

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°20

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

Fédération Syndicale Unitaire

Action intersyndicale

CGT - CFDT - FO - FSU - UNSA

Boycott du CTP du 12 déc. 2013

Le CTP devait se réunir une dernière fois pour cette année le 12 décembre. La réunion initialement prévue sur une journée nous promettait d'être ardue compte-tenu de l'ordre du jour. En effet, nous devons aborder :

- Le projet de territorialisation,
- La prospective financière et la présentation des équilibres du projet de BP 2014,
- Les emplois d'avenir,
- Le bilan des sélections professionnelles dans le cadre de l'application de la loi SAUVADET,
- Le plan de formation 2014,
- Le tableau des emplois,
- L'évolution de l'organigramme de l'ATD.

Bien que nous n'en ayons pas été officiellement avertis la collectivité avait décidé de réduire ce CTP, initialement prévue sur 1 journée complète à une 1/2 journée.

L'ensemble des 5 organisations syndicales représentées en CTP, constatant et regrettant que, quelles que soient les observations des syndicats, quels que soient les votes intervenant au cours de cette instance, la collectivité fait toujours ce qu'elle avait décidé de faire sans jamais tenir compte des avis prononcés, a décidé de boycotter celui du 12 décembre 2013 (cf la lettre ouverte au Président).

Face à ce boycott, la réponse rédigée par la DGS adjointe et signée par le Vice-président en charge des ressources humaines a rectifié quelques chiffres. Elle fut également l'occasion de nous rappeler d'un point de vue comptable, le contexte budgétaire actuel.

La FSU tient à rappeler que tout ne s'explique pas uniquement d'un point de vue comptable. Certes des postes sont créés mais pour autant sont-ils des postes de terrain ou des postes d'adjoint à des chefs de service?!? Ainsi, à titre d'exemple, citons la subdivision de NOGENT LE ROTROU pour laquelle 14 postes ont disparus en 10 ans.

Suite p. 7

SOMMAIRE

Page 1 : Boycott du CTP du 12 déc. 2013

Quand le travail social est maltraité !

Pages 2 à 6 : CTP de oct., nov. Et déc. !

Pages 3 : Souffrance au travail

Page 7 : Travail social (suite)

Page 8 : CAP 26 nov. 2013

La chasse aux fonctionnaires est-elle ouverte ? »

Page 9 et 10 : Réforme cat. C

Page 11 : Travail social (suite)

Y'a-t-il un capitaine à bord !?!?

Page 12: Elections professionnelles 2014

Quand le travail social est maltraité...

Auparavant, les travailleurs sociaux se reconnaissaient comme des travailleurs avec une complémentarité de leurs expertises et technicités, une éthique, une déontologie. Ils s'affirmaient dans un travail social émancipateur et porteur de transformation sociale.

Aujourd'hui, les attaques contre le travail social et ses personnels sont tout à fait semblables à celles perpétrées contre les autres services rendus à la population.



Ainsi l'absence de reconnaissance de nos professions entraîne la dévalorisation de nos qualifications.

Les travailleurs sociaux, qu'ils relèvent des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements hospitaliers ou du secteur associatif, s'inquiètent du mépris des dirigeants à leur égard, rémunération, qualification, technicité, conditions de travail.

Certains épuisés, désabusés s'isolent. D'autres relèvent la tête et ouvrent une autre voie : celle des mobilisations.

Nous sommes de ceux qui relèvent la tête, et n'accepteront pas d'être des exécutants de procédure derrière des guichets. C'est dans ce cadre que la section FSU du Conseil général était présente lors des mobilisations nationales du 8 octobre à l'occasion du colloque organisé par le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG sur le thème « Quelles évolutions pour la filière sanitaire et sociale de la FPT ? » pour défendre nos qualifications » et du 5 décembre devant l'Assemblée nationale.

La FSU continuera notamment dans le cadre de l'intersyndical national (CGT - FSU - Solidaire - FAFPT) à se battre pour une vraie reconnaissance du travail social et des travailleurs sociaux !



Pour le 3ème CTP depuis la rentrée, un seul avis, celui sur les «ponts» 2014. Tous les autres dossiers étaient des informations.

1 – Pont 2014 – Avis

En 2014, les jours qui donneront lieu à fermeture des services ont été unanimement choisis. Il s'agit des :

Vendredi 2 mai
Vendredi 30 mai
Lundi 10 novembre
Vendredi 26 décembre

Il a d'ores et déjà été acté un jour de fermeture sur 2015, le **vendredi 2 janvier**.

Pour info en 2015, seuls 4 jours fériés y compris ce 2 janvier donneront lieu à des « ponts » donc cette décision prise maintenant aurait été la même qu'en fin 2014.

La FSU a voté pour.

2 – Présentation du projet de gestion électronique du courrier - Information

Les objectifs attendus par la collectivité sont :

Fluidifier la circulation du courrier,
Améliorer les délais de transparence,
Assurer la traçabilité du courrier,
Garantir les délais de traitement et de réponse.

Il a pour but de remplacer l'outil d'enregistrement du courrier existant et de dématérialiser, au travers de ce nouveau logiciel, la transmission de 30 à 40 plis par jour (les courriers d'une importance particulière) vers les services destinataires.

La FSU est dubitative sur ce dossier qui avait déjà fait l'objet d'une présentation en tout point similaire en février 2011, avec un calendrier qui prévoyait l'achèvement de l'ensemble des phases en janvier 2012.

Un échange sur l'ouverture du courrier et la confidentialité a eu lieu. La définition d'un niveau de droit précis est, nous semble-t-il, un gage de confidentialité par rapport à des courriers que l'on peut trouver «sur le bord de bureaux». De même, la gestion d'un seul fichier informatique est sans doute plus sûr pour le respect des règles de confidentialité édictées par la CNIL

que la multiplicité des fichiers «Excel» contenant des info sur les usagers.

Le secret professionnel, c'est l'interdiction pour certaines personnes de révéler ce dont elles ont connaissance dans le cadre de leur profession. Il a pour objectif de protéger les administrés, mais aussi les fonctionnaires au sein de leur collectivité ; divulguer toute information relevant du secret de la vie privée constitue un délit pénal.

Les médecins ou assistants sociaux sont tenus au secret professionnel, ce n'est pas le cas pour les éducateurs ou psychologues. En revanche ces derniers pourront être soumis au secret professionnel en raison de certaines fonctions comme d'autres agents.

De manière plus générale, et conformément au statut, l'ensemble des agents de la fonction publique est soumis à la discrétion professionnelle lui interdisant de divulguer ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Tout le courrier reçu par une collectivité est présumé être un courrier professionnel sauf mention sur son caractère personnel ou confidentiel. Aussi, il convient d'informer clairement les usagers de cela.

Ce nouvel outil devrait être mis en fonction au 31 mars 2014, selon le nouveau planning prévisionnel qui nous a été présenté.

3 Secrétariat de la Commission de réforme et du Comité médical - Information

La loi dite SAUVADET du 12 mars 2012 prévoit le transfert des secrétariats des comités médicaux et commissions de réforme vers les centres de gestion **OU** la gestion directe par les collectivités non affiliées au centre de gestion et qui ne souhaitent pas y adhérer pour ces missions.

