

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°18

Fédération Syndicale Unitaire

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

Augmenter les salaires serait une mesure juste et socialement urgente. Mais elle implique une coordination au niveau européen et une rupture avec l'actuelle répartition des revenus qui fait la part belle aux actionnaires. MICHEL HUSSON, ÉCONOMISTE

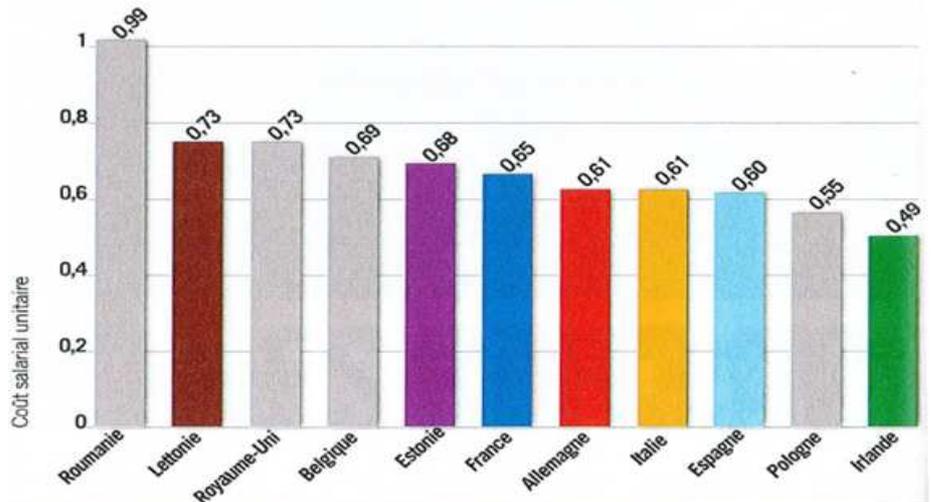
salaires trop élevés ?

Les salaires trop élevés en France seraient la cause du marasme économique. FAUX !

Au quatrième trimestre 2012, selon l'INSEE, le produit intérieur brut (PIB) a reculé de 0,3 %. Une des principales causes est la consommation des ménages, moteur traditionnel de la croissance. La baisse du pouvoir d'achat (- 0,8 % au quatrième trimestre, - 0,4% pour l'ensemble de l'année 2012) nuit à l'économie. Or, celle-ci est due en grande partie à la stagnation des salaires.

Coût salarial unitaire en 2011, tous secteurs confondus

(Source : Banque centrale européenne)



Ce n'est pas le «coût» du travail mais la baisse de la part des salaires dans l'ensemble des richesses produites qui est à l'origine de la crise économique que

vivent aujourd'hui les pays industrialisés. Cette part a baissé de 7,9 points entre 1982 et 1989, puis encore de 2,1 points entre 1989 et 2008. Cette chute s'est accompagnée d'un creusement des inégalités. Entre 1998 et 2005, la progression des salaires a été de 0,7 % par an pour l'ensemble des salariés, mais de 6,1 % pour les 0,01 % pour les mieux payés. Or, plus on est aisé, plus la part de revenu destinée à la consommation est faible au profit de l'épargne.

mais également la sape systématique des services publics, c'est la faute à qui ?!

SOMMAIRE

Page 1 : Salaires trop élevés ?

Pages 2 : CTP des 3 et 11 avril 2013.

Page 3 : Retraite—Ce qui nous attend

Page 4 : CAP ET CHS

Page 5 : Jour de carence

Page 6 : Bien-être au travail dans la fonction publique territoriale - Les clignotants passent au rouge

Page 7 : Eclairage sur l'engagement

Page 8 : GNAS

Autoritarisme au collège de Toury



Alors la crise qu'on nous fait payer par, notamment, le gel du point d'indice

Le 3 avril 2013 le CTP se réunissait pour se prononcer sur un projet de convention regroupant plusieurs collectivités, concernant la prévoyance. Il fallait également se prononcer sur le cahier des charges établi par le Conseil général du Loiret.

Pour mémoire, dans un précédent CTP et dans un tract spécifique action sociale, la FSU a expliqué pourquoi elle était plutôt favorable à la labellisation. Ce à quoi notre paternaliste administration a répondu que ce type de conventionnement permet de s'assurer que les agents ont le bon type de couverture – ben oui les agents sont trop cruches pour trouver la bonne couverture !

