

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°21

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

Fédération Syndicale Unitaire

Déménagement aux «jardins d'entreprises»...

on est bien loin de l'Eden !

A l'école, on nous enseignait Voltaire et l'art de «cultiver son jardin»...alors quand on m'a parlé du jardin d'entreprise je me suis mise dans la peau du Candide en me portant volontaire (après tout de Voltaire à Voltaire il n'y a qu'un pas) pour participer au groupe de travail crée pour l'occasion.

Rappelons pour les non-informés que de nombreux agents des différents services (de l'action sociale, de l'ASE et de la PMI) situés au 49 rue des chaises doivent prochainement déménager au jardins d'entreprises suite à des problèmes de santé rencontrés sur leur lieu de travail actuel (cf :syndrome collectif inexplicé).

Aussi, afin d'accompagner les équipes vers ce changement, la collectivité a tenu à convier quelques agents de terrain à un groupe de travail afin de recenser les besoins de chacun en fonction de leurs missions et du public accueilli.

Seulement voilà...moi qui

croyais me retrouver à un groupe de travail (je suis candide, je l'ai précisé en introduction !) voilà que je me retrouve à une réunion d'informations sur les futurs projets du conseil général et où on nous rappelle combien la no-



tion de territoire va désormais prédominer dans la façon d'accueillir le public.

Moi qui suis venue avec l'espoir de pouvoir continuer à cultiver mon jardin, me voilà au moins rassurée de savoir

que mon employeur a pour objectif d'être davantage identifié par les usagers sur le territoire...

Concernant les jardins qui nous préoccupent à ce jour (les jardins d'entreprise) et

pouvait parfaitement être transposable au fonctionnement d'une entreprise lambda...

A partir du moment où le terme d'open-space est lâché je comprends que je vais avoir de plus en plus de mal à le cultiver mon jardin...

L'administration a donc imaginé un endroit où nous serions 8 à 10 par bureau, où l'accueil des usagers se ferait sur un seul des deux bâtiments (ce qui contraindrait les collègues travaillant dans le deuxième bâtiment à venir sur le premier bâtiment pour recevoir ses rendez-vous).

On nous informe par la même occasion que les locaux du 49 rue des chaises continueront de vivre et que les agents continueront d'y recevoir du public...

Concernant les transports, deux lignes de bus (déjà existantes) permettraient aux usa-

(Suite page 2)

Agenda mois de mai 2014

- ◆ **Jeudi 1er mai 2014**, , journée internationale des travailleurs; (voir p. 9)
- ◆ **Jeudi 15 mai 2014**, la Fonction Publique en grève. **Rassemblement à 10h30**, Place des Halles à Chartres ; (voir p.2)
- ◆ **Samedi 17 mai 2014, de 9h30 à 16h30**, au FOYER D'ACCUEIL CHARTRAIN, journée de réflexions sur ce le devenir du travail social ; (voir p.11)
- ◆ **Jeudi 22 mai 2014, à 14h00**, Salle Louis Blériot à Champhol, HMI «Peut-on –travailler sans s'abîmer ?» (voir p.10)

SOMMAIRE

- P. 1 :** Déménagement jardin des entreprises
- P. 2 :** 15 mai, grève dans la Fonction publique
- P. 3 :** Numérix sauve le monde !
Ils économisent... nous trinquons
- P. 4 à 8 :** CTP de janvier, février et mars
- P. 8 :** CAP
- P. 9 :** 1er mai—Fête des travailleurs
- P. 10 :** Peut-on –travailler sans s'abîmer ?
Le SIAS me laisse rêveuse..., à moins que...
- P. 11 :** La vraie logique de la réforme de la catégorie C
Sam. 17 mai, journée de réflexions sur ce le devenir du travail social
- P. 12 :** Dépenses sociales
Les Président se suivent...

Déménagement aux «jardins d'entreprises»...

(Suite de la page 1)

gers de se rendre jusqu'à nos services, l'arrêt de bus de la ligne la plus fréquente (environ un bus par heure annoncé) se situant à 350 mètres des bâtiments.

Dans les plans qui nous sont présentés aucun espace cuisine n'a été imaginé (sans doute aurons nous envie de déjeuner quotidiennement au jardin d'entreprises situé non loin de nos futurs locaux !) quant au problème des places de voiture (nous sommes 65 agents à déménager et il y a 64 places mises à disposition), ce dernier fait l'objet d'un report à une prochaine réunion (à peu près comme tous les sujets abordés par la salle absourdie).

Ce groupe de travail porte aussi mal son nom que l'idée que je m'étais faite du «jardins d'entre-

prise », je constate une nouvelle fois avec désolation que la démarche participative dont se targue notre administration n'est pas une !

Les spécificités de notre travail ne sont absolument pas prises en compte ni les difficultés inhérentes aux usagers reçus par nos services sociaux.

Le dialogue se transforme cette fois encore en monologue puisqu'aucune de nos préoccupations ne semble faire écho auprès de nos «grands responsables».

Ces derniers n'ont certainement plus mis les mains dans la terre depuis bien longtemps au point d'en avoir oublié les raisons qui nous poussent nous agents, à vouloir continuer à cultiver notre jardin mais pas comme une entreprise...

Le syndrome collectif inexplicé

L'Institut de Veille Sanitaire précise que l'appellation "syndrome collectif inexplicé" sert à définir l'ensemble des épidémies de symptômes non spécifiques, essentiellement de type neurologique (malaises, céphalées), dermatologique (prurit, boutons), oto-rhino-laryngien (irritations, inflammations) ou digestif (douleurs abdominales, nausées) ; survenant en collectivité et dont l'origine n'est pas établie, les causes infectieuses et toxiques majeures ayant été écartées.

On retrouve ce syndrome collectif dans tout types de collectivités telles que les crèches, écoles, collèges, lycées, maisons familiales, colonies de vacances, milieux professionnels, les hôpitaux, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les prisons...

Les symptômes du syndrome collectif inexplicé peuvent être de plusieurs ordres. Ils peuvent affecter les muqueuses et les voies respiratoires supérieures, le système respiratoire profond, la peau, le système nerveux central...

Pour ce qui est des collègues de la rue des Chaises, il s'agissait essentiellement de symptômes affectant les muqueuses et les voies respiratoires supérieures

- Irritation.
- Sécheresse des yeux, du nez, de la gorge.
- Picotements des yeux, larmolements.
- Congestions nasales.
- Toux, éternuements.
- Saignements du nez.
- Voix enrouée ou modifiée.

Après avoir analysé la situation il s'agit de la gérer !

L'InVS propose plusieurs solutions à la gestion du syndrome collectif inexplicé :

- la fermeture du bâtiment
- la proposition d'une prise en charge médicale peut permettre aux personnes souffrant de symptômes de rencontrer un médecin ;
- la proposition d'une prise en charge psychosociale permet de proposer une action sur les facteurs sociologiques ou psychologiques.