Le CG 28 a opté, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour l'adhésion au C.D.G., pour un montant de 27 000 € / an maximum, et pour un bloc de compétence indivisible :

Le secrétariat des commissions de réforme,
Le secrétariat des comités médicaux,
Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire,
Une assistance juridique statutaire,
Une assistance au recrutement et un

accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,

Une assistance à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite,

La collectivité met en avant l'impartialité d'une gestion extérieure des dossiers des agents et insiste sur la difficulté de recruter des médecins.

La FSU a interrogé la collectivité sur l'articulation avec les agents de la DRH qui travaillent sur des missions du même champ, notamment l'accompagnement des collègues dans le cadre de la mobilité interne.

La réponse semble très claire pour l'administration sur la place de chacun et sur la complémentarité. Cela nous semble beaucoup moins clair à nous.....

4 Eco quartier de l'Esplanade Martial Taugourdeau - Information

Selon la définition du Ministère du développement durable, un écoquartier

«a pour objectif de proposer des logements pour tous dans un cadre de vie de qualité, tout en limitant son empreinte écologique.»

Ainsi, un écoquartier doit respecter les principes du développement durable : Promouvoir une gestion responsable des ressources

S'intégrer dans la ville existante et le territoire qui l'entoure

Participer au dynamisme économique

Proposer des logements pour tous et de tous types participant au « vivre ensemble » et à la mixité sociale

Offrir les outils de concertation nécessaires pour une vision partagée dès la conception du quartier avec les acteurs de l'aménagement et les habitants.

Un EcoQuartier doit se poser en modèle, en précurseur.

La co-construction est en effet essentielle et intrinsèque au projet : les Ecoquartier doivent être désirés. Ils doivent répondre aux attentes du plus grand nombre pour éviter l'« effet vitrine » avec seulement des constructions très avant-gardistes pouvant conduire à des rejets ultérieurs du projet. Enfin, l'EcoQuartier doit être issu de compromis entre tous les acteurs concernés, dont le cas échéant, les futurs habitants, les riverains, les acteurs économiques... »

D'emblée, à la lecture de cette définition, des mots ou des concepts nous interpellent fortement. On voit bien dans cette définition que le label éco-quartier concerne des projets liés aux logements. Dans le projet présenté par la collectivité, on innove, puisque qu'il s'agit, ici, d'un écoquartier administratif dont le logement ne serait que portion congrue. Notons au passage que si cet avant-gardisme nous semble intéressant, nous aurions aimé la même promptitude lorsque nous avons demandé la suppression du jour de carence dès l'annonce du Ministère.

Qui sait nous aurions pu avoir le label «écosocial !!! »

Pour revenir sur les mots qui nous semblent revêtir un vrai intérêt, citons par exemple «éviter l'effet vitrine» ou encore « doit être issue du compromis entre tous les acteurs », mais cela seul l'avenir nous dira s'il s'agit de mots vains ou de véritables valeurs.

S'agissant du projet, qui est actuellement à l'état d'études, il s'agit, à l'horizon de 3 ou 4 ans, de regrouper un certain nombre de services actuellement disséminé sur l'agglomération chartraine, sur le site de l'esplanade, en construisant sur les actuels emplacements de stationnement,

Les constructions devraient être essentiellement réalisées sur les parkings.

Du coup, les agents devraient se stationner au parking sous la préfecture (propriété du Département). Quant aux usagers, il nous a été présenté un plan répertoriant les parkings publics à leur destination.

La FSU a souligné que l'ensemble de ces parkings étaient payants. Même si la collectivité nous a répondu que c'était le cas dans la plupart des villes, cela ne nous a pas pour autant convaincu du bien fondé et en outre où est l'innovation ?!!

Il ne devrait pas coûter aux contribuables puisque la vente de certains bâtiments ou la fin de location d'autres devrait en couvrir le coût.

Au détour des échanges, la Direction générale a indiqué qu'à terme, sans présager du futur découpage territorial des services sociaux, il devrait exister deux implantations pour les différentes circonscriptions. Une plutôt dans l'hyper centre qui abriterait les circonscriptions urbaines et une plutôt en périphérie pour les circonscriptions à dominante rurale.

Elle a avancé le chiffre de 95 % des contacts avec les usagers en milieu rural qui auraient lieu soit sur les lieux de permanences, soit au domicile desdits usagers, justifiant ainsi qu'il soit inopportun d'implanter ces circonscriptions dans le centre, obligeant les agents à subir les difficultés de circulation.

Attention néanmoins de ne pas oublier les 5 % de contacts qui ont lieu au sein des circonscriptions et dont les usagers sont souvent des utilisateurs de transport en commun.

Divers

La FSU a attiré l'attention sur l'aspect dangereux des traverses de la rotonde du COMPA fortement abimées alors même qu'un grand nombre d'enfants l'investissent lors des visites scolaires. Le DGA des Investissements nous a indiqué que la consultation lancée pour la rénovation du parking et des traverses du COMPA aurait été infructueuse. La collectivité va voir ce qu'il est possible de faire pour la sécurisation des lieux.

LA FSU interpelle l'administration sur l'absence d'insonorisation des locaux syndicaux, posant un véritable problème de confidentialité. Absence, pour le moment, de réponse de la collectivité.

La DRH nous annonce, au moment de quitter la salle, la mise en place d'un groupe de travail pour la création d'une bourse de l'emploi inter-départementale (28-45-41).

SOUFFRANCES AU TRAVAIL

Après avoir échangé avec plusieurs salariés de tous secteurs confondus (hôpital, enseignement, administration, milieu bancaire...), j'ai pu constater qu'ils étaient confrontés à divers types de souffrances.

Les 3 principales souffrances rencontrées sont :

- Pression liée à la hiérarchie
- Manque de moyens / d'effectif
- Problèmes de communication (dialogue, réunion, respect)

Au quotidien, beaucoup subissent une pression de la part de leur supérieur direct quels que soient les secteurs d'activités (Privé ou public) Ces supérieurs, eux-mêmes, reçoivent des ordres de plus haut. Dans certains secteurs la pression de la hiérarchie peut concerner des objectifs qui sont fixés. Le fait de ne pouvoir les atteindre peut frustrer, voire pire, le personnel.

Les employés sont confrontés régulièrement à un manque de moyens qui les empêche d'effectuer leurs tâches quotidiennes dans de bonnes conditions. La principale problématique concerne le manque d'effectif. L'importance et le nombre de tâches à accomplir nécessitent le plus souvent le recrutement d'une ou plusieurs personnes. Or, ce manquement accroît la charge de travail des salariés et entraîne une souffrance physique et mentale supplémentaire.

Les salariés doivent également faire face à des problèmes de communication, soit entre collègues, soit avec la direction et même parfois les deux ! Un manque de communication, au travers de l'organisation de réunions

régulières par exemple, peut accentuer les dysfonctionnements et la tension. Il est donc important que des échanges aient lieu, afin d'avoir un «retour terrain» des salariés et un nouveau regard sur ce qui se passe sur le terrain. A contrario trop de réunions submerge et désorganise de façon aussi dangereuse. Certaines souffrances peuvent être également liées à un manque de respect.