Nous avons néanmoins «décortiqué» le cahier des charges et fait remonter nos interrogations et désaccords. Notre principale crainte porte sur l'évolution du

montant des cotisations qui nous semble être risquée. Comme dans tout contrat de ce type, le risque est supporté sur les titulaires du contrat. Or, même en regroupant 2, 3 voire 4 collectivités, le nombre d'adhérents est beaucoup moins important que pour des contrats nationaux. En effet, si la DRH nous annonce un potentiel de 5000 adhérents (le nombre d'agents des collectivités signataires) cela représente peu d'adhérents pour diviser le risque. De plus, nous savons que ce potentiel ne représente pas le nombre réel des adhésions.

Les perdants de ce contrat sont les contractuels qui sont les plus précaires et

les moins couverts !

Dans les points à noter à notre question : «Et si dans un an on s'aperçoit que peu d'agents adhèrent au contrat, que fait-on ?». La réponse du DGS fut : «On devra se poser la question du pourquoi et une des réponses pourra être le montant de la participation employeur». Pour mémoire, la moyenne nationale de la participation employeur est de 17,50 €).

La non-participation à la complémentaire santé a une fois de plus été regrettée. Par ailleurs, l'hypothèse d'ajouter une option au contrat de prévoyance sans participation de l'employeur a été abordé. Mais cela semble ne pas être possible avec le cahier des charges.

La FSU s'est abstenue. Nous resterons néanmoins vigilants sur ce dossier.

*La communication
n'est rien sans suivi.
Et vice versa.*



n'avons donc aucune notion des espaces qu'ils quittent et des ceux où ils vont ? Le crédo est «le regroupement des collaborateurs sur une même

11 avril. 2012

1 – Déménagement du service CYBER EMPLOI et du service de PMI sur CHAR-TRES – Avis

Jeu de chaises musicales au CG, la PMI déménage de la Place des Epars vers la Rue Garola, puis après l'aménagement des locaux de la DGAS, l'espace Cyber Emploi déménagera vers la Place des Epars.

Objectifs affichés par le CG : faire face au développement de l'activité du Cyber-emploi, offrir une meilleure visibilité du service aux usagers et valoriser l'action de la collectivité en faveur de l'emploi.

La FSU fait observer qu'il est, une nouvelle fois, dommage que ce point ne soit inscrit que maintenant au CTP puisque le déménagement est partiellement fait. On nous demande encore une fois notre avis alors que les décisions sont déjà prises et entrées en vigueur.

Pourquoi place des Epars ?

Pour l'administration le choix s'est porté sur les Epars pour offrir une meilleure lisibilité ; mieux marquer la notion de service public, ce que le site de Châtelet ne permet pas en raison des contraintes monuments historiques. Le site des Epars offrirait un contact direct avec le public.

La FSU demande à avoir les différentes superficies car les plans ne sont pas à la même échelle ; nous

unité géographique» - Evidemment, la PMI était sur 2 étages différents place des Epars, donc il fallait REGROUPER !-. Quant aux surfaces nous n'aurons pas de réponse.

La FSU s'abstient

2 – Ajustement de l'organigramme de la Direction générale adjointe des solidarités - Avis

Il s'agirait de procéder à des ajustements organisationnels afin de correspondre à la réalité opérationnelle de fonctionnement des services, pour la cellule administrative et financière, la cellule médicale et les cellules décisionnelles (DEF – service ASE) et la cellule contentieux (DIS).

Les responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques de ces cellules sont sous la responsabilité d'un cadre de proximité. Il convient de préciser «**SONT**» car, encore une fois tout est fait.

Nous faisons remarquer que ces changements accentuent le glissement d'agents de terrain (inspecteurs, infirmières, etc.) vers des postes de cadres de proximité. C'est une remise en cause des métiers. Une véritable dérive.

Il y a des chefs de service, des adjoints, pourquoi y ajouter un cadre de proximité dont les tâches qu'il aura à exercer à ce titre ne pourront qu'être un moins pour l'usager. L'administration indique que les agents concernés sont favorables à cette évolution car de fait ils avaient déjà des missions d'encadrement. Peut-être mais il n'en demeure pas moins que ce changement sémantique qui acte que les inspecteurs territoriaux sont des gestionnaires administratifs se fait au détriment de leurs compétences relatives à la protection de l'enfance. C'est une vision du service public qui n'est pas la nôtre.

