**Page 6** : Fonctionnaires, trop c' est trop !!!

**Page 7** : Dette

**Page 8** : Chambre Régionale des Comptes, enfin le rapport !

Reconnaissance des qualifications des personnels éducatifs et sociaux

### Exemplarité !

La collectivité se lance dans l'exemplarité tout va (développement durable, management...). Sauf que le vendredi matin à 8h15 quand une voiture «logotée» Conseil général, avec un Directeur au volant, roule bien au dessus de 50km/h sur le faubourg devant le jardin de la petite Venise ; ça ne fait pas très exemplaire !!!

## Le DRH nouveau est arrivé !

Le nouveau directeur des ressources humaines est arrivé, il s'agit de Thomas Bourdet. Nous avons lu il y a quelque temps dans un journal national une interview de Thomas Bourdet.

### Extrait :

#### Question : La " nouvelle économie ", mythe ou réalité ?

**Réponse de Thomas Bourdet.** Je serais tenté de dire qu'il y a bien une révolution informationnelle, capable de produire plus de richesses avec des coûts moins élevés et capable de produire de nouveaux biens. Il y a quelque chose qui se passe et ce changement va très loin. En termes économiques et même de civilisation. **Le problème, c'est que cette transformation fonctionne toujours avec les mêmes lois archaïques, hérités des recettes capitalistes du XIXe siècle. Précarisation du travail, dictature des marchés financiers et absence de pouvoir de décision des salariés au sein des entreprises.** Pour que la révolution technologique prenne toute sa mesure, pour qu'il y ait vraiment une " nouvelle économie ", il faudrait des réformes profondes qui visent des



objectifs sociaux nouveaux. Créer des emplois, dans la stabilité, et former les gens. C'est d'autant plus nécessaire que les technologies de l'information reposent sur le capital humain.

#### Question : Quel rôle jouent les marchés financiers dans la " nouvelle économie " ?

**Réponse de Thomas Bourdet.** Aujourd'hui, les investissements ne sont pas faits dans l'humain mais, ils reviennent surtout aux marchés financiers qui spéculent. **D'où l'importance, à l'avenir, de réorienter une partie des crédits utilisés dans la spéculation vers le capital humain et social, notamment pour former des gens. [...]**

Ne vous réjouissez pas trop vite ce n'est pas ce Thomas Bourdet (économiste de son état) qui nous arrive mais l'ancien DRH- Pôle Administration GÉNÉRALE (PAGE) de la Ville de Saintes... Tournant la page de la mer «notre Thomas Bourdet» a choisi le blé ! Mais ne soyons pas d'emblée pessimiste, peut-être que c'est un vent nouveau qu'il apporte dans ses valises quant à la gestion du personnel...

## ATTEE se mobilisent !

Une HMI des ATTEE s'est tenue au collège Jean Monnet de Luisant le 29 octobre. 60 agents de 13 collèges différents étaient présents. Les participants voulaient des réponses sur :

- Le non remplacement d'un certain nombre d'arrêts de travail de longue durée ;
  - Le régime indemnitaire ;
- Le temps de travail.

Suite au préavis de grève déposé par la FSU pour le 8 octobre, l'administration a souhaité nous rencontrer. Lors de cette HMI, la FSU rapportait donc aux collègues les quelques réponses de la collectivité.

Au cours des échanges, les agents ont souhaité avoir des infos sur l'amplitude horaire, la pause méridienne, la récupération des jours fériés, sur les jours de fractionnement. En effet, ces 2 jours de fractionnement posent un certain nombre de problèmes lorsqu'ils ne sont pas pris avant la fin du mois de mai de l'année scolaire. Encore une fois, les collègues sont confrontés aux règles établies par le Conseil général non compatibles avec la vie



de

l'établissement et le calendrier scolaire. A toutes ces questions, nous avons répondu lorsque cela était possible.

Pour ce qui est du calcul du temps de travail les réponses apportées par l'administration n'ont pas satisfait les participants. Ces derniers ont réaffirmé leur refus de voir se détériorer encore leurs conditions de travail.

La FSU a insisté sur le besoin de mettre en place les outils nécessaires pour répondre, le mieux possible, aux questions et inquiétudes des agents tant isolés dans leurs établissements.

**A l'issue de cette HMI les personnels des collèges ont décidé d'une grève le 27 novembre prochain.**

(Cf. tract sur le portail syndical de la FSU)



## 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

Un ordre du jour important

**1 – Evolution de la D.G.A.T. (Direction générale adjointe des territoires)**

L'objectif est de prolonger l'intégration de la Direction des ressources naturelles (DRN) au sein de la DGAT.