Dans le cadre de la journée de grève nationale sur les salaires dans la fonction publique, suite à l'intersyndicale départementale voici le communiqué commun :

CFDT, CGT, FSU, UNSA JEUDI le 15 MAI

La Fonction Publique en grève et en manifestation :

**Stop au gel du point d'indice !
Pour des augmentations de Salaires**

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, UNSA, dénoncent l'absence de négociations salariales dans la Fonction publique, la menace sur les avancements et la dégradation de la qualité de l'emploi public.

La politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics aboutit à une baisse incessante de leur pouvoir d'achat (16% depuis 2000). Pourtant son amélioration est un objectif affiché du nouveau gouvernement.

Le contentieux salarial s'accumule et la poursuite du gel du point d'indice est inacceptable !

Les agents de la fonction publique jouent un rôle déterminant dans notre société. La qualité des services rendus aux usa-

gers est leur préoccupation majeure. La reconnaissance de leur travail ne peut donc plus attendre.

Le gouvernement doit ouvrir sans délai de réelles négociations sur les rémunérations et garantir des emplois publics de qualité correspondant aux besoins.

Les organisations syndicales exigent une revalorisation immédiate du point d'indice, la refonte de la grille indiciaire permettant la revalorisation de tous les métiers et des mesures de rattrapage. Pour faire entendre ces revendications, elles appellent tous les agents de la Fonction publique (état, territoriale, hospitalière) à la grève et à la manifestation le jeudi 15 mai.

Dans ce contexte, les revendications de la FSU

- Une égalité de salaires entre femmes/hommes
- Fin du gel du point d'indice, mesures de rattrapage et indexation de la valeur du point sur les prix pour ne plus perdre de pouvoir d'achat
- Attribution de 50 point d'indice pour tous immédiatement et reconstruction des grilles indiciaires pour éviter les tassements des carrières en particulier en catégorie C
- Minimum fonction public 1700 € net (2100 euros brut)

MANIFESTATION

10 H 30

Place des Halles à Chartres

Numérix sauve le monde

Pour la deuxième année consécutive à la D.G.A.I., la collectivité, via son D.G.S., s'est attachée à nous rassembler par services ou par directions pour tenter de nous faire partager sa vision du monde.

Cette assemblée nous a permis d'assister, entre autres thèmes, à un ambitieux exposé sur les vertus du numérique et sur la part que cette technologie occupe et occupera à l'avenir dans l'explication du monde en général et dans le fonctionnement de notre collectivité en particulier.

Naïvement nous pensons jusque là qu'il pouvait y avoir des explications à nos problèmes planétaires dans la course effrénée aux profits, dans la cupidité érigée en système et l'égoïsme forcené en vertu, dans l'accaparement des richesses et du pouvoir par quelques-uns au détriment du plus grand nombre, dans la folie meurtrière de quelques va-t-en-guerre. Bref, toute explication paraissant bien saugrenue à la lumière de l'exposé directorial.

Nous en avons retenu que l'essence de la crise mondiale réside dans l'incapacité des individus ou des groupes humains à s'adapter à la révolution numérique (que l'on penserait tombée du ciel) et que, en conséquence, le salut viendra lorsque cette difficulté sera surmontée.

Ainsi pouvons-nous en déduire, par exemple, que procurer une tablette numérique aux agents de l'agence technique départe-

mentale (A.T.D.) pour l'aide aux communes compensera assurément l'insuffisance des effectifs et l'inexistence d'un véritable service technique à la crédibilité équivalente aux services disparus de l'Etat.

Nous retrouvons là le sempiternel discours libéral expliquant les crises systémiques par l'inadaptabilité de certains groupes ou individus aux nouvelles règles et/ou leur réticence au changement.

Pardonnez-nous de ne pas partager cette analyse.

La réduction de la «fracture numérique» ne peut se substituer à celle de la «fracture sociale».

Le numérique n'est pour nous, au mieux qu'un outil récent dont l'usage relève de la décision de celui qui le manipule, à un degré supérieur un instrument complémentaire de l'arsenal technologique qui, subtilement manipulé par quelques-uns leur assure un revenu conséquent et/ou leur permet d'asservir le plus grand nombre, et au pire une technologie qui tend à se suffire à elle-même. Autrement dit, le recours à une technologie ne peut se substituer à la pratique de la décision politique.

Nous laisserons donc la technologie numérique à sa place : dans la boîte à outils ; nous préservant ainsi de l'asservissement à un nouveau fétichisme.

Ils économisent... nous trinquons

Mme Lebranchu, Ministre de la Fonction publique, annonce bravement sur France inter le 10 avril dernier que le gel des dotations des collectivités ne représente, en moyenne, que 4% sur le budget de fonctionnement. Elle ajoute «ne peut-on pas collectivement faire 4% d'économies

sur le fonctionnement des collectivités».

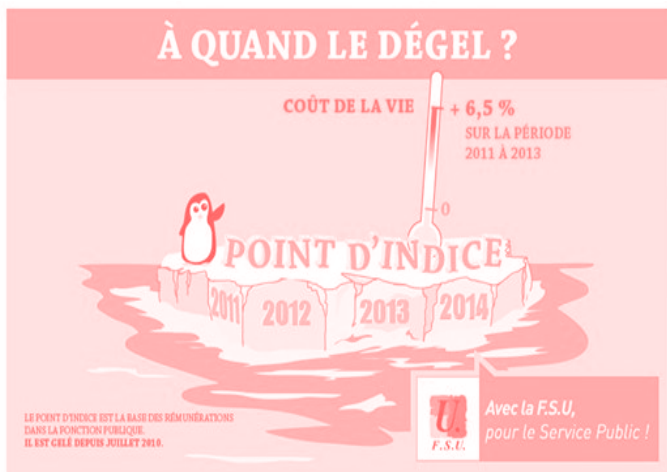
Mais voyons Mme la Ministre, vous savez comme nous que ces 4% d'économies seront quasiment intégralement faites sur la masse salariale. C'est bien sûr ce chapitre qui est le moins nuisible pour la réélection

des élus locaux ! Mieux il est parfois même le plus porteur, quand casser du fonctionnaire est un exercice qui permet de diviser les salariés et de séduire certains électeurs qui oublient que tous les jours ils bénéficient du travail des fonctionnaires ! Cette intime conviction est confortée par notre participation au groupe de travail instauré par la collectivité, à la demande de certaines OS apparemment, sur les pistes d'économies à faire au Conseil général.

Revenons aux économies à faire ! Ces économies donc elles seront forcément réalisées sur le dos des bas salaires. D'abord parce que dans la FP territoriale, puisque c'est des collectivités territoriales dont on parle, il y a essentiellement des catégories C. Et puis parce que

c'est plus facile de s'attaquer à ceux qui n'ont aucun pouvoir ! Alors faire des économies sur le dos d'un agent qui gagne 1 200 € ! après 15 ans de carrière (on est bien loin des 2900 € de salaire moyen annoncé régulièrement par les médias) et alors que le point d'indice est gelé depuis 2010 c'est de la double peine !