La FSU vote CONTRE

Divers

Le régime indemnitaire est évoqué. A ce titre, la FSU rappelle que malgré des premières discussions, il y a quelques années, aucun travail n'a commencé à ce sujet. L'administration répond qu'il y a des chantiers majeurs à hiérarchiser et qu'une des priorités est de réactiver le groupe de travail ATTE afin, d'aboutir rapidement, à la signature de contrat avec chaque établissement, pour asseoir la place du conseil général au sein du collège.

Retraite

Ce qui nous attend...

Le 28 mars dernier, François Hollande déclarait : «il faudra travailler plus longtemps». Depuis 1993, toutes les réformes en matière de retraites ont suscité d'importants mouvements sociaux car toutes mettaient à mal le système collectif au profit des marchands. A chaque étape les inégalités n'ont cessé de s'accroître ! L'argument de choc à chaque fois fut l'allongement de la durée de la vie... C'est une véritable escroquerie intellectuelle car le taux d'espérance de vie sans incapacité (ESVI) – ça veut dire en bonne santé - lui ne cesse de diminuer. Il était en 2008 d'un peu plus de 64 ans pour les femmes et de 62 ans pour les hommes. En 2010, il n'était plus que de 63 ans pour les femmes et de 61 pour les hommes !

La France réforme ses retraites de plus en plus souvent avec des mesures de plus en plus sévères et injustes et pourtant le système n'est toujours pas pérenne... Pourquoi une énième réforme alors que les précédentes étaient toutes annoncées comme incontournables pour permettre la pérennité de notre système de retraite ?! Par pitié que l'on cesse de dire que la France ne réforme pas. Le régime de retraite hexagonal n'est pas plus favorable que celui de ses voisins, si l'on tient compte de la durée de cotisation et des conditions d'accès à une retraite à taux plein. Les réformes structurelles en matières de retraites ont bien été faites et elles ont creusé les inégalités. L'allongement de la durée de cotisation n'a qu'un seul but : FAIRE DIMINUER LE MONTANT DES PENSIONS !

Qu'est ce qui nous attend maintenant ?

Fin 2012/début 2013 le Conseil d'orientation des retraites (COR) (40 membres : représentants syndicaux, élus, membres des ministères) établit un diagnostic de notre système de retraite. Dans son rapport il indique qu'il manquerait 20 milliards d'€ à l'horizon 2020. Or, au

jour d'hui 51 milliards d'€ échappent aux cotisations ! Il indique que 3 leviers sont possibles :

- ◇ Agir sur l'âge de départ ;
- ◇ Baisser le niveau moyen des pensions ;
- ◇ Augmenter les recettes (en augmentant les cotisations, élargissant l'assiette et/ou créant de l'emploi).

La commission pour l'avenir des retraites planche en ce moment même et va rendre ses conclusions au gouvernement mi-juin.

Le 21 juin, lors de la conférence sociale, le gouvernement devrait faire connaître les arbitrages pour la future réforme.

La FSU défend l'idée que la création d'emploi et le partage du travail sont un préalable incontournable à la pérennisation du système français de retraite. La création de richesse s'entend bien au-delà de l'entreprise. Ainsi, en 2005, le rapport de la Commission "Familles, vulnérabilité, pauvreté", créée par Philippe Douste-Blazy notait qu'aucun pays de l'Union européenne ne pouvait réduire la pauvreté avec un niveau de dépenses sociales trop faible. Il y a d'ailleurs une certaine corrélation entre les dépenses sociales d'un pays et la création de richesses !

La théorie de la croissance endogène n'est pas loin ! Elle identifie quatre facteurs principaux de croissance : les rendements d'échelle, la recherche (ou innovation), la connaissance (ou capital humain), et l'intervention judiciaire de l'État.

Il y a des agents heureux et des agents déçus...!

Le rôle des représentants syndicaux est notamment de permettre que les heureux et les déçus aient une explication **claire des décisions de la CAP** sur leur nomination (ou pas) au grade supérieur. Cela nécessite que les nominations et les promotions se déroulent **avec la plus grande transparence et le moins d'injustice possible...**

C'est pourquoi la **FSU** réitère aujourd'hui sa demande de définition **de critères admis par tous**. Les décisions de promotions par les CAP doivent prendre en compte l'ensemble de la carrière d'un agent, l'âge, l'ancienneté dans le grade et dans la Fonction Publique. L'évaluation, l'admissibilité à un concours ou l'obtention d'un examen, les stages et formations professionnelles sont des éléments pouvant servir à départager des agents.