«S'organiser au mieux pour bien intégrer les priorités du projet eurélien» disent-ils !

La FSU interroge l'administration sur la modification d'organigramme : pourquoi maintenant ? Pourquoi pas dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, date d'arrivée de la DRN à la DGAT ? Le départ en retraite du Directeur de la DRN peut être une des réponses ! «Et bien NON» nous dit l'administration, elle a pris le temps nécessaire pour connaître les agents. Un travail a été partiellement mené avec l'ancien Directeur. Tout cela a été totalement transparent ; même nombre d'agents, de chefs ; mobilité interne ouverte et libre. On a du mal à y croire.

La FSU s'abstient.

**2 – Création du syndicat mixte ouvert**

«L'objectif est de se mobiliser dans le cadre d'une action coordonnée et concertée avec les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) pour l'aménagement numérique du territoire» – C'est beau dit comme ça, non ?

Concrètement, il s'agit d'une couverture numérique de 78 % des foyers pour 2025. Le Département transfère cette compétence au S.M.O. (syndicat mixte ouvert) avec, nous dit-on, la volonté de ne laisser personne au bord du chemin (usagers, entreprises, partenaires...). La FSU signale que le numérique c'est bien, mais il ne remplacera jamais l'humain.

Le S.M.O. c'est le Conseil général, le Conseil régional et 21 EPCI, un budget d'investissement de 150 millions d'euros.

Qui dit transfert de compétences dit transfert de personnes, soit pour le Conseil général 2 agents mis à disposition : un adjoint administratif et un chargé de mission auxquels viendront se joindre un responsable technique, un responsable financier, un technicien, soit un total de 5 personnes. Ledit chargé de mission devrait assurer la direction de ce syndicat, même si l'administration a pris la précaution de nous indiquer que cela serait décidé par le SMO !

«Etre pilote dans cette démarche», voilà l'explication de l'administration quant à son choix de créer ce Syndicat.

La FSU demande quelles seront les relations entre les agents du CG28 et les 3 autres agents recrutés. La réponse est : «ce sera au S.M.O. de répondre».

Ce syndicat sera installé dans un premier temps au 2 rue Saint Georges à LUCE. La FSU interpelle l'administration sur le 2<sup>ème</sup> temps ; ce 2<sup>ème</sup> temps repose sur une réflexion actuellement en cours par l'administration, relative à l'implantation de ses services.

Comme pour d'autres démarches, celle-ci a nécessité l'intervention d'un bureau d'études extérieur pour un montant de l'ordre de 100 000 euros ; justifiée par un domaine extrêmement complexe, très technique, impossible à réaliser en interne.

La FSU s'abstient : «transfert» n'est pas un de nos mots préférés.

**3 – Evolution de l'organigramme de la D.A.A.J. (Direction de l'assemblée et des affaires juridiques)**

Transformation d'un poste de juriste en chef de service pour le service de l'assemblée.

L'administration est interpellée sur le fonctionnement des navettes courriers notamment suite à des suppressions de navettes. Réponse à cette interpellation : «on fait au mieux, et

en cas d'urgence on peut trouver une association avec d'autres agents». La FSU rétorque que l'on arrive dans le cas des navettes courriers à la limite de la mutualisation et qu'il nous semble difficile de faire appel à des agents qui ont d'autres missions ; vouloir trop mutualiser = DANGER

La FSU s'abstient.

**4 – Bilan de l'évaluation professionnelle 2011/2012 pour avis**

Analyse des retours de questionnaires :

147 retours sur 377 pour les agents évalués.

38 retours sur 76 pour les agents évaluateurs.

Ces chiffres font apparaître un faible taux de participation. Des réponses plus nombreuses donneraient un autre sens à ces retours.

Pour l'administration plus on avancera mieux les objectifs seront définis. C'est un outil intéressant sur lequel on s'appuiera, qui éclairera les choix, le mérite. C'est aussi un moment d'échanges entre évalués et évaluateurs, plus riche que celui de la notation.