Par ailleurs, cette politique de baisse des dotations qui est dans la droite ligne de ce que les gouvernements précédents faisaient permet à certains de rejeter sur leurs ennemis politique des mesures qu'ils auraient mis en place s'ils étaient aux affaires... Donc beau coup double !!!



Après le boycott des CTP des relatifs à la suppression de 35 postes dans la collectivité, nous voici à nouveau tous assis autour de la table pour débattre de 3 points différents.

1/ Evolution de l'organigramme de l'ATD :

Nous n'allons pas redire ici notre étonnement sur le nombre de fois où nous avons été amenés à nous prononcer sur des évolutions d'organigramme mais tout de même il nous semble que ce point revient souvent, trop souvent. N'allez pas croire que nous sommes de vieux et archaïques fonctionnaires qui refusons le changement. Mais nous sommes pourtant plus que circonspect sur la valse des organigrammes ! Nous sommes également admiratifs de tous nos collègues qui sont en capacité de travailler alors que l'organisation des leurs services est aussi mouvante et incertaine.

L'ATD est un cas un peu à part puisque cette toute jeune agence vient de souffler ces 2 bougies. Nous sommes donc au début plutôt bienveillant sur cette évolution d'organigramme qui doit sans doute tirer les conséquences de 2 ans d'existence et améliorer ainsi le quotidien des agents.

En fait c'est un peu différent, ce que nous explique la quelque quinzaine de diapos de l'incontournable «power point» c'est qu'il faut : «mettre en place un fonctionnement renouvelé de l'ATD, en tenant compte des départs 2013 [NDLR : 4 pour 3,5 recrutements], de l'évolution de l'intercommunalité, des attentes des usagers avec pour objectifs d'optimiser le fonctionnement(...) tout en préservant un service de qualité». En clair: il faut convaincre les agglomérations d'adhérer car ça fonctionne moins bien que prévu et en plus il faut faire pour moins cher !

Alors la solution miracle : le binôme et la tablette. Ainsi, quand un agent est absent quelqu'un peut néanmoins répondre aux usagers (euh mais c'est bien ce qui se passe dans la plupart des services sans que soit institutionnalisé un binôme, ça s'appelle la continuité du service public !). Et puis, grâce à la tablette, on supprime le cahier et le crayon des

gens de terrain qui du coup pourront suivre plus de dossier... Si, si, on nous l'a dit.

La FSU s'est abstenue.

2/ Création d'une mission usagers numériques innovants :

Sur le fonds, cette mission bien qu'un peu abstraite ne semble pas être une mauvaise chose. Sur la forme en revanche, les choses sont plus ternes. Cette mission est créée en redéploiement de 2 postes. Un émanant de la DGAC qui ne sera pas remplacé, explication : baisse d'activité à la culture avec notamment l'abandon de missions ! La culture partout et pour tous, crédo du CG et du Président de la Commission culturelle risque d'en pâtir... L'autre agent vient de la Direction de la communication rattachée au cabinet. Une vacance d'emploi devrait paraître dans les prochaines semaines pour remplacer à la comm l'agent qui part, ce n'est pas parce qu'on fait moins de chose qu'il faudrait moins communiquer, au contraire !!!

Là où les débats sont devenus animés c'est lorsqu'a été abordé l'absence de vacance de postes pour la mission usage numérique. Les organisations syndicales dénonçant la «cooptation» plutôt que la transparence et l'ouverture à tous. Un peu excédé la Direction générale a assuré assumer sa manière de faire «j'assume et je préfère cela à l'hypocrisie de faire paraître un poste, de faire des entretiens bidons et de recruter qui on avait prévu». Parce que cela se ferait dans la maison ? Non !!!

Alors pour que les choses soient claires, nous trouvons aussi inadmissible l'une que l'autre manière de faire décrite par la direction. Tant pour les agents qui ont tous le droit à pouvoir envisager une mobilité, alors même qu'on la leur prône systématiquement, que pour la collectivité qui se prive peut-être de compétences insoupçonnées de certains agents !

La FSU s'est abstenue.

3/ Projet de territorialisation :

Pour mémoire, le Conseil général avait présenté au CTP du jeudi 3 novembre 2011, un découpage territorial. A cette époque, les organisations syndicales, dont la FSU, dénonçaient un découpage fait sans concertation avec des répercussions énormes sur la vie professionnelle et la vie personnelle des agents. En effet, certains d'entre eux auraient dû aller travailler à 140 kms aller/retour de chez eux et avec en plus une grosse perte de salaire (disparition de la NBI). En outre, le service offert aux usagers ne bénéficiait d'aucune plus-value. Un préavis de grève fut donc déposé et très largement suivi par les agents de la DGAS.

La collectivité a donc mis en place un groupe de travail avec les représentants du personnel qui s'est réuni 9 fois. La FSU regrette qu'à aucun moment n'ait été abordé la répartition des postes au cours de ses réunions.

Les tableaux qui nous sont présentés en CTP montrent peu d'impact sur les personnels. Pourtant, depuis les agents sur le terrain nous confirment que des postes viennent à se trouver vacant, ou qui vont prochainement l'être sont gelés, redéployés, mutualisés, voire supprimés.

L'exploitation par la collectivité des mobilités (internes ou externes) et des départs permet de garder la plus grande opacité autour des effectifs. Les responsables de la PMI n'ayant pas transmis en heure et en temps les infos sur les effectifs, le vote n'a eu lieu que pour les services ASE et action sociale.

La FSU s'est abstenue.



Énorme ordre du jour pour ce CTP de février. D'ailleurs, comme on voit le mal partout nous autres syndicalistes, nous nous sommes même demandés si c'était volontaire. On a imaginé que, peut-être, le gavage était une tactique mais ça c'est parce que nous sommes suspicieux !!!
Donc nous «attaquons» ce gros ordre du jour –et en plus avec 20 bonnes minutes de retard- !

1^{er} point : Information sur le plan climat énergie :

En une dizaine de diapos il nous est expliqué ce que le Conseil général fait –ou essaie de bien faire- pour la planète ! D'abord bilan des 2 premières années : 26 actions engagées sur 34 et 8 en difficultés (2 à la DGAI, 1 à la DGAC, 1 à la DGAT et 1 à la DGAS). La FSU demande la raison de ces difficultés. Réponse officielle : périmètre trop restreint ou mal défini. En tout cas rien à voir avec manque de personnel ou trop de travail et priorisation contrairement à ce qu'on nous a dit dans certaines directions !

Ensuite perspective pour 2014, 3 diapos pour la poursuite de 3 actions :

- Poursuite de la sensibilisation, formations vélo électrique. Une idée de la FSU : les DGA aussi pourraient parfois troquer leur belle auto pour la bicyclette, ce n'est pas plus difficile de pédaler en costume qu'en jupe ! Je vous entends déjà... non ce n'est pas du populisme c'est de l'exemplarité –dixit formation des cadres- !
- Modification des comportements des agents, essentiellement réduction des gaz à effet de serre.
- Amélioration des usages dans les collèges, essentiellement économies d'énergies.