Par ailleurs, les commissions dites d'harmonisation, en amont des CAP, ajoutent encore plus d'opacité au processus. Elle doivent être supprimées.

Il en est ainsi dans d'autres administrations territoriales, là où les promotions ne souffrent d'aucune contestation.

Pourquoi, dans notre collectivité, un agent entré dans un grade donné en 1975 avec une bonne évaluation au 8ème échelon n'est pas promu alors qu'un autre agent plus jeunes, avec également une bonne évaluation mais une ancienneté dans le grade et un échelon inférieurs, est lui retenu pour une avancée de grade ?

Pourquoi est-ce qu'un agent qui a du mal à prendre ses marques, on «l'avance» à une durée intermédiaire et pas à la durée minimum au lieu de l'épauler et le former ; mais qu'en revanche, 10 jours plus tard, lors de la CAP d'avancement de grade, un responsable contesté bénéficie, lui, d'un avancement ? La géométrie variable ne marche toujours que dans un seul sens...

A n'en pas douter si les dossiers étaient étudiés en gommant les noms des agents, les résultats seraient complètement différents !!!

En effet, l'administration elle-même, lorsqu'elle ne veut pas nommer un agent, ne respecte pas ses propres critères, comme, par exemple, celui de préférer un agent en fin de carrière pour donner un «coup de pouce retraite».

Sans règles précises, applicables et appliquées, les CAP auront toujours un goût amer avec pour corollaire la suspicion et la démotivation du personnel alors même que c'est la motivation des agents qu'on nous brandit sans cesse en étendard.

Il se joue dans les CAP des choses qui nous dépassent, favoritisme, démagogie, etc.

Le jeudi 30 mai, le CHS s'est réuni pour évoquer la situation de la rue des Chaises. Un questionnaire doit être à nouveau adressé aux agents avec un retour mi-juin.

La ventilation dans les locaux doit être remise en place, les agents en seront informés. L'ARS va faire une étude de sols et va par ailleurs effectuer une recherche de pyralène.

Les agents avec des symptômes seront relogés dans des modulaires. Toutefois, afin d'éviter une infrastructure trop compliquée et onéreuse, ces modulaires ne recevront pas de public. Il faudra recevoir le public dans les locaux en dur.

Compte-tenu de difficultés entre les agents et le médecin du travail en charge du dossier, c'est un autre médecin qui est en charge du dossier.

Une réunion de la cellule de coordination devrait avoir lieu début juillet.



ENTRETIENS PROFESSIONNELS

LA GÉNÉRALISATION SUR LA SELLETTE...

Lors de sa séance du 27 mars dernier, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFT)* a eu droit à un bilan du gouvernement sur l'expérimentation des entretiens professionnels dans la fonction publique territoriale. Cette évaluation, la FSU, au Conseil général, l'a à maintes reprises dénoncée pour ce qu'elle véhicule notamment dans sa logique d'objectif au détriment de celle de service. L'entretien professionnel c'est un confessionnal où l'agent se met à nu, où ne seront pas évaluées ses tâches mais bel et bien où il sera jugé lui. Cet exercice qui rassure un certain nombre de collègues va pourtant vider les CAP du peu de substance qu'elles avaient encore. Nos inquiétudes doivent être fondées puisque l'é-

valuation ne sera pas généralisée en l'état comme prévu, dès 2013. Face aux multiples critiques qui se sont exprimées et notamment lors de ce CSFT, la direction générale des collectivités locales a annoncé la mise en place d'un groupe de travail qui accompagnera la prorogation de l'expérimentation pour les années 2013 et 2014, afin d'adapter la réglementation".

* structure indépendante composée à parité de 20 représentants des collectivités territoriales (employeurs) et de 20 représentants des organisations syndicales (employés), présidée par un élu local



14^{ème} législature

Question N° :
18515

de M. Joël Giraud (Radical, républicain, démocrate et progressiste - Hautes-Alpes)

Question
écrite

Ministère interrogé > Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique

Ministère attributaire > Réforme de l'État décentralisation et fonction publique

Rubrique > assurance maladie maternité : prestations

Tête d'analyse > indemnités journalières

Analyse > délai de carence fonction publique réforme

Question publiée au JO le : 19/02/2013 page : 1772
Réponse publiée au JO le : 14/05/2013 page : 5145