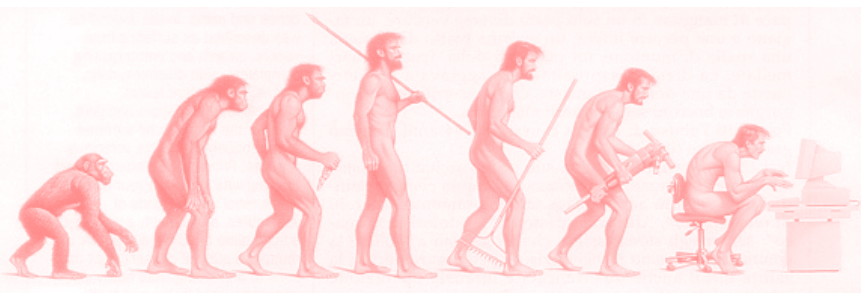
La FSU souligne qu'à l'ensemble des questions, la plus grande proportion des réponses reçues sont «plutôt d'accord», ce qui mitige l'optimisme affiché de l'administration sur la perception qu'ont les évalués et évaluateurs !

Sur le déroulement de l'entretien, la FSU n'est pas convaincue d'un grand changement. En effet, il existait déjà un entretien au moment de la notation et il y a fort à parier que dans les services où cela se passait bien cela continue à bien se passer et que lorsque cela se passait mal...

La FSU insiste également sur l'amalgame qui est fait entre objectifs et missions. Pour l'administration si tout n'est pas clair aujourd'hui, tout le sera demain. Les agents doivent se retrouver dans les politiques publiques du CG28..

La FSU fait remonter à l'administration que des collègues ne se retrouvent pas du tout dans les politiques publiques du CG28.

**Pour mémoire : remplacement du dispositif NOTATION par l'EVALUATION à compter 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; une page se tourne. La FSU**



a déjà à plusieurs reprises fait état de ses inquiétudes sur ce changement majeur pour les agents et pour les usagers (Cf. Info CG28 n°10). Ce nouveau système d'évaluation individualise et isole les agents. Chaque agent se sent «en concurrence» par rapport à ses autres collègues.

Les agents plus fragiles sont encore plus fragilisés par ce système qui fait peser sur chacun des difficultés dont il n'est pas forcément responsable.

Les services ne sont plus envisagés comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement, mais comme une addition d'individualités évaluées chacune sur ses propres objectifs.

## 5- Déménagement à l'Esplanade Martial Taugourdeau

Ce déménagement intervient notamment pour regrouper les DGA ce qui en soit est une bonne chose. Hélas comme trop souvent la communication avec les agents n'a pas été la même suivant les directeurs...

## 6 – Orientation du plan de formation

Sont affichés 5 grandes orientations :

- L'accompagnement de la mise en œuvre du SIAS (système d'information

## Avec une mission et des objectifs, le salaire devient superflu.



d'action sociale)

- L'analyse des pratiques de travailleurs sociaux
  - L'accompagnement de la prévention des risques professionnels
  - La poursuite des formations management
- Un projet de formation à l'éco conduite

La FSU indique que ces 5 orientations ne semblent pas toutes de la même envergure !

Sur l'accompagnement de la mise en œuvre du SIAS (système d'information d'action sociale), la FSU fait remonter les inquiétudes des collègues face à la manière dont sont prévues ces formations. Un agent par équipe qui serait formé puis formerait par la suite les autres agents. L'impact sur les équipes serait nous semble-t-il néfaste. Comment seront remplacés les collègues formateurs, quelles relations avec les collègues à former.

L'administration indique qu'elle a entendu ces inquiétudes. De ce fait tous les collègues recevront une formation individuelle. Un agent sera le «réfèrent» avec une formation un peu plus approfondie pour gérer les problèmes éventuels du fonctionnement du logiciel au quotidien.

Sur l'analyse des pratiques de travailleurs sociaux, la FSU demande la raison du choix de groupes pluridisciplinaires. Réponse de l'administration : «c'est la demande des collègues lors de l'enquête réalisée».

## 7 – Formation au management

Objectif affiché : développer un socle commun de valeurs et de pratiques pour l'ensemble des managers, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Une moyenne de 13 à 14 jours pour plus de 150 personnes (CODIR, Directeurs, chefs de service, responsables d'unité territoriale, cadres de proximité).

La FSU s'interroge sur la pertinence aujourd'hui de la charte de management validée en 2010 et jamais modifiée.

L'administration précise que cette charte fera l'objet «d'allers/retours», elle sera si besoin revisitée et consolidée.

Tous les points n'ayant pas pu être abordés le point sur le carrefour des savoir-faire et celui sur la mise à disposition du service de l'Archéologie seront vu lors d'un prochain CTP !