1 diapo pour ce qui concerne les agents dans leur quotidien :

- Lancement d'un audit thermique dans les bâtiments du CG (appel d'offres en cours) ;
- raccordement de 3 sites pour chaleur biomasse (plaquette de bois) ;
- réflexion sur l'éco-quartier ;
- co-voiturage ;
- accompagnement plan de déplacement du collège d'Épernon ;
- recyclage des matériaux et livraison d'un guide de prescription environnemental pour les chantiers ;
- lancement d'un test circuit court pour la restauration scolaire ;
- intégration critères énergies dans les marchés.

Si un des élus présent se réjouit que tout le monde se sente interpellé par les enjeux écologiques et économiques, nous sommes pour

notre part un peu moins optimiste. D'abord parce que pour un certain nombre d'actions les agents du CG ne sont pas les seuls acteurs : on les accompagne tout juste au changement, sans les former et les aider pour accompagner les partenaires et usagers dans cette démarche. S'agissant de l'accompagnement au changement, la collectivité met en avant l'exemplarité de la hiérarchie. La FSU souligne que l'exemplarité doit être partagée par tous.

Après nous avoir longuement exposé un plan climat énergie comme volontariste de la part de la collectivité, il est regrettable que les échanges se terminent sur une note beaucoup moins volontariste puisqu'on nous dit : «de toute façon c'est la loi !»

2^{ème} point : Évolution de l'organigramme de la Direction des politiques territoriales :

Quelques grands mots pour nous expliquer que le «pôle recherche/innovation» jusqu'à présent dépendant du service agriculture, déchets et énergies positives revient sous la houlette du service enseignement supérieur, que la collectivité veut garder les jeunes euréliens en Eure-et-Loir et que l'attractivité et la compétitivité sont les marmelles de notre salut !

La vraie question nous semble-t-il est bien qui fait quoi. La FSU l'a rappelé lors de ce CTP, alors que nous sommes sous l'air du : «ah non ! Pas possible : budget contraint ! Serrez-vous la ceinture petits fonctionnaires euréliens...» Eh bien voilà que notre collectivité vient empiéter sur les compétences de l'État et de la Région (Enseignement sup et formation). Car si le gouvernement a dans la loi de modernisation de l'action publique rétablie la clause générale de compétence notamment pour les Département, le 1^{er} Ministre a quant à lui dans une interview du 25 janvier remis en cause cette dite compétence générale qui permet aux collectivités d'intervenir dans tous les domaines sur son ressort géographique.



Ainsi, pour sauver leur peau, les Département, qui se disent étouffés, sont prêt à pallier le désengagement maintenant régulier de l'État, ou à piquer des compétences aux autres collectivités !

Ce point fut par ailleurs l'occasion pour la FSU de rappeler ses inquiétudes quant au déménagement de l'ESPE (ex. IUFM) au PUEL (ex. ASUC). Les locaux du PUEL ne sont pas adaptés, il n'y a pas de gymnase, le fonds documentaire ne rentrerait pas, la formation initiale des enseignants n'est pas la seule utilisatrice de locaux et il faudra être sûre que la formation continue puisse toujours s'effectuer dans de bonnes conditions. Doit-on rappeler, à tous ceux qui sont méfiants voire critiques à l'encontre des enseignants, que ces derniers forment les citoyens (et non pas uniquement les salariés) de demain !!?

La FSU s'est abstenue.

3^{ème} point : Projet de service de la DGAC :

En fait, il s'agit de 4 projets de service (Archives, Archéologie, COMPA et Éducation). Il nous est expliqué que ces 4 entités se sont empilées au gré de leur création ou décentralisation. Ainsi, il y eu en 1985 la décentralisation des archives et de la bibliothèque départementale, la création en 1990 du COMPA, et 2004 la création de l'Archéologie Mais tout ce petit monde aurait cultivé chacun dans son coin !? En 2014 c'est le grand tournant, nous voilà sous l'ère de la collaboration... A grand renfort de diapos il nous est présenté, les enjeux et plans d'actions cultiver demain pour les euréliens !

Pour ce projet de service une formation des personnels (accompagnement au changement, travail en mode projet a été dispensée en 4 modules entre septembre 2012 et février 2013) ; module auxquels l'archéo et le service éducation n'y ont pas été intégrés.

Alors, que les choses soient clairs les sillons sont tout tracés...

-pour les Archives, il est prévu un travail collaboratif de tous les agents lors de la fermeture hebdomadaire du mardi, des ouvertures possibles le jeudi soir sur réservation pour s'adapter au besoin des publics. Cette ouverture nocturne sera en test jusqu'à l'été 2014, mobilisera 2 agents avec une récupération de 2 h pour 1 heures travaillée.. Mais pour les problèmes de personnel (congé maladie non remplacé) il faudra revoir le niveau de service (faire moins) car il n'y aura pas de recrutement, diminution des effectifs et des compétences il faudra mutualiser la politique éducative et conjointre les moyens (et dans conjointre il y a joindre !). Il fait état de locaux inadaptés, non fonctionnels.

- Possibilité d'ouvrir le week-end en cas d'exposition, le personnel du COMPA en aura la charge.

- pour l'Archéo, il faut une volonté de restitution pour

sortir de la vision réductrice opérationnelle qui pourrait faire percevoir l'archéo uniquement comme une contrainte. Au sujet des heures supp des agents qui sont toujours soumis à aucune récupération ni rémunération, une proposition devrait être faites aux agents d'ici quelques semaines nous a-t-on indiqué. En revanche pour les problèmes de locaux (station de lavage, place, pas de rampe pour décharger) pas de solution à court terme. La solution aux yeux de la collectivité serait un CCE, centre de conservation et d'étude, mutualisant ainsi avec l'État et la Ville de Chartres. Il nous faudra bien sûr être vigilant, s'assurer que cette mutualisation ne soit pas un risque pour les personnels dans un champs déjà fragilisée par la loi de 2003 qui a ouvert la porte aux dérives du système de concurrence.

- pour le COMPA, le projet de service est une brique du grand chambardement inhérent aux travaux. Fin février 2014 remise aux Département du dossier de consultation des entreprises, permettant de lancer l'appel d'offres, un appel de construire a été déposé fin février et comme nous l'avons déjà évoqué dans le N° ??? du journal de la section FSU du CG, les personnels vont aller semer leur compétences notamment envers les jeunes publics hors leurs murs. Sinon bien sûr on retrouve dans le projet de service du COMPA les mots qui font recettes dans la dialectique ambiante : rationaliser, transversalité ou encore recherche de financement.