En conclusion si la pression existe à toutes les strates de la Société, les agents situés en bas de la pyramide la ressentent de façon bien plus accrue. La résignation, la peur, ... empêchent bien souvent la réaction des salariés. Il est important d'agir pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous, quel que soit la place et le secteur d'exercice.

L'étymologie du mot TRAVAIL est certes tripalium (latin populaire), mot latin qui désignait un instrument d'immobilisation (et éventuellement de torture) à trois pieux. Et pourtant peut-on accepter que les conditions de travail soient génératrices de souffrances.



La FSU 28 présente à Paris lors de l'adoption définitive de la réforme des retraites

12 novembre 2013

Nous voilà à nouveau tous réunis autour de la table. La multiplicité des réunions du CTP pourrait donner à penser que le dialogue social est nourri dans notre collectivité. Mais la précipitation dans laquelle s'achève un certain nombre d'instances, dont précisément celle de ce 12 novembre dernier, nous laisse dubitatifs : sommes-nous vraiment invités à participer à un dialogue nourri, ou s'agit-il uniquement de gavage !?!? Nous imaginons la frustration des services qui travaillent d'arrache-pied pour préparer leur intervention dans l'arène, mais nous restons nous-mêmes sur notre faim, ne pouvant aborder tout ce que nous souhaitons aborder ! Alors attention, car à tenter de faire prendre des amuse-gueules pour des plats de résistance, sans vouloir cracher dans la soupe, nous pourrions imaginer que la recette appliquée par la collectivité privilégie la quantité à la qualité !

1 – Evolution de l'organisation de la DGAS – Avis

L'évolution de l'organigramme de la DGAS concerne en fait plusieurs modifications touchant la direction des établissements et services médico-sociaux (ESMS) et celle de la direction des interventions sociales.

La direction des établissements et services médico-sociaux, était constituée de 2 services : un service «personnes âgées» et un service «enfance et handicap». Un des 2 chefs de services quittant la collectivité il est procédé à un regroupement des 2 services pour n'en faire qu'un. A la place du cadre A qui était chef de service, il est créé un poste de catégorie B qui sera le «réfèrent des suivi des autorisations et des évaluations des ESMS, de la qualité et de la contractualisation».

Au passage on transfère, d'une part, les missions du médecin qui était rattaché au directeur des établissements et services médico-sociaux, vers le médecin de l'APA, et d'autre part, la secrétaire qui va avec !! I s'agit, je cite : «de tirer les conséquences du principe de réalité et de l'évolution législative» !!!

Pour ce qui concerne la direction des interventions sociales les modifications sont induite par la reprise en interne du volet eau/énergie du FSL, du renforcement de l'équipe chargée de l'accompagnement social spécifique logement (ASSL) et du renforcement de l'équipe des techniciens en insertion professionnelle.

Gouvernance du FSL

La gestion du volet eau/énergie du FSL était assurée par l'UDAF. Le marché avec l'UDAF prend fin au 31 décembre 2013. Dans un même temps la CAF envisage de confier au Département la gestion de son enveloppe de 120 000 € dans ce domaine à condition d'un traitement uniforme

départemental. Du coup, on crée une commission unique départementale, et non plus une par arrondissement.

Devant les inquiétudes de la FSU sur le délai et le service pour les usagers, la chef du service action sociale nous rassure : ça ira plus vite car plus besoin de multi saisie puisqu'il n'y aura qu'un seul gestionnaire : le Conseil général !

Quant aux 3 agents qui exerçaient sur des sites déconcentrés, un seul ne souhaitait pas venir en central. Mais apparemment tout est bien qui finit bien puisqu'un de ses collègues est lui intéressé par ce petit tour du côté de Chartres !

Renforcement de l'équipe chargée de l'accompagnement social spécifique logement (ASSL)

Il s'agit là-encore de reprendre en interne l'accompagnement social jusqu'ici confié au FAC et au GIP relais logement dans le cadre de conventions. Cette année, lors de la mise en concurrence, certains lots n'ont pas pu être attribués. Donc, on reprend la gestion de certains dossiers en recrutant 2 travailleurs sociaux. La FSU a souligné qu'il y avait plus de 2 travailleurs sociaux au FAC et au GIP relais logement. Il nous a été répondu que ces 2 structures avaient fait le choix de ne pas confier que de l'accompagnement FSL aux travailleurs sociaux. Chacun des 4 travailleurs sociaux suivrait 25 mesures d'accompagnement. Bref, dans le cas présent on ne peut pas parler de renforcement d'une équipe mais bien de recruter pour effectuer des missions supplémentaires !!!

N.B. : A la vitesse où le fossé se creuse entre riche et pauvre, il y a fort à parier que le nombre de mesures augmente plus vite que le régime indemnitaire !!!

Renforcement de l'équipe des techniciens en insertion professionnelle (TIP)

Il existe 3 groupes de bénéficiaires du RSA, ceux très éloignés de l'emploi, ceux très proches de l'emploi et une catégorie «intermédiaire». L'accompagnement de ces derniers est assuré par 3 techniciens en insertion professionnelle (TIP). Pour faire face aux 12% d'augmentation du nombre de bénéficiaires, le Conseil général doit renforcer l'équipe. Ce sont donc 2 TIP qui seront recrutés. Pourquoi des TIP plutôt que des travailleurs sociaux ? Parce que leur travail, nous dit-on, consiste à un peu d'accompagnement social mais surtout à être en lien et au plus près des entreprises afin d'être le plus efficace possible dans le retour à l'emploi des usagers accompagnés (Cf. la fiche 12-D-22 http://www.cnfpt.fr/node/146/repertoire-metiers/metier/543?mots_cles=&gl=ZDFiYzcuNzg du CNFPT)

A la vitesse où le nombre de bénéficiaires du RSA augmente on risque bientôt de devoir renforcer à nouveau l'équipe !!!

La FSU s'est abstenue.

2 – Tableau des emplois – Avis

Le CG avait recruté en nov. 2010 un chargé de mission sur le grade d'ingénieur dans le cadre de l'activité de restauration des établissements tarifés par la collectivité. Cet ingénieur était mis à disposition du CDE sur une partie de son temps de travail. Il nous était demandé de donner un avis sur la suppression du poste. L'administration notait que les missions de ce chargé de mission autour du CDE et de l'EHPAD de Senonches sont terminaient. La FSU a fait savoir que, compte tenu du nombre de sites possédant des services de restauration (Etablissement médico-socials, collèges...) ce poste d'ingénieur avait peut-être un avenir dans la collectivité.

La FSU a voté contre.

3 - Bilan de l'évaluation professionnelle 2012 – Information

Ce bilan s'étalait sur un peu plus d'une dizaine de pages avec essentiellement des graphiques (et camemberts !). La collectivité, successivement par la voix du Directeur général et de son adjointe, a indiqué que les évaluateurs et les évalués devaient être RESPONSABILISÉS, notamment par des échanges réguliers permettant de répondre aux questions ou observations notées dans les formulaires d'évaluations.