# Politique d'action sociale en faveur des agents

Les organisations syndicales ont à plusieurs reprises interpellé l'administration sur la participation de la collectivité à la mutuelle des collègues (Cf. les articles correspondants dans les précédents numéros). Nous avons également plusieurs fois dénoncé le fait que les collègues des collègues n'avaient pas les tickets restaurants pour les jours de permanence où il n'y a pas de restauration scolaire. L'administration a donc mis en place un groupe de travail pour réfléchir, globalement, à la politique d'action sociale pour les agents. Après 3 réunions, le choix de l'administration irait vers une adhésion au CNAS<sup>(1)</sup> et une participation à un contrat prévoyance<sup>(2)</sup> mais pas à la mutuelle.

Sur l'adhésion au CNAS cela nous semble une bonne chose. Les gratifications lors des médailles ou encore celles relatives aux prêts pour l'acquisition ou l'amélioration de la résidence principale seront moins élevées. Mais ces sommes étaient très ponctuelles, à destination de trop peu de collègues et plutôt en fin de carrière pour les médailles.

Le reste de l'enveloppe destinée à l'action sociale tourne essentiellement autour des enfants. Or, nombre de collègues n'ont pas ou plus d'enfants à charge.

La diversité des possibilités via le CNAS permettra sûrement à plus de collègues de bénéficier de l'enveloppe dédiée à

l'action sociale et surtout leur sera plus utile tout au long de leur carrière.

En revanche, la FSU, regrette le choix, s'il se confirme, de ne pas participer au financement de la mutuelle. La volonté de participer à la prévoyance s'explique vraisemblablement par le faible pourcentage de collègues couverts pour cela. Mais la non participation à la mutuelle va être une vraie déception compte-tenu du nombre de collègues qui régulièrement nous sollicitaient pour savoir quand cela allait arriver ! Cette participation aurait sans doute aussi permis aux collègues qui n'ont pas de mutuelle d'en souscrire une.

Par ailleurs, la décision de ENFIN traiter les collègues de collègues comme les autres pour l'attribution des tickets restaurants nous semble juste. Mais l'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant à seulement 7 € quand dans le même temps leur nombre diminue est très regrettable.

Tous ces sujets seront abordés dans un prochain CTP, ce qui nous laisse espérer que des marges d'avancer sont encore possible !

Les décisions définitives de la collectivité seront validées lors de la séance de Conseil général du 19 décembre.

<sup>(1)</sup> Comité National d'action Sociale

<sup>(2)</sup> Maintien du salaire et des primes au-delà de 90 jours d'arrêt maladie + prise en charge des jours de carence

27 septembre 2012

**1/ document unique :**

La concertation sur le document unique était à l'ordre du jour. Le Conseil général a eu recours à un cabinet d'expert (JRH-consultants) pour accompagner l'élaboration de ce document. Le consultant a présenté la méthodologie retenue et l'identification des acteurs du projet. Les syndicats seront acteurs du projet mais ne seront pas dans le comité de suivi. Celui-ci sera composé du DGS et de son adjointe, du DRH et de son adjointe, du DSI et du cabinet de consultants.

Pour évaluer les risques professionnels : 17 à 24 groupes de travail impliqués de 4 à 12 heures sur une période de 8 mois.

Pour mettre en place les groupes de travail, les syndicats ont été interrogés sous forme de 3 propositions :

- 1<sup>ère</sup> proposition : sur la base du volontariat,
- 2<sup>ème</sup> proposition : sur la base d'un ciblage,
- 3<sup>ème</sup> proposition : mixte (ciblage-volontariat).

La FSU déplore déjà le manque de correspondant hygiène et sécurité dans les services, surtout dans les collèges. Par conséquent, la 1<sup>ère</sup> proposition semble

irréalisable.

La proposition retenue est la 3<sup>ème</sup>, ciblage-volontariat. Pour que cela fonctionne, il faudrait une implication des correspondants d'hygiène et sécurité et des encadrants. Ce qui déjà n'est pas gagné ! Cela implique également que les agents adhèrent à cette démarche mais surtout que les encadrants remontent les difficultés à l'administration. La FSU a une nouvelle fois rappelé les difficultés de communication au sein de notre collectivité insistant sur le handicap que cela représente dans ce genre de démarche.

Pour le découpage des unités de travail, il s'agissait de choisir entre un découpage par direction ou par métier. La structuration retenue est celle sur l'analyse des métiers. Nous avons constaté que quelques corps de métiers manquaient. Cela sera normalement corrigé lors des visites au cours desquelles tous les corps de métiers de notre collectivité devraient être répertoriés.