- pour l'Éducation, c'est le passage à l'âge adulte puisque ce service devient une direction ! La FSU s'interroge: cela améliorera-t-il le quotidien des agents dans les collèges (ATTEE) ? La collectivité ayant beau nous assurer qu'il y a des relations fortes entre les EPLE (les collèges) et le CG, la FSU est trop souvent témoin que ces relations peuvent être TRES, TRES compliquées !!! On constate quand même qu'à la mi-février qu'un certain nombre d'emplois du temps ne sont toujours pas été validé. La complexité de leur situation se joue également à l'intérieur même de la collectivité. En effet, pour un ATTEE l'interlocuteur c'est tantôt la DRH, tantôt le patrimoine, tantôt l'éducation... et les discours et réponses ne sont pas toujours cohérentes voire contradictoires !!! La réponse de la collectivité c'est, à l'intérieur, de réunions bimensuelles entre d'une part l'éduc et la DRH et d'autre part entre l'éduc et le patrimoine que tout s'organise. Quant aux relations avec les établissements on nous annonce depuis quelques temps la création de contrat avec les établissements (10 collèges sont concernés pour le moment). La FSU a demandé à avoir connaissance du contenu de ces conventions notamment pour ce qui concerne les aspects liés aux personnels. Là, visiblement tant du côté administratif que du côté élus on n'était pas chaud à l'idée que les syndicats ai une vue sur ces conventions... Nous verrons donc si notre argumentation sur l'opportunité pour les OS de connaître le contenu de ces conventions qui auront forcément des conséquences sur le travail (niveau de service attendu) et la place des ATTEE a été entendue !

Pour clore le chapitre relatif à la DGAC, la FSU a souhaité savoir pour quelle(s) raison(s) l'archéologie demeurée la

seule entité qui soit un service et non une direction au sein de cette DGA. La réponse fut que les archives et l'archéologie avaient toutes deux l'obligation d'une tutelle scientifique de l'Etat et que le CG avait fait le choix qu'elle soit commune sous l'égide des archives. Je ne sais pas si cela vous convaincra mais en tout cas cela ne nous a pas convaincu !

La FSU s'est abstenue.

4^{ème} point : Création d'une centrale d'achats :

Approyls puisque c'est ainsi qu'elle s'appelle est un groupement d'intérêt public. La centrale d'achats aurait pu prendre la une forme associative mais la jugeant peu sûre, les CG 28, 41 et 45 ont préféré le GIP. Si la contribution financière de 50 € est pour le moins dérisoire, l'impact sur les personnels gérant l'achat public dans ces 3 collectivités et leur avenir pourraient devenir beaucoup plus lourds. En effet, les moyens humains mis à disposition du GIP passeront, au sein de notre collectivité et en 3 ans de 0,65 ETP à Presque 2 ETP répartis sur les agents ayant accepté leur mise à disposition.

Par ailleurs, même si nous avons bien compris que cette centrale d'achats, en mutualisant certaines consultations, ne créera pas de surcharge dans le plan de charge de la collectivité, il reste à démontrer que les agents impliqués dans son fonctionnement (« moyens constants obligent »....!!) ne verront pas, eux, leur charge de travail alourdie (tâches matérielles liées à la notification

des marchés par exemple....), à fortiori en cas développement futur (adhésion de communes, de communautés de communes.....) souhaité par les membres fondateurs.

En tous cas, il semble que les enjeux soient, ou deviennent importants, surtout depuis la toute récente création, à l'initiative du Conseil Régional..... d'une autre centrale d'achats (concurrente !!??) : Centr'Achats !

Nous serons attentifs à ce que les agents ne subissent pas les conséquences de ce qui pourrait se transformer, et nous ne le souhaitons évidemment pas, en une guerre des centrales d'achats.

A noter :

- Demande de la FSU : Et s'il n'y a pas de volontaire ? : l'administration prendra acte et reverra l'organisation,
- La Direction du GIP sera tournante : la première direction pour une durée de 3 ans sera assurée par le CG45,
- La mise à disposition partielle des agents a été soumise à la CAP du 25 mars 2014.

Comme il était prévisible avec un tel ordre du jour, il a été impossible de voir tous les points inscrits à l'ordre du jour (3 sujets n'ont pas pu être abordés). Rendez-vous nous est donc donné le 4 mars !

4 mars 2014

Ce CTP s'inscrit dans la continuité de celui du 18 février dernier pour permettre de débattre des points suivants, enfin « débattre » est un grand mot.

1 - Charte du formateur interne :

La Collectivité souhaite développer un réseau de formateurs internes, devant favoriser le développement professionnel des agents et s'étendre sur les CG 45 et 41, sous réserve de l'accord de l'agent. La collectivité précise que ces actions de formations internes sont très développées sur les CG 45 et 41 et que cela fonctionne très bien.

Le recrutement se fera sur la base d'un appel à candidature avec l'accord indispensable du supérieur hiérarchique. La DRH procédera à la sélection des candidats qui bénéficieront d'une formation de formateur occasionnel ; formation assurée par le DRH.

L'agent sélectionné devra rédiger un support pédagogique. Cet engagement du formateur interne fera l'ob-

jet d'une indemnisation fixée à 13,72 € de l'heure ; une journée de formation est égale à 6 heures pauses non comprises.

La FSU fait remarquer que la formation interne soit formalisée par l'existence d'une charte est une bonne chose malgré un contenu qui ne nous satisfait pas.

On constate que beaucoup de points reposent sur la DRH (sélection, formation du formateur interne, assurer l'aide à la rédaction du support pédagogique) la FSU s'interroge sur la capacité de faire pour la DRH ; pour la collectivité aucun problème. On verra !!!

Il ne faut pas se leurrer c'est aussi un des moyens de faire des économies, l'administration le dit ouvertement.

Un bilan sera fait dans un prochain CTP.

La FSU s'est abstenue.

Cette formation interne peut permettre à des agents d'obtenir des jours au titre de la formation de professionnalisation ; obligatoire pour l'a-

vancement professionnel.

2 - Ratios d'avancement 2014 :

Les ratios d'avancement pour 2014 sont identiques à ceux de 2013 :

30 % pour la catégorie C

25 % pour la catégorie B

20 % pour la catégorie A

Le ratio de 100 % est maintenu pour

Avancement
et
Promo



R qui le tour ?

les avancements liés à la réussite préalable d'un examen professionnel.

La FSU fait le constat que le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour l'avancement de grade est en augmentation et par le

maintien et l'application de ces ratios le nombre d'agents pouvant être promu est en diminution.

Ci-dessous les chiffres qui parlent pour nous, mais encore une fois l'administration n'est pas du même avis ; nos méthodes sont vraiment différentes, d'ailleurs s'il n'y avait que la méthode :

Catégorie A

2013 : 32,56%

2014 : 22,58% soit 2013/14 – 9.98%

Catégorie B

2013 : 41,23%

2014 : 22,41% soit 2013/14-18,82 %

Catégorie C

2013 : 30,77%

2014 : 30,21% soit – 0,56%

La FSU réclame l'application d'un taux à 100% et demande que l'on laisse à la CAP d'émettre les propositions d'avancement et ce à condition que les organisations syndicales

et l'administration arrêtent les critères d'avancement ; ce qui n'est pas le cas aujourd'hui et qui semble difficile pour demain.