Pour ce qui est des questions ou observations concernant plus directement la DRH, pour ne pas adresser de réponses types aux agents... il n'a pas été adressé de réponses. Cette année sans réponse a apparemment été mise à profit pour réfléchir à la meilleure manière de répondre dans les années à venir...

Arrive ensuite un constat de la collectivité, un constat qui nous semblait une évidence dès les premiers échanges autour de «l'évaluation professionnelle», «Sur certains métiers, la fixation d'objectifs peut être compliquée»; tiens, il nous semble l'avoir déjà souligné !!!

Au fil des diapos, les chiffres et pourcentages sont égrenés sans que l'on sache forcément ce que cela apporte à la collectivité. Ainsi, plus de 25 % des collègues ont émis

un souhait de mobilité mais est-ce parce qu'ils ont la sensation d'avoir fait le tour de leur poste, est-ce parce que cela ne se passe pas bien dans leur équipe, est-ce pour se rapprocher de leur domicile ??... Les chiffres ne veulent pas forcément dire grand-chose ! Au chapitre de la mobilité, la FSU a indiqué que les collègues n'étaient pas toujours bien accompagnés. La collectivité a répondu qu'il fallait faire la distinction entre la mobilité totalement choisie et celle inhérente à des difficultés au sein d'une équipe. La FSU a donc réitéré ses regrets sur le traitement de ces dossiers. Les collègues qui ont déjà la sensation de subir une double peine, celle de devoir partir alors qu'ils ne sont pas toujours la cause des difficultés, ne trouvent pas de mobilité ! Ce que nous avons pu savoir c'est qu'environ 70 agents bénéficient de mobilité dans une année au CG28.

Au chapitre des formations, les agents font remonter des annulations de formations qui ne sont pas reprogrammées. Le DRH a indiqué que le CNFPT regrettait un grand taux d'absentéisme aux formations. La FSU a indi-

qué qu'il en était des formations CNFPT comme des formations internes, les agents surchargés de travail notifient parfois le matin même qu'ils ne pourront pas être présents, de façons plus ou moins volontaires... Il faudrait rappeler à tous, **et notamment aux cadres que la formation est un plus !!!**

Pour finir il a été indiqué qu'en CAP à chaque fois que cela a été nécessaire les formulaires d'évaluation ont été consultés. Alors, certes ils ont été consultés mais sans grande spontanéité. Il a fallu les demander avec force et conviction pour que la

DRH en fasse lecture !

4 - Présentation des orientations stratégiques du plan de formation 2014 - information

Au moment de la présentation du plan de formation, le déroulement du CTP avait déjà pris beaucoup de retard et nous sentons bien que certains représentants de la collectivité n'apprécient que modérément les interventions des organisations syndicales... Et cela après seulement une demi-journée !! Qu'en sera-t-il lors du prochain CTP qui doit durer une journée entière ?!?! Il y a fort à parier que nous finissons par parler dans le vide !

En ce qui concerne la formation, le constat est le même que les années précédentes : le taux de formations le plus bas est détenu par les agents dans les collèges.



La FSU a rappelé que les formations pour ces agents étaient assez limitées et peu diversifiées en dehors de celles liées à la restauration scolaire.

Dans le rapport qui nous est présenté, petit abus de langage ! Il est indiqué : «la collectivité a à cœur d'assurer tant la sécurité des usagers de son réseau routier que celle des agents qui l'entretiennent». Euh, à cœur ou pas à cœur, c'est une obligation !

A la lecture du 3ème paragraphe relatif aux outils numériques mis à disposition des agents via leur poste de travail, une réflexion nous était d'emblée venue. Afin de ne pas faire durer davantage le calvaire de certains dans la salle, nous ne l'avons pas soulevée. Il nous semble, en effet, que la collectivité aurait sans doute beaucoup à gagner, à envisager une «recette» de bonne utilisation du courriel. Nous constatons tous régulièrement, les dégâts d'une utilisation systématique et massive du courriel, comme «pseudo écrit qui laisserait des traces», et ce bien sûr en arrosant la terre entière ! Déshumanisation, désengagement, déresponsabilisation... c'est un cocktail plutôt dangereux pour la collectivité et les agents !!!

Toujours au chapitre des formations, la collectivité rappelle les évolutions législatives qui font qu'à compter de 2014, pour que les agents puissent bénéficier d'une promotion interne, ils devront avoir réalisés au moins 2 jours de formations sur une période de 5 ans. Or, à ce jour 150 agents ne remplissent pas cette condition. La DRH doit vérifier, parmi ces agents, combien sont susceptibles de bénéficier d'une promotion interne. Il est à craindre que, quelque soient les moyens (financiers, techniques, humains) mis en place, la situation ne soit pas rétablie d'ici les CAP 2014. Par ailleurs, la précipitation de faire réaliser des formations aux agents concernés ne risque-t-elle pas de détourner l'esprit dans lequel doivent être réalisées les formations. Et enfin, il est dommage que notre administration qui sait si bien communiquer certaines fois n'ait pas attiré l'attention des collègues sur cette disposition.

5 - Feuille de route Ressources humaines : convention de coopération entre les 3 Conseils Généraux - information

Le CG 28 a décidé d'opérer un rapprochement stratégique avec les CG 28, 41 et 45 (Cf. notre compte-rendu du CTP du 22/07/13). Dans ce cadre, il nous a été présenté, au pas de course, un point sur l'avancement des questions touchant aux ressources humaines découpées en 2 thématiques que sont la **formation d'abord**, et la **gestion prévisionnelle, recrutement, mobilité ensuite**. Globalement, il ne s'agissait là que de nous faire part des

thèmes pour lesquels des réflexions s'étaient engagées.

L'inquiétude que la FSU a d'emblée exprimée est la notion d'alignement autour du montant de remboursement des frais de déplacement ou encore des conditions d'utilisation des véhicules de service. Qui dit alignement suppose que nous ne soyons pas tous sur même ligne. Donc, peut-être que certains y gagneront (mais même pas sûr) mais en tout cas d'autres y perdront... Pas vraiment de réponse là-dessus mais nous saurons être vigilants.

Par ailleurs, nous avons interrogé la collectivité sur l'opportunité d'un tel travail quand on lit «même si chaque collectivité conserve sa manière de concevoir sa cartographie [...] il est intéressant d'échanger dans ce domaine plus compliqué qu'il n'y paraît». L'éléphant ne va-t-il pas accoucher d'une souris ?! En même temps depuis que le mariage est pour tous....

6 - COMPA 2 – Information

Compte-tenu des réflexions engagées autour d'un projet d'éco quartier qui toucherait bien sûr le COMPA, la FSU a demandé si ce projet était dans un bon timing. La réponse apportée fut : oui car ce qui sera fait dans pour COMPA 2 laissera la porte ouverte à COMPA 2bis si nécessaire. Ce projet mené par 2 DGA, oh combien amies, celle des investissements et celle de la culture, devrait entraîner la fermeture du COMPA pendant 6 mois. On nous a bien vite rassuré, les agents du COMPA auront d'autres lieux d'exercice, notamment le Château de Maintenon ou encore l'Art'Senal à Dreux, exportant ainsi leurs savoir-faire notamment à destination des publics scolaires.