*A noter, que tout comme nous l'avons à plusieurs reprises dénoncé, notamment dans le «FSU CG28», la Chambre régionale des comptes, dans son rapport, souligne l'absence du document unique. Enfin, comme c'est en langage «politiquement correct» la CRC parle d'une ébauche de document unique !*

**2/ Rue des chaises :**

En 2011, des trappes d'accès ont été installées sur les réseaux de gaines pour permettre leur maintenance. Un nettoyage intérieur des gaines et un remplacement des filtres ont également été réalisés. Par mesure de précaution, suite à la demande des occupants et après accord de l'ARS, les installations de ventilation ont été mises à l'arrêt.

La FSU a demandé au C.G. Une grande vigilance lors de la reprise du chauffage. Par ailleurs, nous avons également insisté sur la nécessité d'informer les agents des décisions et résultats.

**3/ Points global sur les bâtiments :**

Parmi les sites les plus vétustes et inadaptés, la palme revient à celui de la DGAS de Dreux. En effet sur 20 fiches issues du recueil «hygiène et sécurité» 8 concernent ledit site (soit 12%).

La réponse de l'administration est : «début des travaux en janvier 2013».

**Pour mémoire, suite à différentes interpellations de la FSU, l'administration nous a informé du report du début des travaux à septembre 2011.... Et ce n'est pas une erreur vous lisez bien 2011 !**

25 septembre 2012

Le travail préparatoire pour les CAP s'avère toujours aussi compliqué. Nous devons trop souvent réclamer les informations nécessaires pour comprendre et défendre l'intérêt des agents, même celles qui nous ont été promises par la DRH. Par ailleurs, certains dossiers ne nous sont pas donnés à l'avance mais mis sur table lors de la séance.



Nous déplorons toujours que la collectivité ne nous donne pas les moyens nécessaires pour mener à bien notre mission de représentants du personnel.

**Nous continuerons à nous battre pour que les CAP ne soient pas des chambres d'enregistrement, pour ne pas laisser la collectivité faire des représentants des personnels des «POTICHES» qui seraient là juste pour lever la main quand on leur demande !!!**

# Fonctionnaires, trop c'est trop !!!

Lequel d'entre nous n'a jamais entendu à mots plus ou moins voilés, voire pas voilés du tout, qu'il y avait bien trop de fonctionnaires dans notre pays ?! Si cela fut longtemps plus fréquent dans les discours des acteurs politiques plutôt de droite, cette doctrine libérale fait aussi des émules à gauche ! Bien souvent, pour illustrer leur propos, les femmes et hommes politiques partisans du «trop de fonctionnaires», prennent l'exemple des USA et de son nombre quasi nul de fonctionnaires. Soit penchons-nous donc sur le modèle américain mais côté élus... Nous sommes en France 60 000 000 habitants contre 314 000 000 Outre Atlantique. La chambre des représentants aux USA est composée de 435 élus tandis qu'en France nous «avons» 577 Députés et 348 Sénateurs (soit 965 élus). Si les USA sont vraiment un modèle à suivre nous devrions avoir 82 Députés et 19 Sénateurs.

Par ailleurs les frais de mandat de ces élus français sont quelque peu conséquents.

En effet, les députés et sénateurs français perçoivent une rémunération liée à leur fonction, pour leur travail - celui pour lequel ils ont été

élus - mais ils reçoivent en plus des enveloppes pour subvenir aux frais engagés lors de leurs activités parlementaires. Cette enveloppe s'appelle l'IRFM, c'est-à-dire «Indemnité Représentative de frais de Mandat». C'est donc de l'argent public qu'ils touchent et qu'ils peuvent dépenser de la façon qu'ils veulent.

d'IRFM est plutôt opaque.

A ces élus nationaux il faut rajouter tous les élus plus ou moins de proximité :

- Conseillers régionaux : 2 040 (en comptant les 51 membres de l'assemblée territoriale corse, auxquels s'ajoutent les 131 représentants des assemblées de la Nouvelle-Calédonie, de Polynésie et de Wallis et Futuna).
- Conseillers généraux (+ conseillers de Paris) : 4 042
- Maires : 36 635
- Conseillers municipaux : 519 417
- Députés européens : 78
- Élus intercommunaux : 38 000 environ\*.

Soit un total : 601 137 élus en France.

En outre, on sait aujourd'hui que certaines dérives existent et que les élus ont la possibilité de "se voter" des augmentations comme cela se fait parfois sans vergogne.

Alors après la RGPP hier à l'Etat et les budgets contraints aujourd'hui dans les collectivités territoriales qui mettent à mal les services publics on se demande qui coûtent le plus cher et qui est un poids pour le budget.