La FSU fait remarquer à l'administration qu'il suffit de voir sur internet le nombre important de collectivités qui ont fait le choix des 100%. L'administration dit devoir se renseigner.

Ces ratios sont un frein à l'évolution, au développement de la carrière professionnelle.

La FSU vote CONTRE.

3 - Ecoquartier : point d'information

Nous revoilà devant le projet d'écoquartier ; projet de rapprochement de l'ensemble des services départementaux sur le site de l'esplanade : c'est 700 agents à terme.

Le concours de maîtrise d'œuvre, choix architecte, devra être organisé

fin 2014.

La FSU interroge l'administration sur le devenir de l'ancien foyer SNCF. Pour la collectivité, il s'agira d'une réserve foncière ; parcelle qui pourra être rétrocédée à un éventuel promoteur pour la création de logements.

La FSU constate que le projet repose sur 2 communes MAINVILLIERS et CHARTRES et demande la position de ces communes sur le plan cadastral. L'administration répond OK pour MAINVILLIERS et en cours pour CHARTRES.

La FSU demande si le projet dit «écoquartier» fera l'objet de subvention. Pour l'administration ce projet n'est pas éligible pour le moment à une éventuelle subvention ; aucune certitude sur l'obtention du label «écoquartier».

4 avril 2014

CAP - CAP - CAP - CAP - CAP - CAP -

La CAP qui s'est réuni le 4 avril devait initialement se tenir le 25 mars. La FSU avait fait savoir qu'elle ne siègerait pas.

En effet, les documents nous été **parvenus très largement hors délai, 7 jours au lieu de 15 jours avant la CAP**. Il ne nous est pas possible dans ce laps de temps de préparer correctement cette instance et de remplir notre rôle de représentants des personnels.

En catégorie B, le point à l'ordre du jour était l'avis relatif à la mise à disposition d'Approlys, la centrale d'achat des Conseil généraux du Loiret, du Loir-et-Cher et de l'Eure-et-Loir, des agents de la DCP. L'empressement à passer ce dossier en CAP implique que les agents n'ont eu qu'une semaine pour réfléchir sur leur mise à disposition.

La mise à disposition est un évènement pourtant important dans la carrière d'un agent. Cela modifie ces missions et les conditions dans lesquelles elles s'exercent. Ainsi, par exemple, le dossier spécifie bien que, en plus de sa hiérarchie au Conseil général, le directeur d'Approlys appréciera la manière de servir des agents. Doit-on vous rappeler que cette manière de servir, que le Conseil général appelle valeur professionnelle, est le premier critère pour les avancement et promotions.

Alors même si pour 2014 la mise à disposition n'est de 0,65 % équivalent temps plein ETP (pour atteindre presque 2 % ETP en 2016) cela est important pour les agents.

C'est également important pour la collectivité et la décentralisation. En effet, alors que régulièrement on entend que la décentralisation a apporté la décision au plus proche du citoyen, voilà qu'on recentralise... Alors quel est l'avenir de la décentralisation et des Départements.

Par ailleurs, la création de ce type de groupement d'achat, n'exclut pas qu'un jour des acteurs privés intègrent la table de jeu ! Vous voyez bien l'importance d'un tel dossier et l'utilité pour les organisations syndicales d'avoir le temps nécessaire à la préparation d'un tel dossier.

Pour la catégorie C, outre la mise à disposition d'Approlys, la CAP devait émettre un avis sur un détachement de filière pour reclassement professionnel suite à une inaptitude physique. La CAP avait à se prononcer sur ce détachement pour une année alors que la collègue est déjà «en stage d'immersion (???)» sur le poste depuis 15 avril 2013.

Lors de la CAP l'administration a tenté de nous donner mauvaise conscience de ne pas avoir siégé et que la CAP ait du coup été reportée. La FSU insiste sur le fait que lorsqu'elle prend ce genre de décision ce n'est jamais par plaisir. Nous sommes des militants syndicaux mais nous sommes comme vous aussi des agents ayant des missions au sein de la collectivité. Si nous faisons tout notre possible pour être disponibles pour nos mandats nous avons néanmoins une haute opinion de notre rôle de représentant du personnel et souhaitons le faire du mieux que nous pouvons dans les meilleures conditions. A la collectivité de se donner les moyens d'un dialogue social serein.





1er mai 2014

Fête internationale des travailleurs



Non à l'austérité

Nous considérons que le pacte de responsabilité, et en particulier les 50 milliards d'euros d'économies programmées, répond d'une logique inacceptable d'austérité et attaque inévitablement le financement des services publics, de la protection sociale et de la solidarité nationale alors que les besoins sociaux augmentent. Dans le contexte actuel, l'argent public doit servir les intérêts des salariés et non ceux des actionnaires.

Dans cette situation, les organisations syndicales continuent de manifester pour faire avancer leurs revendications concernant, le maintien du code du travail, l'emploi, le pouvoir d'achat et la protection sociale. Et faire entendre aussi leur solidarité internationale avec l'ensemble des salariés.

De plus, les organisations syndicales réaffirment que l'extrême droite ne peut pas être une réponse à ces problèmes. Le programme du Front National est tourné contre les salariés même si ce parti veut changer son image pour pouvoir prétendre gouverner le pays. Le contenu de son programme est constitué des arguments traditionnels de l'extrême droite basés sur le rejet des étrangers et des plus démunis, sur le racisme et l'exclusion, les valeurs réactionnaires de l'insécurité, les inégalités femmes-hommes, les discriminations.

Emploi : Pour un arrêt des licenciements

Les plans sociaux continuent de se multiplier, le chômage progresse sans cesse, l'intervention de l'Etat dans la politique industrielle n'est pas à la hauteur des enjeux. Une relance de l'emploi passe aussi par des créations de postes dans la fonction publique pour assurer un service public garant d'égalité. La dégradation des conditions de travail et de l'emploi touche les salariés du privé comme du public.

Salaire : Pour une augmentation générale

Le pouvoir d'achat des salarié-e-s, continue de se dégrader et dans le même temps les banques et les actionnaires continuent d'engranger les dividendes sans se soucier du monde du travail. Les organisations syndicales revendiquent une augmentation de salaire générale (ce qui garantit la protection sociale par notre salaire socialisé) et en particulier une hausse très significative du SMIC (qui doit rester une référence) pour atteindre 1700 € brut. Il est grand temps de mieux répartir les richesses en faveur des revenus du travail.

