



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°22

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

Fédération Syndicale Unitaire

POUR LA DEFENSE DES SERVICES PUBLICS ET DE LEURS PERSONNELS NON à CETTE REFORME TERRITORIALE

La FSU dénonce le projet de réforme territoriale tant sur la forme que sur le fond. Sans consultation des citoyens, sans mandat, et a contrario de l'engagement pris par le Président de la République fin janvier 2014, le Gouvernement engage un véritable « chamboule tout » de l'organisation territoriale. Faisant fi d'un quelconque bilan de la décentralisation engagée au début des années 80, avec pour seuls arguments des économies budgétaires improbables et un motif contestable sur la taille des Régions, le gouvernement Valls veut imposer un chaos institutionnel sans précédent.

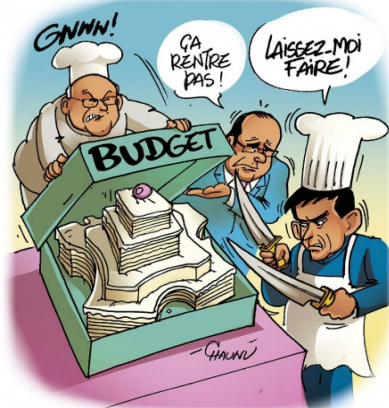
Des centaines de milliers d'agents territoriaux assurant des missions aussi essentielles que l'aide aux personnes âgées, l'entretien de la voirie départementale, la protection de l'enfance, l'organisation des transports scolaires, le financement des transports ferroviaires régionaux, la restauration scolaire et l'entretien des collèges et lycées, les services sociaux, le soutien à la culture... sont concernés par ce projet précipité et dangereux.

L'annonce de la suppression à terme des Conseils Généraux, menacés d'ici 18 mois de perdre 1/3 de leurs personnels par transfert dans les nouvelles régions, relève de l'improvisation, de l'incompétence et même du mépris vis-à-vis du travail engagé par les agents de ces collectivités depuis de nombreuses années.

En effet si les compétences collèges, voirie et transports scolaires sont transférées au 1^{er} janvier 2017 dans les nouvelles régions, il est prévu que toute la compétence de l'action sociale (75% des budgets départementaux) soit d'ici 2020 dispersée dans les intercommunalités, dont le seuil minimum doit être porté de 5000 à 20000 habitants. Que restera-t-il de l'égalité de traitement des usagers ? Quant aux centaines de personnels des laboratoires départementaux, des foyers départementaux de l'enfance, des archives, des bibliothèques départementales de prêts, des musées, des sites de loisirs, des services de jeunesse, de culture, de tourisme, d'aide aux

communes, d'écoles départementales de musique... rien n'est prévu pour eux.

Nombre de collègues ne savent pas demain où ils devront travailler ni quelles seront leurs conditions de travail. Que deviendront leurs droits sociaux ? : Régime indemnitaire, temps de travail, congés, carrière, œuvres sociales, droit syndical... Des centaines de non titulaires sont à la merci de suppressions de postes du fait de l'annonce gouvernementale contenue dans le pacte de responsabilité, de baisser de 11 milliards d'euros les dotations aux collectivités.



Il faut cesser de considérer les personnels et les services publics comme une variable d'ajustement des économies budgétaires de l'Etat. Ceux-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour exercer leurs missions.

Pour la FSU toute réforme doit assurer la solidarité et la coopération entre les collectivités territoriales, l'égal accès de tous aux droits sociaux fondamentaux sur l'ensemble du territoire de la République. Elle doit aussi permettre le respect et la

garantie des droits individuels et collectifs des personnels.

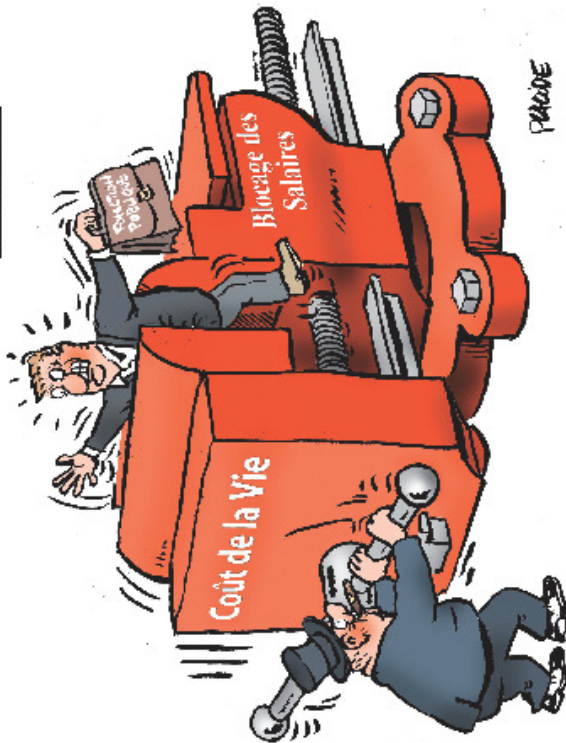
Nous appelons tous les parlementaires à s'opposer à cette réforme marquée par l'absence de concertation avec les représentants des personnels et porteuse de lourds dangers pour les services publics locaux, les agents territoriaux et les usagers.