## ESPÈCES EN VOIE DE DISPARITION



Les contribuables français donnent donc pour chaque député plus de 5800 euros mensuels et pour chaque sénateur 6200 euros chaque mois en plus de leur salaire mensuel. Ce système bien français

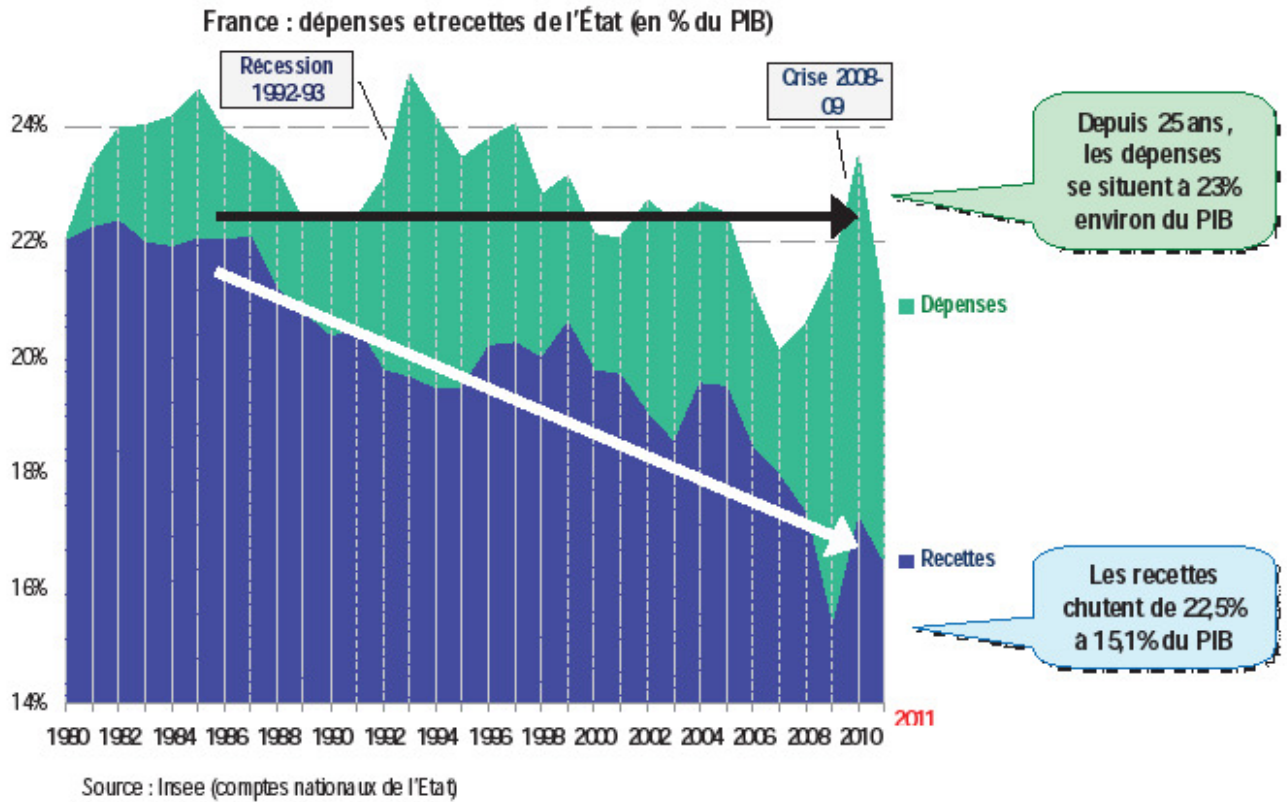
### Comparaison internationale du nombre de parlementaires par habitant

	Députés + Sénateurs	Nombre d'hab. (en millions)	Nombre d'hab. représentés par parlementaire
États-Unis	435 + 100	303	566 000
Brésil	513 + 81	190	320 000
Allemagne	622 + 178*	83	104 000
Espagne	350 + 264	46	75 000
<b>France</b>	<b>577 + 343</b>	<b>65</b>	<b>71 000</b>

\*Membres suppléants et titulaires

# Dette !

## Baisse des recettes accentuée depuis les années 2000 sans augmentation notable des dépenses de l'État (en % du PIB)



On ne cesse de nous dire qu'il faut sabrer les dépenses publiques. C'est bien ce que les gouvernements de l'ère Sarkozy ont fait, et c'est ce que le nouveau gouvernement continue à faire :