Texte de la question

M. Joël Giraud attire l'attention de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur le « délai de carence » dans la fonction publique instauré par la loi de finances pour 2012. Cette disposition prévoit de fait que le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire. Depuis son instauration en décembre 2011, le **SNUCLIAS-FSU, syndicat de la fonction publique territoriale**, est farouchement mobilisé contre cette journée de carence imposée sans dialogue social aux agents publics. Il considère cette mesure comme doublement inéquitable. Premièrement, cette disposition ne rapproche pas le statut des agents publics de celui des salariés du privé, contraints à trois jours de carence. En réalité, la majorité d'entre eux, grâce à des accords d'entreprise ou à des conventions collectives, ont ces trois jours pris en charge par leurs employeurs. La vraie équité consisterait à ce que les salariés restants soient aussi pris en charge. Deuxièmement, la fonction publique territoriale est composée de 77 % d'agents de catégorie C à faibles revenus qui sont les premiers touchés par cette mesure inique. En effet, ces agents aux métiers pénibles et accidentogènes, sont sujets à des arrêts de travail plus fréquents dont le premier jour ne leur sera systématiquement plus payé, avec la plupart du temps une incidence négative sur le montant de leur régime indemnitaire et une aggravation de leur santé, beaucoup d'entre eux repoussant de ce fait les soins dont ils auraient besoin. Sous couvert d'une prétendue équité, cette mesure est inefficace sur le plan économique car les retenues sur le traitement des fonctionnaires ne seront pas reversées au budget de la sécurité sociale, bien au contraire : moins de salaire générera moins de cotisations sociales, donc moins de moyens pour la protection sociale. De plus cette décision unilatérale et autoritaire, instaurée sans concertation par l'article 105 de la loi de finances de décembre 2011, est en contradiction totale avec l'art 57 de la loi du 26 janvier 1984 régissant le statut des fonctionnaires qui dispose que les agents conservent l'intégralité de leur traitement pour trois mois et un demi-traitement pendant neuf mois en cas de maladie ordinaire. Elle porte attaque directement au statut général de la fonction publique en modifiant la loi sans demander l'avis des conseils supérieurs (État, hospitalier, territorial) ou du conseil commun pour les trois fonctions publiques pourtant récemment installé en 2012, s'exonérant ainsi du minimum de dialogue social réglementaire avec les organisations syndicales et du respect vis-à-vis des représentants des personnels. L'actuel Gouvernement, plutôt que d'annoncer sa suppression comme il l'avait envisagé, a émis l'hypothèse de faire payer cette journée de carence par les mutuelles de fonctionnaires. Cette hypothèse n'est à l'évidence pas bien accueillie par les personnels concernés. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir envisager de réfléchir à l'abrogation de cette mesure

Texte de la réponse

Le Gouvernement a décidé d'abroger la journée de carence dans la fonction publique mise en place par le précédent Gouvernement dans le cadre de la loi de finances pour 2012. Un an après la création du jour de carence, un premier bilan du dispositif a été établi et démontre que le jour de carence n'a pas les effets que l'ancien Gouvernement escomptait : - En termes d'équité : plus de deux tiers des salariés du privé bénéficient d'une prise en charge des jours de carence en application d'une convention de branche ou d'entreprise. Le jour de carence dans la fonction publique a lui privé de toute rémunération 100 % des agents publics pour le premier jour de leur arrêt maladie. - En ce qui concerne un éventuel recul de l'absentéisme, dont les dernières statistiques publiées par le ministère du travail prouvent qu'il n'est pas plus important dans le secteur public que dans le secteur privé, les effets ne sont pas démontrés : le nombre de congés maladie est resté quasi stable à l'Etat en 2012 et plus des deux tiers des agents ayant eu un jour de carence n'ont eu qu'un arrêt maladie dans l'année. Il n'est pas mis en évidence de recul significatif généralisé des arrêts de courte durée entre 2011 et 2012 : la proportion d'agents en arrêt court est passée de 1,2 % à 1,0 % dans la fonction publique de l'Etat, de 0,8 % à 0,7 % dans la fonction publique hospitalière mais est restée stable dans la fonction publique territoriale à 1,1 %. Si chez certains employeurs, le nombre d'arrêts a pu diminuer, on observe aussi un allongement de la durée des congés maladie. - Les économies budgétaires sont quant à elles bien moins importantes que prévues : la mesure a rapporté 60 M€ à l'Etat alors qu'elle avait été évaluée à 120 M€. Cette décision sera traduite par une mesure législative qui sera proposée dans le prochain projet de loi de finances présenté au Parlement. La nécessaire recherche de l'équité entre fonctionnaires et salariés implique cependant que les arrêts maladie soient soumis, dans tous les cas, à un régime de contrôle identique et à un renforcement des mesures contre les arrêts abusifs. A cet effet, la généralisation d'un dispositif de contrôle des arrêts médicaux de moins de six mois sera proposé. Par ailleurs, l'obligation de transmission, dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, du certificat ouvrant droit au congé maladie sera strictement contrôlée et renforcée. Le non-respect de cette obligation entraînera une retenue sur salaire. Enfin, la prévention des arrêts de travail liés à l'exposition aux risques professionnels et aux conditions de travail des agents publics sera une priorité dans le cadre de la concertation sur l'amélioration de la qualité de vie au travail qui a été ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.