Protection sociale : Pour renforcer la Sécurité Sociale

La décision de mettre fin à la contribution des entreprises à la branche famille de la sécurité sociale à l'horizon 2017 va constituer un manque à gagner pour la protection sociale et risque d'entraîner sa fiscalisation. Et par conséquent une amputation de plus pour le pouvoir d'achat. Concernant les retraites, nous revendiquons l'augmentation des ressources (élargir l'assiette des cotisations) pour garantir un système par répartition collectif solidaire et une retraite à 60 ans à taux plein sans décote pour tous, le maintien du code des pensions et la prise en compte de la pénibilité.

Bourse du travail : Pour une création

Nous sommes un des seuls départements de France à ne pas avoir de bourse du travail. Nous rappelons que le rôle des organisations syndicales est indispensable au bon fonctionnement de la démocratie sociale. Nous interpellons les pouvoirs publics pour la création d'une bourse du travail.

Manifestation 10 H 30

Devant la Préfecture à Chartres

A l'issue de la manifestation, nous nous retrouvons pour un barbecue dans le Parc des Vauroux Mainvilliers, pensez à vous à inscrire auprès de votre organisation syndicale.

Peut-on travailler sans s'abîmer ?

La section FSU du Conseil général est de plus en plus souvent en contact avec des agents qui expriment leur mal-être et/ou leur souffrance dans leur quotidien professionnel. Ces difficultés sont souvent le résultat de l'organisation, du management qui impactent les conditions de travail, l'idéal du métier et la santé des agents.

constatons que la charge de travail, les changements organisationnels, le manque de moyens sont des vecteurs courants de la dégradation des conditions de travail mais les conflits de valeurs, l'insécurité professionnelle, le manque de soutien de l'institution et l'isolement sont également très souvent sources de souffrance et de découragement pour les agents.

La FSU accompagne les collègues individuellement. Nous

Face à ce constat, notre section en collaboration avec l'institut de recherche de la FSU ⁽¹⁾ qui lancé, en 2006, un grand chantier sur le travail, a décidé d'organiser une réunion sous la forme d'une HMI ⁽²⁾ sur le travail le :

**jeudi 22 mai 2014 de 14h à 17h,
salle Louis Blériot à CHAMPHOL**

(à côté de la Fédération départementale FSU et de la halle des sports).

⁽¹⁾ : <http://institut.fsu.fr>

⁽²⁾ : **le décret n°85-397 article 6 prévoit que : « tout agent a le droit de participer à son choix, à une heure mensuelle d'informations (HMI). Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs heures par trimestre.**

LE SIAS, le SIAS, LE SIAS... ME LAISSE RÊVEUSE..., A MOINS QU'IL NE DEVIENNE UN CAUCHEMAR ?

Au cours de mon histoire professionnelle, j'ai été formée à l'entretien d'aide, à l'accompagnement des personnes, des familles et des groupes pour qu'ils puissent mieux se saisir de leurs droits sociaux, de leur compréhension du monde, de leurs compétences pour améliorer leur vie personnelle, familiale, professionnelle et citoyenne.

Et me voilà transformée en opératrice de saisie sur IODAS... ... !

Certes, les métiers évoluent avec les changements technologiques, mais là, ce n'est plus d'une évolution qu'il s'agit, ne serait-ce pas plutôt d'une REGRESSION ?

Dois-je abandonner mes savoir-faire, mes compétences, mon expérience ou dois-je privilégier les habiletés spécifiques des geeks, nerds, gamers and nolfes ?

Alors que mon expérience professionnelle était plongée au cœur du réel, de la vie des « vrais gens », me voilà lancée, sans

l'avoir voulu, ni cherché, dans le monde du virtuel !

J'étais déjà, en tant que travailleuse sociale, une « médiatrice du quotidien, du réel ». Il va me falloir en plus, me transformer en médiatrice entre le réel des gens et le virtuel des machines, des logiciels, accepter les diktats d'une société en perte de repères, paumée avec des nouvelles technologies qu'elle ne maîtrise pas.

Vais-je encore être capable de rencontrer les gens, les humains avec leurs sentiments, leurs ambivalences, leurs trajectoires, leurs difficultés ? Mon appareil psychique sera-t-il suffisamment armé pour pouvoir articuler les contraintes du réel et les fantasmes du virtuel ? Est-ce que je ne risque pas d'être surexposée à une fatigue mentale sans issue, face aux contradictions de ces univers ?

Mon employeur sera-t-il suffisamment prudent pour ménager mes représentations du monde, de mon travail pour que je puisse garder mes repères, mes va-

leurs professionnelles ?

Est-il même conscient des risques psycho-sociaux auxquels il va m'exposer ? Des conflits de valeurs qu'il me faudra résoudre ? Seule ? Avec ma hiérarchie ? Mais ma hiérarchie est-elle préparée à m'accompagner dans ces changements de paradigme ?

Quels sont les garde-fous que mon employeur a préparés ?... Un comité d'éthique qui est la copie conforme du comité de pilotage de IODAS ?

Les choses ainsi présentées, ne me semblent pas rassurantes.

Les instances de concertation des CHS et des CTP ont-elles suffisamment de moyens, sont-elles suffisamment reconnues, pour mener avec l'administration, une consultation auprès des agents concernés et pour évaluer avec eux, les impacts des changements technologiques et les améliorations nécessaires à nos branches professionnelles ?

ET SI POUR RESTER EVEILLES DANS CE MONDE IMAGINAIRE,

IL FALLAIT RESTER MOBILISES ?

La vraie logique de la réforme de la catégorie C.

Le gouvernement avait pourtant pris son temps et multiplié les réunions avec les organisations syndicales au printemps et à l'été 2013. **Il faut dire que l'enjeu était de taille, la catégorie C représente à elle seule 76% des effectifs des territoriaux et elle est composée pour moitié d'agents relevant de l'échelle 3, la plus basse de la FPT.**

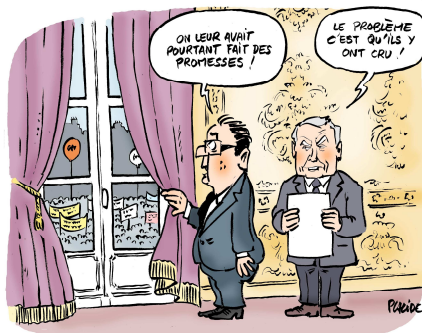
Conscient que la situation de ces fonctionnaires les plus modestes méritait toute son attention, qu'après presque 4 ans de gel du point d'indice les attentes étaient grandes, il devait, supposons-nous, consacrer ce temps et toute son énergie à bousculer les directeurs des ministères, pressurer ses plus zélés technocrates et faire rendre gorge aux Harpagons de Bercy, afin de proposer une réforme ambitieuse s'inscrivant dans la grande tradition des politiques de relance par la consommation.

Las! Au vu du résultat, la simple charité nous conduit finalement à espérer que tel ne fut pas son but. Notez que le risque est faible, tant sa réforme obéit à une logique aussi spartiate dans ses effets que rustique dans son énonciation : **une revalorisation modeste pour les traitements les plus modestes.**

Sans doute le gouvernement craignait-il qu'une augmentation trop importante des traitements de ces employés publics -gelés depuis juillet 2010 et qui ont décrochés de l'inflation depuis bien plus longtemps encore- loin d'être réinjectée intégralement dans les circuits de la consommation, ne soit employée par ces cachottiers à

arrondir leur épargne ou même à nourrir la spéculation sur les marchés financiers.