Pour le budget, puisque c'est une question incontournable de nos jours, pas de coût annoncés mais une autorisation de programme de 800 000 € + financement complémentaire de 100 000 €. Attendons de voir la facture définitive bien sûr mais surtout le résultat de COMPA 2 !

7 - Service hivernal – Information

Dernière ligne droite, le service hivernal. Ce n'est pas le directeur des routes qui cette année nous le présente ! Pas beaucoup de changement sur le fond. Si ce n'est que sur au moins 3 diapos différentes nous avons pu lire

Décision du Directeur général des services
(DR auparavant)

Non mais qui c'est qui commande !

Divers

- Malgré l'heure avancée et la salle qui s'était quelque

peu vidée, la FSU a interrogé la collectivité sur l'avancée du projet de déménagement de certains services au jardin des entreprises et sur les modes de communications, car les collègues n'ont que très peu d'informations.

Justement le DGS et le DGA des solidarités devaient rencontrer les collègues sur la fin de semaine.

- La FSU a également interrogé l'administration sur ce qu'elle comptait faire pour endiguer le flot de voitures qui

se «font la borne d'entrée du parking de l'esplanade !» Après de vifs échanges au cours desquels le DGA des investissements a insisté sur le fait que tout été réglementaire, la FSU a insisté quant à sa demande d'information plus lisible, sans remettre en cause l'aspect légal de ce qui est actuellement en place !

Il nous a été répondu qu'il était envisagé une signalétique plus grande et plus visible ainsi qu'un panneau «STOP».

Boycott du CTP du 12 décembre 2013 - suite de la p. 1

Pour ce qui est de l'augmentation de la masse salariale et notamment les 2 phénomènes cités dans le courrier, à savoir :

- Augmentation des cotisations patronales,
- Développement de carrière et revalorisation des grilles indiciaires C et B,

La FSU tient à rappeler que l'augmentation des cotisations frappe également et lourdement les agents qui ont vu leur rémunération baisser.

Quant au développement de carrière nous laisseront nos collègues apprécier la signification d'une telle justification. Enfin, concernant le budget des collectivités, et au risque de nous répéter, nous posons à nouveau la même question : qui, depuis des années, gère notre pays et vote les lois qui impactent lesdites collectivités ? Qui depuis des années laisse aux actionnaires la possibilité de multiplier parfois jusqu'à 40 fois leur dividende ? Qui a gelé les salaires diminuant ainsi le montant des cotisations et par voie de conséquence l'argent à destination de l'Etat et des collectivités ?

Pour finir, puisque le 1^{er} Vice-président en charge des ressources humaines nous « rappelle son attachement aux valeurs d'écoute qui doivent présider à un dialogue social de qualité » (sic), la FSU tient à préciser que pour elle, ces mots ne doivent pas rester vides de sens et qu'ainsi, lorsque la moitié des membres d'une instance paritaire vote contre un projet, il serait sans doute nécessaire de le revoir plutôt que d'en imposer son application, (par exemple le CTP du 11/04/2013 : ajustement de l'organigramme de la DGAS, ou encore le CTP du 29/09/2011 : révision du projet ASE.)



Les représentants du personnel

Lettre ouverte

CHARTRES, le 11 décembre 2013

Monsieur le Président
du Conseil Général

OBJET : Tableau des emplois : suppressions de postes – point à l'ordre du jour du CTP du 12 décembre 2013.

Monsieur le Président,

Depuis 3 ans, nous assistons à un processus de suppressions de postes :

2010 : 20 postes en moins ; malgré un vote contre des représentants du personnel

2011 : 20 postes en moins... malgré un vote contre des représentants du personnel

2012 : 20 postes en moins... malgré un vote contre des représentants du personnel.

Prévision 2013 : 35 postes en moins : 35 postes vont être supprimés malgré sans aucun doute un vote contre des représentants du personnel.

La méthode est bien rodée : on ne recrute pas sur les postes vacants car les directeurs et les DGA participent activement à votre politique, mise en place par le DGS : donc les postes sont gelés puis supprimés.

Pourtant, nous constatons que les missions du CG 28 n'ont pas changé ; aucune n'a été supprimée. Alors pourquoi supprimer des postes ? Certains services ont même plus de travail et ce ne sont ni les réorganisations de services, ni l'informatisation qui peuvent justifier la suppression de 95 emplois !

C'est au contraire augmenter la charge de travail des professionnels, donc plus de stress et une dégradation de la qualité du travail qui altèrent donc le service rendu aux usagers.

Même si l'enquête faite par le FIGARO dit que les Français veulent moins de services publics et donc moins de fonctionnaires, les usagers des services publics ont, eux, bien conscience de leur utilité mais aussi d'une baisse de leur qualité.

Alors des économies, il faut sans doute en faire mais pas en supprimant des postes, mais plutôt dans d'autres domaines... les organisations syndicales ont bien des idées en la matière !

95 postes supprimés sur 4 années ce sont
95 JEUNES QUI N'AURONT PAS PU TROUVER UN EMPLOI AU CG 28 !

Puisque nos votes en CTP vous faisaient indifférents et que nous ne souhaitons pas cautionner la poursuite de la destruction du service public, nous vous informons que nous ne voterons pas au CTP le 12 décembre 2013.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations syndicales.

Les représentants du personnel,

P. BOSSARD
(CFDT)

N. CARTRON
(CFDT)

B. THIMON
(CFDT)

L. PAVIE
(CGT)

I. BOURSEGUIN
(FO)

H. BRION
(UNSA)

D. CHERON
(FSU)

D. LEJORE
(FSU)

Sur la réforme de la filière sociale, la FSU a mis en avant le fait que les agents n'avaient eu aucune information par l'administration.

Même si certaines organisations syndicales, dont la FSU, ont régulièrement informé les agents sur cette réforme, il nous semble que c'est aussi le rôle de l'administration de faire de même.

L'administration l'a admis : 264 agents sont concernés par la réforme de la filière sociale.

S'agissant des techniciens territoriaux :

- 4 agents ont été reçus à l'examen de principal 1^{ère} classe, ils sont donc bénéficiaires d'un avancement de grade ; ce qui permet à 12 agents d'être promus au choix au grade de technicien principal 1^{ère} classe. L'administration nous annonçait 18 agents proposables.

Dans la liste des 12 agents que l'administration souhaitait promouvoir, l'un d'entre eux ne remplissait les pas conditions (il n'était pas au bon échelon) !!!!

- 2 agents ont eu l'examen de technicien principal 2^{ème} classe, leur avancement a permis à 4 agents d'être promus au choix.

La FSU a de nouveau demandé à l'administration de définir son 1^{er} critère d'avancement : le mérite, la manière de servir, l'adéquation entre le grade et la mission.

L'ancienneté n'est vraiment plus un critère d'avancement. Pour mémoire, la FSU continue quant à elle de faire ses propositions en tenant compte en 1^{er} lieu de l'ancienneté dans le grade dans la fonction publique ou l'âge des agents.