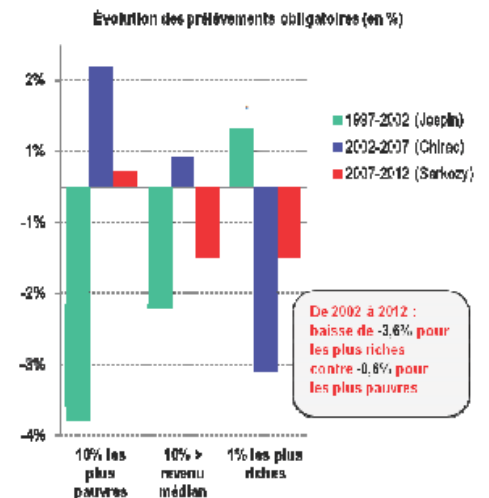
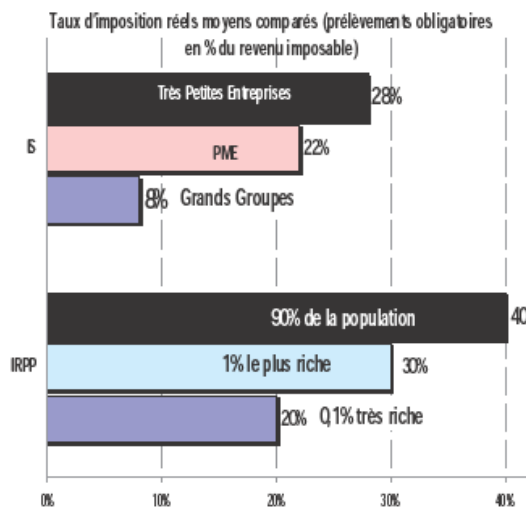
- Diminution des salaires
- Baisse des retraites et des prestations sociales
- Recul âge de la retraite
- Privatisation de services publics
- Baisse des dépenses d'éducation, de santé
- Diminution de l'emploi public
- Augmentation du temps de travail
- Augmentation de la TVA
- Mise en cause du droit du travail

Or, on voit très bien ci-dessus que les dépenses publiques, depuis 25 ans, se situent invariablement entre 20 et 23 % du PIB. En revanche, ce sont les recettes qui ont chuté notablement à cause de la fraude et de l'évasion fiscales

(environ 50 Milliards d'euros d'impôts non perçus), et de cadeaux fiscaux (Cf. diapo ci-dessous).

**Alors décidément, la dette a bon dos !** La baisse de la dépense publique N'EST PAS LA SOLUTION INELUCTABLE pour diminuer la dette c'est un vrai choix politique !!!

## Inégalité fiscale en France : impôt fortement dégressif pour les plus riches



**Le monde à l'envers, les impôts sont devenus inversement proportionnels :**

- Plus une entreprise est importante et fait de profits, moins elle paie d'impôts !
- Plus un individu est riche, très riche, moins il est imposé !!!

Diapo : Apex ; Source : Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires. Institut des politiques publiques (Ecole d'économie de Paris), rapports sur « La fiscalité et la redistribution en France » (mars 2012)

**CRC,  
enfin le rapport !**

**Le** rapport de la Chambre Régionale des Comptes sur la gestion de notre collectivité a enfin été examiné par l'Assemblée en octobre dernier. La chambre «aligne» notre collectivité sur plusieurs sujets.

Tout d'abord sur les marchés publics, la CRC a porté son attention sur un échantillon de travaux de voirie et sur le marché de fourniture de denrées alimentaires pour la restauration scolaire. Pour les marchés de voirie, sans rentrer dans des détails très techniques, on apprend que les sous-critères qui serviront à départager les candidats ne sont pas toujours explicitement indiqués au moment de la mise en concurrence. La CRC ajoute que sur la prise en compte du critère de délai, pour les dossiers qu'elle a étudié, il y a un risque d'attribution à des candidats au vu de délais de réalisation non réalistes.

S'agissant du marché de fourniture de denrées alimentaires pour la restauration scolaire, la CRC conclut que « la mauvaise gestion du dossier a fait courir un risque juridique et financier important à la collectivité ». On connaît la position de la collectivité et du Président en la matière : « ce marché été une bonne chose pour la sécurité juridique et alimentaire en matière de restauration scolaire ». Visiblement la définition de la sécurité juridique est à géométrie variable ! Le Président du CG se défend encore aujourd'hui en rejetant la responsabilité sur les organisations syndicales qui ont mené la bataille contre ce marché («Administration et Intendance» et la «FSU»). Eh bien oui, nous prenons nos responsabilités et pensons que notre combat été juste et n'était pas qu'une réaction corporatiste et politique comme Albéric de Montgolfier se plaît à le ressasser ! D'ailleurs, la solution finalement choisie d'un groupement de commande avait été dès le début avancée par la FSU comme étant la meilleure.