La FSU prendra toute sa place pour informer et soutenir les mobilisations des agents contre les effets néfastes et prévisibles de cette réforme territoriale.

SOMMAIRE

- P. 1 : Réforme territoriale
- P. 2 : Le pouvoir d'achat et les salaires, c'est prioritaire !
- P. 3 à 6 : CTP des 17 avril et 3 juin 2014
- P. 6 à 7 : Peut-on travailler sans s'abîmer, la suite...
Dernière minute au CG
- P. 8 : CAP mai et juin 2014

LE POUVOIR D'ACHAT ET LES SALAIRES C'EST PRIORITAIRE



Les agents territoriaux sont les salariés les plus mal payés en France (source INSEE janvier 2014). Que ce soit pour les catégories A, B ou C le pouvoir d'achat baisse. C'est la conséquence des politiques austéritaires, de l'augmentation des cotisations sociales et de la TVA, et de l'absence d'une réforme fiscale d'envergure plus juste et plus solidaire. Cette situation sans précédent a de graves répercussions sur les rémunérations et le pouvoir d'achat de tous les agents de la Fonction Publique. Rappelons ici l'importance des services publics locaux et des agents qui permettent un égal accès aux droits pour toute la population.

Une part toujours plus faible des revenus du pays est consacrée aux salaires de la Fonction Publique. Cela veut dire que les agents coûtent moins cher aujourd'hui qu'il y a 15 ans. Pourtant tous les jours nous sommes montrés du doigt et rendus responsables des déficits : c'est FAUX.

Le point d'indice, qui sert de référence pour nos salaires est bloqué depuis le 1^{er} juillet 2010. Aucune évolution n'est prévue pour 2014... et peut être rien en 2015, quant à 2016 ??? Par contre tout le reste augmente: le montant de la retenue retraite, la TVA, les prix à la consommation, le coût du logement... ! De ce fait notre pouvoir d'achat ne cesse de baisser: **C'EST INSUPPORTABLE !!!** Les salariées ne sont pas responsables de la crise. La gravité de la récession et les inégalités: nous en sommes aussi victimes.



Le gouvernement annonce « des mesures », tout en baissant ses ressources budgétaires. Dès lors, ses propositions ne répondent pas aux 14% de perte cumulée de pouvoir d'achat depuis 1999; soit entre 230 et 280 euros en moins par mois pour les agents de catégorie C par exemple! A la fin de l'année c'est plus d'1 mois de salaire en moins: **C'EST INACCEPTABLE!!!**

En Catégorie C :

Même les documents fournis par le Ministère de la Fonction Publique montrent que les agents sont les plus touchés par l'absence de « déroulé de carrière ». Plus de 50% des « C » restent irrémédiablement « scotchés » dans leur grade de recrutement avec peu d'espoir d'augmentation, hormis les passages d'échelons. 65% restent toute leur carrière en échelle 3 dont les premiers indices flirtent régulièrement avec le SMIC. **Quelques exemples :** seuls 8% des adjoints administratifs atteignent l'échelle 6, moins de 1% pour les ATSEM et les agents sociaux, 6% pour les auxiliaires de puériculture qui doivent pourtant être recrutés par concours sur titre! Ces professions essentiellement féminines sont particulièrement maltraitées.

En Catégorie B :

Les salaires de « pied de grille » sont inférieurs au début de la catégorie C. Par exemple un rédacteur recruté par concours avec le BAC commence à un indice moindre (310) qu'un agent de cat C relevant de l'ES et recruté sans concours (316)

La réforme du Nouvel Espace Statutaire (NES) provoque un allongement des carrières !! Une assistante sociale qui débutait sa carrière en 1984 avec 1,3 smic commence aujourd'hui avec 1,07... soit une perte conséquente de plusieurs milliers d'euros sur une année.

En Catégorie A :

L'absence de reconnaissance des qualifications et des responsabilités provoque un tassement des rémunérations et un manque d'attractivité pour celles et ceux qui voudraient se lancer dans une carrière dans la FPT. Cette situation est aussi un frein pour la mobilité entre les différents secteurs de la Fonction Publique

La FSU défend une réforme fiscale d'ampleur: c'est un moyen essentiel pour répondre aux besoins fondamentaux de la population qui restent très importants, et un outil de redistribution.

Nous avons toutes et tous des droits... Ensemble faisons les respecter... Ensemble faisons nous respecter!

EXIGEONS ENSEMBLE :

- ➔ 65 POINTS D'INDICE EN PLUS POUR TOUTES ET TOUS (300€/MOIS)
- ➔ LE MINIMUM FONCTION PUBLIQUE (SMIC) À 1 700€
- ➔ LA RECONNAISSANCE DE NOS QUALIFICATIONS

CONTACT
www.snuclias-fsu.fr
173, rue de Grenelle 75012 PARIS 12, 01 43 47 23 95 / rnuclias@fsu.org.fr



SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT, VOUS DÉFENDRE EST NOTRE COMBAT.