Même si bien souvent, on nous renvoie le «côté archaïque» de ces critères. Ils demeurent néanmoins les seuls critères tangibles et justes.

Nous savons tous ce que revêt la valeur professionnelle et combien ce critère est la porte ouverte à la promotion de «copinage». Nous sommes dans la plus totale subjectivité. On fait d'un principe idéologique un système de management qui ne sert qu'à justifier l'injustifiable, dépecer l'esprit d'équipe et pourrir le climat social !



Question de la Gazette des communes : « La chasse aux fonctionnaires est-elle ouverte ? »

Réponse des internautes ci-dessous

COMMENTAIRES DES INTERNAUTES

La chasse aux fonctionnaires est-elle ouverte ?

La tribune de Carole Knoll sur le «fonctionnaires bashing» suscite moult réactions. « Ces campagnes visent à flatter les instincts des personnes en difficulté qui, spontanément, imaginent que si "l'autre" vivait plus mal, eux vivraient mieux. Ceux qui sont victimes des sondeurs tarifés sont les mêmes qui, tous les jours dans nos collectivités, viennent demander plus pour leurs enfants, pour eux-mêmes, pour leurs parents âgés et, accessoirement, font le siège des permanences des élus afin d'obtenir un poste dans la fonction publique », juge « **X. Nelson** ». Et « **Alcide** » d'abonder : « Mettre des boulets aux pieds des fonctionnaires dans leur activité (validation obligatoire des actions auprès des élus et démarche d'information auprès des usagers) pour ensuite constater que la fonction publique avance moins vite que le privé est une démarche stupide. » Un point de vue que ne partage pas « **Eric** » : « Vu de l'intérieur de la fonction publique territoriale, on peut se poser des questions. L'absentéisme, les sureffectifs réels en certains endroits, le clientélisme et le management inapproprié, cela existe. » « Je suis fonctionnaire, fier de l'être et je n'ai jamais eu à rougir de ma charge de travail et de mon investissement professionnel face au privé ! » assène, pour sa part, « **Fred** », qui en profite pour s'en prendre à « la décentralisation continuelle dont le résultat ne sera qu'une inégalité des citoyens sur le territoire national ».

www.lagazette.fr/212144

Réponse de la FSU :

Sans aucun doute ! Même chez ceux qui nous affirment que la fin du statut n'est pas un dogme, on sent bien que la protection du statut non plus !!!



SNUCLIAS – FSU
173 rue de Charenton 75012 Paris
☎ 01 43 47 53 95 ☎ 01 49 88 06 17
✉ snuclias-fsu@orange.fr
www.snuclias-fsu.fr



Fin des «Négociations» pour la CATEGORIE C On est très loin du compte !

Après plusieurs séances de concertation entre avril et septembre 2013, le mardi 1er octobre 2013 le Gouvernement a communiqué aux organisations syndicales ses nouvelles grilles de rémunération des agents de catégorie C, puisque faute d'accord sa décision est unilatérale. Celles-ci entreront en vigueur dès le 1^{er} février 2014 pour la 1^{ère} phase et le 1^{er} janvier 2015 pour la seconde.

De l'espoir a été mis dans le changement de majorité politique en mai 2012. En particulier pour notre secteur impacté lourdement par le gel des salaires et la précarité. En effet, les agents de la Catégorie C de la fonction publique territoriale (76% des effectifs) ont les revenus les plus faibles en France. Pire, comme si cela ne suffisait pas, les documents fournis par le Ministère de la Fonction Publique montrent que les agents de catégorie C sont les plus touchés par l'absence de « déroulé de carrière ».

Plus de 50% d'entre eux :

- restent irrémédiablement scotchés dans leur grade de recrutement : peu d'espoir d'augmentation, hormis les passages d'échelons.
- n'ont aucun régime indemnitaire, et doivent se contenter de leur traitement « sec ».

Les nouvelles grilles sur deux années : de + 0.8 % à + 3,5%

- **En échelle 3** : la grande majorité des agents verront leur traitement brut mensuel augmenter, pour les 6 premiers échelons de 32,41 euros, 37,04 euros pour le 7^{ème} et le 8^{ème}, et 13,89 euros pour le 11^{ème}. Mais il faudra toujours 12 ans de carrière pour gagner une dizaine de points d'indice !

- **En échelle 4** : augmentation de 37,04 euros bruts mensuels aux 6 premiers échelons et variant entre 4,63 et 32,41 euros bruts mensuels pour les autres échelons. Il est créé un 12^{ème} échelon doté de l'Indice Nouveau Majoré (INM) 377. Mais il faudra toujours 8 ans d'ancienneté de carrière pour gagner 6 points d'indice ! Ainsi il n'existe plus de reconnaissance de la qualification garantie par le concours

- **En échelle 5** : l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 50,93 euros bruts mensuels ; il est créé un 12^{ème} échelon à l'INM 402.

- **En échelle 6** : l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 37,04 euros bruts mensuels ; il est créé un 9^{ème} échelon à l'INM 457.

Quelques exemples : seuls 8% des adjoints administratifs atteignent l'échelle 6, 50% restent toute leur carrière en échelle 3 dont les premiers indices flirtent régulièrement avec le SMIC. Moins de 1% des ATSEM et des agents sociaux sont à l'échelle 6, et 6% pour les auxiliaires de puériculture qui doivent pourtant être recrutées par concours avec un titre !

Ces professions essentiellement féminines sont particulièrement maltraitées.

Cette réforme ne répond pas aux 14% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 ; soit entre - 230 à - 280 euros en moins par mois pour les agents de catégorie C.

Si on y ajoute les augmentations de cotisations retraite, les dernières mesures fiscales, la paupérisation dans la fonction publique va encore s'aggraver.

Les durées de carrière sont réduites en moyenne de 4 ans par la réduction du temps de passage de certains échelons à l'échelon supérieur.

Par la suite, au 1er janvier 2015, l'ensemble des échelons des échelles 3, 4, 5 et 6 sera augmenté de 5 points d'indice majoré, soit 23,15 euros bruts mensuels.

Mieux que rien ? Evidemment, mais la réponse n'est pas à la hauteur des enjeux ! Ramenée en pourcentage du salaire brut mensuel de 2013, l'évolution envisagée représente selon les échelles et les échelons une augmentation comprise entre 0,8 et 3,5% !

A noter : Ces modifications impactent les grilles des agents de maîtrise, dont les indices terminaux seront de fait inférieurs à ceux des échelles 5 et 6. Nous avons demandé qu'elles soient revues dans le cadre de la réforme.

Les premiers indices des grades de recrutement en B seront légèrement réévalués pour que la carrière en B ne commence pas en dessous du niveau de la carrière en C.

L'avis du SNUCLIAS-FSU : La question des salaires n'est pas réglée par ces nouvelles grilles

La FSU a participé aux discussions salariales en demandant des mesures significatives pour l'ensemble des agents.

La FSU revendique : le dégel de la valeur du point d'indice, l'augmentation du salaire minimum fonction publique à 1 700 euros nets mensuels, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire, la reconstruction globale des grilles de rémunération en C, B et A, accompagnée de mesures de requalification.