FSU 28
Section Conseil Général
1 place Châtelet - 28028 CHARTRES

Chartres, le 29 avril 2013

Monsieur le Président,

Comme vous le savez Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Fonction publique, a annoncé l'abrogation de la journée de carence à l'issue de la conférence sociale de février dernier. Cette abrogation sera matérialisée dans le projet de loi de finances rectificatif à l'automne.

Notre collectivité misant sur l'innovation est citée dans un certain nombre de domaines. Aussi, la FSU qui, je vous le rappelle, a toujours dénoncé cette mesure injuste, sollicite la même innovation en matière de ressources humaines et l'abrogation immédiate du jour de carence au Conseil général.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations syndicales.

Pour la section syndicale,

Dominique

Monsieur le Président du Conseil général
1 place Châtelet
CS 70403
28008 CHARTRES CEDEX



FSU CG28 28 - 1 place Châtelet - 28008 Chartres
fsu.cg28.fr - tel. 02 37 23 56 30 - fax 02 37 23 56 31

Les clignotants passent au rouge

La Gazette des communes s'est penchée sur l'état d'esprit des agents dans la territoriale. Près de 4500 d'entre eux ont répondu à l'enquête.

«Attention danger », serait-on bien tenté d'alerter à la lecture du baromètre 2013.

En un an, le bien-être au travail des agents de la FPT est considérablement fragilisé, comme l'indique l'évolution de leur opinion.

Deux répondants sur trois restent satisfaits et même fiers de travailler pour leur collectivité.

Mais, aussi beau soit-il, l'arbre ne doit pas cacher la forêt. En effet, les courbes enregistrent toutes une baisse de 6 et 8 points par rapport à 2012 et le niveau de satisfaction globale a très nettement diminué.

Sentiments voire ressentiments

Pourquoi une telle chute ? Sans doute y a-t-il quelques liens avec le climat général. Dans un paysage socioéconomique toujours plus fragile, la déception, autour du gel du point d'indice pour la quatrième année consécutive, pèse sans doute très lourdement. Mais, la qualité des relations avec la hiérarchie s'effrite et les conflits sont de plus en plus fréquents.

Le fossé s'élargit donc entre le personnel des collectivités et leurs supérieurs dont la reconnaissance, comme celle des élus employeurs d'ailleurs, se fait toujours attendre.

La fêlure entre le sens donné aux missions et les conditions dans lesquelles celles-ci s'exercent est proche de la fracture.

Que disent les territoriaux : que la gestion des personnels et le fonctionnement interne des collectivités, sont loin de faciliter l'activité des fonctionnaires territoriaux. Dans l'enquête réalisée par la Gazette les

indicateurs relatifs aux modes d'encadrement sont pratiquement tous en baisse. La frustration est donc de mise.

Heureusement, il reste les collègues ! La qualité du collectif se fait rempart, 69 % trouvant en leurs collègues le premier des soutiens. Mais, attention, là encore la qualité de l'ambiance dans l'équipe diminue, miné sans doute en partie par la recherche de l'efficacité et par l'évaluation permanente dont la fonction publique et les fonctionnaires deviennent l'objet.

La pression ressentie par les fonctionnaires publics territoriaux reste supportable mais elle est cependant **plus forte en provenance de la hiérarchie que des usagers.**

Les territoriaux s'usent et s'inquiètent. L'équilibre entre vies professionnelle et personnelle diminue : attention donc aux risques psychosociaux.