La CRC indique, par ailleurs, qu'en matière de gestion du per-

sonnel « la collectivité peine à respecter certaines procédures d'information et de transparence ». Elle ajoute que d'une façon générale, le Département a « une certaine tendance à s'affranchir de l'obligation de fournir les pièces justificatives prévues par les textes ». Ces deux phrases se passent de tout commentaire !!!

En matière d'emploi de travailleurs handicapés, notre collectivité a encore un peu de chemin à faire pour être exemplaire. Les pénalités acquittées pour le non-respect du seuil atteignant jusqu'à 203 965 € en 2009...

C'est sans doute le chapitre relatif aux logements de fonction qui interpelle le plus. Le Conseil général compte 52 logements de fonction pour nécessité absolue de service parmi lesquels 5 sont attribués aux DGA et un au DGS précédent. Pour mémoire, le DGS actuel ne bénéficie pas de logement de fonction. La CRC note que la gestion de ces logements est un peu b..... (brouillon bien sûr !). Elle souligne que la collectivité a continué à payer les loyers des logements de 2 DGS après leurs départs, et ce, pour un coût de 15 800 € ! Mais « la palme d'or » concerne sans aucun doute le cumul de l'attribution de ces logements avec l'IFTS pour un certain nombre de ces directeurs. La CRC estime le coût pour le Département de l'IFTS injustement et illégalement versé sur la période du contrôle à **175 000 € !!!** La collectivité se justifie en insistant sur le fait que le cumul de l'IFTS versée et de l'avantage en nature que constitue le logement n'atteint pas la somme de l'IFTS maximum autorisée par la loi (oh les pauvres ...), elle ne répond pas sur l'illégalité.

En conclusion, quand on pense à toutes ces leçons que les uns et les autres ont pu nous donner lors des échanges que nous avons pu avoir, on ne peut s'empêcher d'observer et d'affirmer que c'est toujours aux mêmes que l'on demande d'être raisonnable. Evidemment, certains ne sont plus en poste aujourd'hui (ou plus au même poste !), mais ce rapport arrive bien mal pour la collectivité quand on nous enjoint au réalisme et à la raison !

## **Pour la reconnaissance des qualifications des personnels éducatifs et sociaux**

### **Pour leur revalorisation salariale en catégorie A ; C'est maintenant !**

**A** lors que la nouvelle majorité politique soutenait les revendications des travailleurs sociaux lorsqu'elle était encore dans l'opposition, les projets de décrets des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, reprenant ceux de l'ancien gouvernement les maintenant en catégorie B dans un Nouvel Espace Statutaire, ont été présentés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 3 octobre dernier. Les employeurs, de droite comme de gauche, siégeant au CSFPT ont voté pour ces textes.

**Ce n'est pas acceptable ! Ce qui était mauvais hier le reste aujourd'hui !**

Au cours de ces deux dernières années, de nombreux temps forts de mobilisations unitaires rassemblant plusieurs milliers de travailleurs sociaux ont permis les reports de ces projets de décrets. A la faveur du changement de gou-

vernement les travailleurs sociaux s'attendaient donc légitimement à ce qu'ils soient entendus et leurs revendications prises en compte.

Ce n'est donc pas la simple promesse du Di-



recteur de la Direction Générale des Collectivités

Locales d'engager des négociations sur la filière médico-sociale lors de la thématique « parcours professionnels » de l'« agenda social » qui rassurera les travailleurs sociaux.

Il faut d'ores et déjà peser sur ces négociations !

**Le SNUCLIAS-FSU réaffirme les revendications :**

– **de reclassement en catégorie A** des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants

– **de reconnaissance des qualifications et des responsabilités** par une grille indiciaire allant de l'IM 349 à 798

– **d'homologation au niveau II français des Diplômes d'Etat** obtenus après 3 ans d'études supérieures

Aussi, le SNUCLIAS-FSU prendra toutes dispositions afin de construire dans l'unité, sur les trois versants de la fonction publique et d'ici fin novembre, les mobilisations nécessaires sur la base de ces exigences.

**Pour la reconnaissance des qualifications des personnels éducatifs et sociaux**

**Pour leur revalorisation salariale et leur reclassement en catégorie A  
C'est maintenant !**