Ces grilles de salaire ne compensent pas les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 13 ans.

Elles maintiennent la rémunération des agents recrutés au niveau du SMIC pendant des années.

L'augmentation dérisoire prévue n'évitera pas au minimum fonction publique d'être rattrapé par la hausse régulière du SMIC. Elle ne permettra pas non plus le maintien du pouvoir d'achat du fait la hausse continue des prix, de la fiscalité directe et indirecte et des cotisations sociales. La valeur du point d'indice fonction publique est gelée depuis 2010 et le sera encore en 2014. Auparavant, en 7 ans, le point d'indice des fonctionnaires n'a augmenté que de 1,8% alors que l'inflation a progressé de 11,4% jusqu'aujourd'hui (source INSEE).

Echelle 3						Echelle 4					
Echelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré Au 01/02/2014	Indice majoré Au 01/01/2015	Echelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré au 01/02/2014	Indice majoré Au 01/01/2015
1	1 an	1 an	330	316	321	1	1 an	1 an	336	318	323
2	1 an	1 an	334	317	322	2	1 an	1 an	337	319	324
3	2 ans	1 a. 8 m	336	318	323	3	2 ans	1 a. 8 m	339	320	325
4	2 ans	1 a. 8 m	337	319	324	4	2 ans	1 a. 8 m	340	321	326
5	2 ans	1 a. 8 m	339	320	325	5	2 ans	1 a. 8 m	341	322	327
6	2 ans	1 a. 8 m	340	321	326	6	2 ans	1 a. 8 m	346	324	329
7	2 ans	1 a. 8 m	342	323	328	7	2 ans	1 a. 8 m	349	327	332
8	3 ans	2 a. 6 m	349	327	332	8	3 ans	2 a. 6 m	367	340	345
9	3 ans	2 a. 6 m	358	333	338	9	3 ans	2 a. 6 m	379	349	354
10	4 ans	3 a. 4 m	374	345	350	10	4 ans	3 a. 4 m	400	363	368
11	-	/	393	358	363	11	4 ans	3 a. 4 m	416	370	375
						12	-	/	424	377	382

Echelle 5						Echelle 6					
Echelon	Durée maxi	Durée mini	Indice brut	Indice majoré au 01/02/2014	Indice majoré au 01/01/2015	Echelon	Durée maxi	Durée Mini	Indice brut	Indice majoré au 01/02/2014	Indice majoré au 01/01/2015
1	1 an	1 an	340	321	326	1	1 an	1 an	358	333	338
2	1 an	1 an	341	322	327	2	1 an	1 an	367	340	345
3	2 ans	1 a. 8 m	342	323	328	3	2 ans	1 a. 8 m	380	350	355
4	2 ans	1 a. 8 m	347	325	330	4	2 ans	1 a. 8 m	404	365	370
5	2 ans	1 a. 8 m	350	327	332	5	3 ans	2 a. 6 m	430	380	385
6	2 ans	1 a. 8 m	359	334	339	6	3 ans	2 a. 6 m	450	395	400
7	2 ans	1 a. 8 m	368	341	346	7	4 ans	3 a. 4 m	481	417	422
8	3 ans	2 a. 6 m	388	355	360	8	4 ans	3 a. 4 m	500	431	436
9	3 ans	2 a. 6 m	417	371	376	9	-	/	536	457	462
10	4 ans	3 a. 4 m	430	380	385						
11	4 ans	3 a. 4 m	447	393	398						
12	-	/	459	402	407						

Le SNUCLIAS-FSU continuera sans relâche à défendre les revendications salariales et professionnelles pour rattraper le pouvoir d'achat perdu, rendre les carrières attractives et faire reconnaître les qualifications et l'investissement quotidien des personnels.

Pour voir les grilles et les modalités de reclassement cliquer sur www.snuclias-fsu.fr

Pour connaître votre échelle et votre indice, regarder sur votre fiche de paye.

Le traitement brut s'obtient en multipliant l'Indice Nouveau Majoré(INM) par la valeur du point, soit 4.6303 euros au 1^{er} octobre 2013



Intervention du SNU-CLIAS FSU sur le travail social au Congrès national de Poitiers

Pour l'accès à la catégorie A des travailleurs sociaux

Intervention SNUCLIAS-FSU // Poitiers, 7^e congrès FSU // DÉBAT GÉNÉRAL

L'accord sur la réforme de la grille de la Fonction publique du 9 février 1990, dit « accord Durafour », intégrait les professionnels du social et de l'éducatif, diplômés d'État, dans un Classement Indiciaire Intermédiaire -CII-, situé entre la catégorie B et la catégorie A. Cette grille, mise en place en 1992, considérée comme transitoire suite aux mobilisations sans précédent des assistants sociaux et éducateurs spécialisés, devait permettre à terme l'accès à la catégorie A. En 2008, 4 organisations syndicales de la fonction publique sur 8 ont signé avec le précédent gouvernement un mauvais accord salarial, entraînant une perte de pouvoir d'achat et incluant le projet de réforme de la catégorie B. Un Nouvel Espace Statutaire (NES) en catégorie B était ainsi créé.

Malgré les mobilisations, le changement de gouvernement et les engagements pris, les travailleurs sont maintenus en catégorie B. Ceci est d'autant plus incompréhensible qu'en 2012, la mise en œuvre des accords de Bologne visant à harmoniser les formations universitaires dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne avec la classification LMD (Licence-Master-Doctorat) conduit à la disparition en France du niveau Bac+2 et devait déboucher sur l'homologation des diplômes du travail social au niveau II du Répertoire National des Certifications Professionnelles... Le gouvernement les a maintenus au niveau III.

C'est inacceptable, à la fois en terme de mobilité professionnelle au sein de l'espace

européen, et surtout en terme de revalorisation statutaire et salariale, puisqu'une telle décision est un obstacle majeur pour l'accès à la catégorie A !

La nouvelle grille des salaires constitue un déni de reconnaissance des diplômes d'Etat et des responsabilités des travailleurs sociaux. En effet les travailleurs sociaux, Assistants sociaux, les éducateurs spécialisés, les éducatrices de jeunes enfants, les éducateurs techniques spécialisés, les conseillers en économie sociale et familiale seront les seuls en catégorie B à avoir l'exigence d'un DE (niveau Bac +3) et à être maintenus en Catégorie B. Contrairement aux autres cadres d'emplois de la catégorie B, les grilles de salaires des travailleurs sociaux sont les mêmes depuis leur publication en 1992. Dans le projet de décret, au-delà de quelques points en début et en fin de carrière, la carrière s'allonge et dès le 5^e échelon il y aura de graves pertes de salaire !