DÉPART DE
LA MAISON

DÉPART DU
BUREAU

Nous constatons hélas, que notre collectivité ne fait pas exception à la détérioration des conditions de travail pour tous, voire pour certains collègues d'un quotidien professionnel qui devient difficilement supportable !!! La FSU est attentive aux situations parfois très douloureuses. Nous avons à plusieurs reprises attiré l'attention de la collectivité émettant l'hypothèse de clignotants qui pourrait permettre de connaître les situations avant qu'elles n'atteignent un point de non retour. Espérons que le travail autour du document unique permette de déceler et de résoudre ces situations de malmenage voire de harcèlement. Les risques psychosociaux ne sont pas, quoique qu'en pense certains, que réservés à France télécom !

N'hésitez pas à nous contacter.

Info mobilité

Soumets toi ou démetts toi !

La FSU accompagne des collègues dont le quotidien, dans leur service, est devenu trop douloureux. La réponse quasi-systématique est **MOBILITE**. Ce qui équivaut à : **lorsque tu as un caillou dans ta chaussure arrête de marcher !**

En fait, cette réponse acte du soutien systématique de la collectivité à ces cadres. Outre, ce soutien parfois sans aucun recul ni discernement, cette solution se heurte au peu de possibilité de mobilité interne. Ainsi, combien de collègues postulent, postulent et repostulent mais sans jamais être retenus ?!

Du coup pour ceux-ci, au bout du compte, la seule alternative c'est de devoir quitter la collectivité même si cela implique de devoir partir travailler loin de chez soi avec des coûts et temps de trajet plus importants. Mais ça ce n'est pas le problème de la collectivité.

Eclairage sur l'engagement et la poursuite de buts personnels et collectifs :



«Il y a plus de volonté qu'on ne croit dans le bonheur» [Alain]

L'engagement est **une force** qui stabilise l'individu. C'est ce qui fait qu'une personne continue ce qu'elle avait entrepris en dépit des obstacles rencontrés, de la tentation offerte par d'autres options intéressantes.

2 types d'engagement peuvent expliquer la motivation des individus à mettre en route et poursuivre une action : l'engagement comportemental met au premier plan le besoin de l'individu à s'adapter au contexte social, à travers une démarche de responsabilité sociale, tandis que l'engagement personnel témoigne du besoin d'exprimer ses désirs et ses valeurs. Persévérance et enthousiasme sont en réalité utilement liés dans la motivation à s'engager : fonction identitaire ou valeur de plaisir, pourquoi choisir ? « *L'engagement est peut-être une façon de concilier la joie de vivre et la douleur de vivre* » (Dubay). Il doit composer avec la norme sociale, le sacrifice ou le compromis, mais la passion qui l'anime portera celui qui s'engage à vivre des joies et des récompenses, tout en demeurant en bonne santé, impliqué et satisfait dans son travail, malgré les difficultés ou les effets du stress.



L'œuf ou la poule ? : On sait que l'enthousiasme déclenche l'engagement vis-à-vis d'un objet social valorisé, mais parfois, c'est la persévérance dans une ligne d'action qui amène une personne à être enthousiaste vis-à-vis de l'objet !

Certains auraient une prédisposition à l'engagement, comme un trait de personnalité... Les expériences personnelles ayant abouti sur des engagements réussis et efficaces facilitent l'en-

gagement dans d'autres activités.

La notion d'engagement est à relier à la recherche de **buts personnels**. En effet, il est fondamental d'avoir des buts et des perspectives futures, pour donner un sens à la vie et ressentir du bien être. Les buts sont associés à la croissance personnelle, à la réalisation d'activités variées, à un intérêt pour les autres. Ils procurent une grande satisfaction de vie.

La décision d'entreprendre la réalisation d'une tâche ou la poursuite d'un but dépend en bonne part de l'autonomie psychologique ou de la maîtrise que l'individu pense avoir sur sa vie. Les personnes favorisées sur les plans physique et psychologique ne limitent pas leurs aspirations à la préservation de leur santé, mais manifestent une ouverture vers le futur, un intérêt pour leur croissance personnelle et une préoccupation pour le bien être de leur entourage.

=> La notion de **capital social**, englobant plus ou moins les précédentes notions, permet d'accentuer **l'intrication des aspects individuels et collectifs**. « *Les effets publics du capital social se font sentir pour tous les membres de la collectivité, indépendamment de leurs relations personnelles aux autres* » (Andrew).