Rappelons tout de même que cette réforme s'articule en deux temps. Le premier en 2014, qui se traduit par une augmenta-



tion variable (de 1 à 10 points) de l'indice majoré, en fonction du grade et l'échelon et par une augmentation du nombre d'échelons des échelles 4, 5 et 6. Le second en 2015 qui gratifiera tous les échelons de 5 points d'indice supplémentaires. La conversion en euros de ces ajustements techniques permet d'apprécier l'art consommé avec lequel le gouvernement est parvenu à décliner toutes les nuances de la modestie. Ainsi en 2014, les plus chanceux (mais peu nombreux) goûteront aux joies de la décence (+ 50,93 € bruts), d'autres à celles de la retenue (+41,67 €) ou de la modération (+ 37,04 €), une grande majorité à celles de la sobriété (+32,41€), tandis que les moins vernis se contenteront de celles du dérisoire (+13,89%), voire carrément du subtil (+4,63€ bruts toujours bien sûr!).

Les 5 points supplémentaires de 2015 ne viendront naturellement pas bouleverser ce fragile et délicat déséquilibre.

Il est vrai que le gouvernement atteint ici la limite de l'exercice consistant à refuser d'augmenter la valeur du point d'indice. Pour maintenir la rémunération des fonctionnaires les plus modestes (légèrement) au-dessus du smic, il est contraint de jouer sur les échelles indiciaires au risque de provoquer rapidement un tassement vers le haut. En réalité, c'est déjà le cas puisque les deux premiers échelons de la catégorie B ont ainsi bénéficié "mécaniquement" de la pourtant pusillanime revalorisation de la catégorie C.

Quelques chiffres pour conclure. Les traitements des agents de la catégorie C augmenteront en 2014 de 0,8% à 3,5 % suivant les cas. La valeur du point d'indice, gelée depuis juillet 2010, a augmenté de 1,8% en 7 ans. Dans le même temps l'INSEE indique que l'inflation a progressé, elle, de 11,4%.

Où l'on voit qu'il ne faut pas croire que tout augmente, la valeur d'échange du travail des fonctionnaires (toutes catégories confondues d'ailleurs) n'a, elle, cessé de baisser ces 10 dernières années. En euros constants, on achète aujourd'hui leur force de travail moins chère qu'il y a 10 ans. Mais il n'y aurait sûrement qu'un esprit chagrin pour y voir l'indice du peu de cas fait par l'Etat des efforts consentis et imposés à chaque agent sur la même période...

INVITATION DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ET DE TOUTES LES PERSONNES INTERESSEES PAR LES EVOLUTIONS DU TRAVAIL SOCIAL,

A L'INITIATIVE DE

Une journée de réflexions sur le devenir du travail social,

est organisée le :

SAMEDI 17 MAI 2014,

de 9h 30 à 16h 30,

au FOYER D'ACCUEIL CHARTRAIN,
12, rue Hubert Latham à Chartres.

Plusieurs temps à cette journée : Des tables rondes, des débats et des ateliers pour échanger sur nos propositions pour un travail social, respectueux de ses valeurs.

Différents intervenants présenteront :

En ouverture, l'actualité syndicale du secteur, avec des syndicalistes nationaux.

Un rappel sur l'histoire de la professionnalisation des métiers du social, avec Michèle BECQUEMIN, sociologue et historienne des institutions éducatives et sociales.

Une présentation du travail d'ATD- Quart monde relatif aux idées fausses sur les pauvres et la pauvreté.

Et pour finir ces tables rondes, nous échangerons avec Laurent OTT sur « nos raisons d'agir ».

Des ateliers seront proposés : sur ce qui nous motive, sur les repères professionnels qu'on utilise au quotidien, sur l'évolutions de nos représentations dans le contexte de nos métiers.

Donc, une journée pour prendre du temps pour soi, pour donner du sens à ses actes professionnels et pour élaborer les propositions qui nous permettront de poursuivre nos missions de service public.



Oui, Monsieur le Président, les dépenses sociales et publiques sont utiles !

Le Haut Conseil du financement de la protection sociale a remis son «rapport sur les perspectives financières à moyen-long terme des régimes de protection sociale».

La FSU a défendu l'idée que le retour à l'équilibre passe nécessairement par une augmentation des ressources et non par des reculs en matière de droits sociaux, comme l'ont démontré a contrario les réformes successives sur les retraites.

Toutes les réformes faites au nom de la crise n'ont fait qu'alimenter celle-ci. La sortie de crise passe notamment par le développement des services publics et une protection sociale de haut niveau parce qu'elle contribue à la croissance et au bien-être et joue un rôle redistributif important.

La FSU a dénoncé la fiscalisation croissante de la sécurité sociale qui a accompagné en 50 ans la baisse de la part des cotisations employeurs. Elle est en total désaccord avec la suppression d'ici 2017 des cotisations employeurs famille (35 Mds d'euros).

Le financement de la protection sociale renvoie clairement à un choix de société et doit résulter d'un débat démocratique. La réforme que la FSU appelle de ses vœux s'inscrit dans le cadre d'une politique économique et sociale en faveur de l'emploi et des salaires, avec des financements solidaires nouveaux fondés sur un autre partage des richesses

François Hollande à Chartres,

Les Présidents se suivent...

Lundi 18 février, le Président de la République passe à Chartres. Pour faire entendre nos revendications (salaires, emploi, services publics, retrait du pacte de responsabilité), nous avons décidé d'un rassemblement face à l'entreprise NOVO Nordisk, dans laquelle il se rendait. Ce lundi est ensoleillé, c'est une belle journée pour qu'un militant puisse faire entendre son désaveu des choix du Président et de son gouvernement ! Mais l'ère Hollande serait-elle la même que l'ère Sarkozy ?!

Du bleu, il n'y en avait pas que dans le ciel mais également plein de bleu marine casqué dans les rues... Trois fois plus de CRS que de militants, un déploiement de forces de l'ordre totalement disproportionné pour nous «parquer» Pourtant, le cabinet de l'Élysée nous avait imposé un lieu de rassemblement à plus de 1,5 km du lieu de la visite présidentielle.



Serait-ce que le Président «normal» aurait peur du peuple et que pour ignorer les revendications syndicales et soigner sa communication, le pouvoir puisse dépenser sans compter. Sale temps pour la gauche !!!

Cette visite présidentielle ne restera pas dans l'histoire locale, car elle fut seulement la visite expresse d'un petit président dissimulé derrière ses forces de l'ordre, refusant surtout de voir la dure réalité sociale, et ayant adopté les méthodes de son prédécesseur après avoir adopté sa politique d'austérité...



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