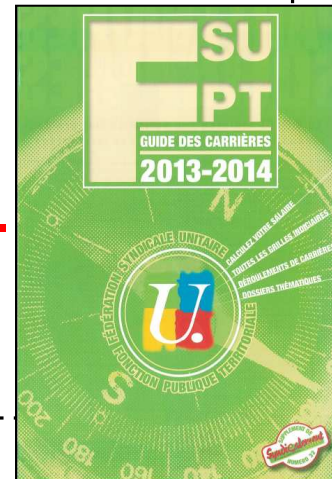
Depuis plusieurs mois, à l'appel du SNUCLIAS, du SNUASFP, du SNPES-PJJ notamment, les travailleurs sociaux territoriaux et de l'État sont mobilisés pour la reconnaissance des qualifications et réclament l'accès à une véritable catégorie A

L'actuel Chef de l'État, les membres du gouvernement soutenaient les revendications des travailleurs sociaux lorsqu'ils étaient dans l'opposition. C'est maintenant le temps des actes.

Le gouvernement fait la sourde oreille à ces légitimes revendications, nous saurons continuer les mobilisations et les actions pour obtenir la catégorie A.



Le guide des carrières du SNUCLIAS - FSU 2013 - 2014 est paru. Il est disponible, renseignez-vous.



Collèges

Y'a-t-il un capitaine à bord ?!?!

Nous constatons l'accroissement des difficultés dans un grand nombre de collèges dont les premières victimes sont les ATTEE, qui après avoir subi l'abandon de l'Etat sont l'objet d'une intégration très mouvementée dans les collectivités territoriales. En effet, le Conseil général a beau tenter de faire croire qu'il pourrait imposer des règles aux personnels de l'éducation nationale pour gérer les ATTEE, de fait, dans les EPLE ce sont bien les gestionnaires, qui gèrent selon leurs bonne ou mauvaises humeur, des personnels territoriaux !!!

Si certains gestionnaires jouent bien le jeu, dans d'autres lieux la gestion des personnels équivaut à une non gestion. Certains n'hésitant pas à quelques délégations de pouvoir. C'est pourtant le rôle du gestionnaire de gérer !!! Le sens du travail a quasiment disparu dans notre société et

les ATTEE ne font pas exceptions à la règle. Certains agents un peu comme des élèves qu'on obligerait à venir à l'école, ne considèrent leur travail que comme un " travail alimentaire". D'ailleurs, peut-on vraiment leur en vouloir lorsque l'on constate le si peu de reconnaissance à leur rencontre. Mais du coup, cela engendre dans les équipes, outre une très mauvaise ambiance, une surcharge de travail pour des personnels dont la FSU a déjà, à plusieurs reprises, souligné l'usure. Dans ce schéma, le laissé aller de la collectivité, engendre comme hélas dans d'autres services, un absentéisme accru.

Pourquoi en est-on arrivé là ? un ras le bol général ? une perte de pouvoir ? Les deux ?

En tout état de cause les personnels et le service public ne peuvent faire les frais de cette gestion calamiteuse...

Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans différentes instances, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

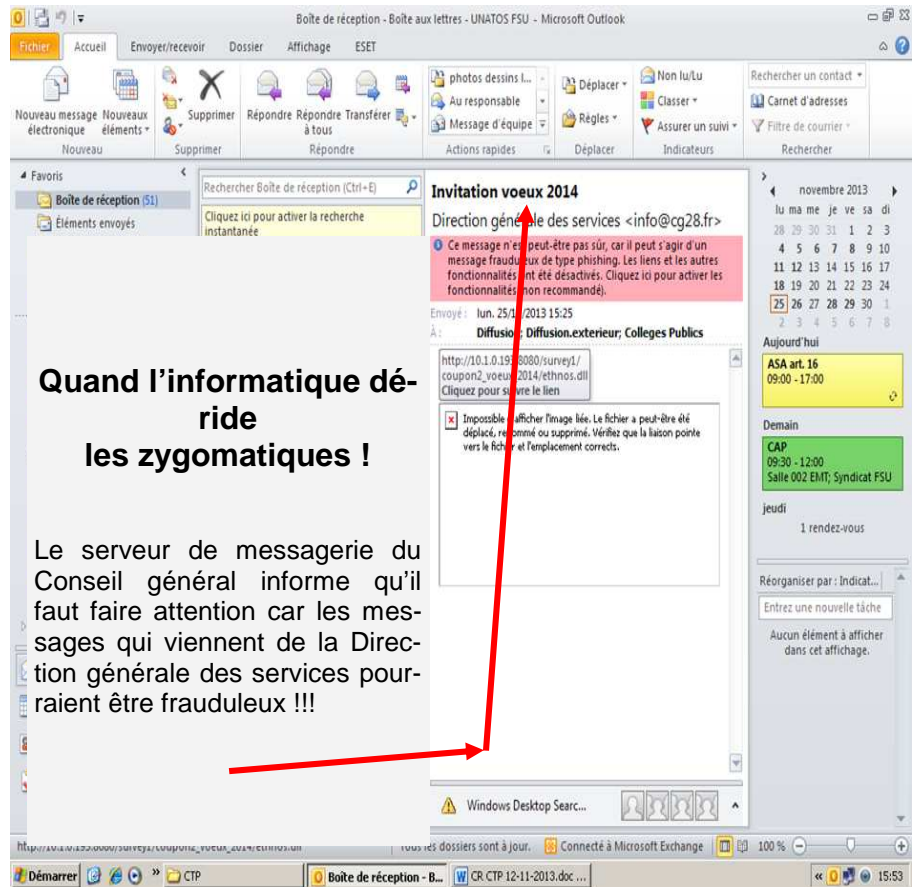
Les instances sont obligatoirement consultées pour avis sur certains projets de décision.

Les instances consultatives auxquelles participent des représentants des personnels sont :

- les commissions administratives paritaires (CAP),
- les comités techniques (CT) - ex comités techniques paritaires,
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont les prochains ne seront pas composés par élection mais par désignation proportionnellement aux résultats obtenus en CT.

Le renouvellement général des instances paritaires se déroulera le 4 décembre 2014. Pour la première fois l'ensemble des 3 versants de la fonction publique (L'Etat, l'hospitalière et la territoriale) voteront le même jour. **Cette année sera une année d'élection, donc revêtant une importance particulière pour nous, mais également pour vous. La FSU continuera à la hauteur de ses moyens à vous informer régulièrement au travers notamment de notre publication trimestrielle.**

Les instances ne sont pas le seul outil qui permet de participer à la vie de la collectivité, à améliorer les conditions de travail, à promouvoir un déroulement de carrière transparent et juste, mais c'est néanmoins un des rouages incontournables. Vous vous reconnaissez dans les valeurs de la FSU, rejoignez-nous !



Quand l'informatique dérider les zygomatiques !

Le serveur de messagerie du Conseil général informe qu'il faut faire attention car les messages qui viennent de la Direction générale des services pourraient être frauduleux !!!

Pour en finir avec le jour de carence !

Chacun y est allé de sa petite étude sur la baisse du nombre d'arrêts de maladie sous l'ère « jour de carence », mais de l'aveu même d'un chef de service de Lille métropole s'il y a bien eu diminution du nombre d'arrêts, leur durée a quant à elle augmentée, passant en moyenne de 8 à 12 jours !

Et puis on oublie que cette perte de revenu a incité certains agents à venir travailler malade, mais cela ne compte pas !!!

Enfin le jour de carence est mort, pourvu qu'il ne ressuscite pas dans les années à venir...



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