Vu sur le net

MONTGOLFIER
consultants

NOS OFFRES

NOS REFERENCES

NOS PARTENAIRES

NOS OUTILS

NOU

En fluidifiant les relations entre les personnes, entre les services ou les directions, mais aussi les liens entre les idées et leur mise en œuvre, vous obtiendrez des gains de temps et des économies substantielles sur le fonctionnement de votre organisation.



TOUTE RESSEMBLANCE AVEC DES PERSONNES OU SITUATIONS EXISTANTES OU AYANT EXISTE NE SERAIT QUE FORTUITE

Si tu ne t'occupes pas de tes conditions de travail, le collectif s'en chargera... Se syndiquer c'est prendre en mains sa carrière, ses conditions de travail et donner au syndicat les moyens d'agir !

CNAS

Le 2 mai dernier, la FSU a sollicité auprès du Directeur général des services l'inscription d'un point sur le CNAS lors du prochain CTP.

Nous souhaitons en effet connaître les répercussions sur la charge de travail pour les services.

Nous avons également sollicité ce point car le Département a fait le choix de ne pas faire profiter ses retraités des prestations du CNAS. Or il nous semble pourtant que cela fait partie de la reconnaissance que la collectivité pourrait avoir pour les agents qui ont participé pendant leur carrière à faire fonctionner notre collectivité, pour un cotisation annuelle de quelques 130 €.

COTISATIONS SYNDICALES : BONNE NOUVELLE !

Les cotisations syndicales des adhérents non imposables sont désormais susceptibles de permettre d'obtenir du crédit d'impôts.

La loi de finances rectificative pour 2012 (n°2012-1510 du 29 décembre 2012, article 23) modifie le code général des impôts (article 199 - quater C) pour transformer la déduction fiscale de 66% des cotisations syndicales en crédit d'impôt sur le revenu.

Autoritarisme au collège de Toury !

Gros titre pour une histoire réelle à Toury où la principale arrivée de l'Indre à la rentrée 2011, mène une guérilla interne avec les personnels notamment les ATTE (personnels du Conseil général) et en tout premier lieu avec le chef cuisine et l'ouvrier d'entretien. A l'origine du conflit des échanges entre différents personnels autour de la surveillance des élèves pendant le repas. Et aujourd'hui ? La situation est très tendue. La gestionnaire ne donne pas les effectifs au chef cuisinier qui du coup prévoit un nombre maximum d'inscrits - Bonjour la gaspille !-. La FSU Conseil général a organisé une HMI sur l'établissement. La principale assez réticente à notre venue n'a pas pu s'y opposer. Les collègues nous avaient demandé de venir pour échanger sur cette situation qui dure depuis un an. A notre arrivée la principale souhaite nous recevoir. Elle évoque la situation tendue dans l'établissement à cause, selon elle, de quelques personnels ATTEE. Pendant

l'HMI tous les personnels nous disent vivre très mal la situation.

Différentes réunions ont eu lieu avec les services du Conseil général ou l'Inspecteur d'académie, ce dernier outrepassant quelque peu ses prérogatives en venant demander aux ATTEE de se «tenir gentiment». D'autres syndicats de la FSU ont été interpellés par les enseignants sur des dysfonctionnements au sein de l'établissement. Cette situation ne peut plus durer, au risque qu'elle ne dégénère. Pourtant, nous craignons que la solution toute trouvée pour le Conseil général se résume à des mobilités de personnels. Encore une fois, se serait aux personnels malmenés de partir. Cela devient réellement inacceptable. D'autant plus que bien souvent, ils subissent la double peine de devoir partir et de voir leur déroulement de carrière sacrément ralenti !!!

Ceci permettra aux collègues non-imposables d'en bénéficier dès cette année, puisqu'ils pourront alors prétendre à un crédit d'impôt égal à 66% des cotisations versées, qui leur sera remboursé par l'Administration fiscale (à la différence d'une déduction fiscale qui ne s'applique qu'en diminution des impôts à payer), dans la mesure où ils font une déclaration d'impôts bien sûr.

Attention : pour bénéficier du crédit d'impôt, il est indispensable de joindre à la déclaration des revenus le justificatif syndical. En cas de déclaration des revenus par voie électronique, il y a dispense de joindre à la déclaration le justificatif syndical, celui-ci devant être transmis en cas de demande des impôts.



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