1 – Rapprochement du SASPH (servie des aides aux seniors et personnes handicapées) et de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) vers la Maison départementale de l'autonomie – Avis du CTP

Point retiré à l'ordre du jour par l'administration : projet à compléter.

2 – Evolution de l'organigramme de la Direction aménagement et environnement – Avis du CTP

Objectif : une organisation optimisée de la Direction aménagement et environnement qui s'intègre dans une évolution de la DGAT.

Le projet d'organigramme présenté par l'administration se structure de la manière suivante :

Maintien des trois services (foncier, eau, patrimoine naturel et des loisirs-nature)

Mise en place d'une mission support et transversale au service de l'ensemble de la DAE avec mutualisation des moyens pour l'ensemble des collaborateurs de la DAE, voire pour un appui à d'autres Directions de la DGAT, composée de plusieurs agents issus des effectifs actuels des Service foncier et de l'eau.

5 ETP : 0.20 % consacré aux missions transversales et 0.80 % aux missions de base dans leur service.

La FUS fait remarquer que l'on nous demande de nous prononcer sur une organisation qui est déjà mise en œuvre. Le Directeur répond que cela se fait pour le bien des usagers et que les agents sont preneurs d'une évolution, ont émis une volonté de travailler différemment.

C'EST VRAIMENT TROP BEAU POUR Y CROIRE.

La FSU s'interroge également sur les conséquences de cette organisation sur les activités du service foncier. Pour la Collectivité pas de conséquence directe sur les missions de ce service dont l'activité est en diminution.

Cette organisation s'entend aussi avec la mise en place d'un cadre managérial renouvelé. La FSU demande que quoi s'agit-il ? La réponse est décroissonné les chefs de service.

Tout ceci est inquiétant, quel devenir pour le métier, le sens du travail, on prend un agent X, on le déplace, le redéplace et il en va de même pour les chefs de service.

La FSU vote CONTRE.

3 – DGAI Plan de fauchage 2014 – Avis du CTP

L'administration nous informe que ce point ne sera pas soumis au vote du CTP en raison de l'absence d'un consensus des participants des groupes de travail. La collectivité n'a pas souhaité le passage en force d'une technique.

Le Directeur général précise qu'il y a nécessité de rendre les modalités de travail homogène sur l'ensemble des centres d'exploitation, fini les fonctionnements individuels, aller vers quelque chose de partager. Les 20 centres devront s'adapter. Si les collègues ne respectent pas « on changera de ton ». « ETP sont payés mais ne font pas de travail, non productifs, il conviendra de revisiter le temps de travail ».

Voilà ce que l'on pense de nous

4 – DGS – Référentiel métier

Le référentiel métier : catalogue des métiers dont la collectivité a besoin pour réaliser ses missions Métier : ensemble des activités réalisées par un ou plusieurs agents au service d'une même finalité et les compétences attendus pour l'exercer.

Objectifs :

Connaître les ressources humaines dont dispose le conseil général,

Disposer d'une représentation la plus précise possible des métiers des compétences requises pour les exercer,

Mettre les compétences des agents en adéquation avec les besoins des services,

Dégager des marges de manœuvre budgétaires.

Dans le cadre de la coopération avec les CG 41 et 45 et Le référentiel interdépartemental est en cours : identification de métiers communs : 35 métiers présents.

La FSU fait constater qu'il y a encore des fiches de postes inexistantes ou existantes mais sans aucun renseignement.

L'administration reconnaît qu'il reste encore des fiches de postes à formaliser ; pour ce qui est des fiches existantes sans renseignement, il s'agit nous dit-on un bug informatique.

La FSU fait remarquer que des groupes de travail ont été institués il y a quelques temps sur le référentiel métier dont les organisations syndicales étaient associées et pour lesquels aucune suite n'a été donnée. Pourquoi ne pas avoir été associé au travail présenté ce jour et le devenir des réflexions menées avec les OS.

L'administration n'est pas contraignante, notre travail, mené il y a un temps, a servi, a permis de fournir une réflexion.

Cette démarche marque pour nous le début de la fin du statut, tant voulue par certains.

Divers : COMPA 2 : travaux

La collectivité tient à rappeler le calendrier de cette opération pour laquelle une présentation précise sera faite à la rentrée.

DCE remis au patrimoine / Culture.

Lacement de la procédure « marchés publics travaux » début juin – fin 15 juillet 2014.

1ere partie des travaux : fin 2014 pour accueillir les vœux.

9 mois de fermeture.

Divers : Dématérialisation des tickets restaurants

La législation aujourd'hui donne la possibilité à la collectivité d'opter pour une dématérialisation des tickets restaurants entraînant un blocage automatique du paiement ; utilisation limitée à 19 euros par jour et interdite le dimanche et les jours fériés et que dans le Département du lieu de travail du salarié.

Pour toutes ces raisons restrictives, la FSU demande le maintien du titre resto papier, il en est de même pour l'ensemble des organisations syndicales

Face à cette position collective, l'administration décide de maintenir le PAPIER.

L'ordre du jour de ce CTP étant très volumineux ; la réunion était prévue jusqu'à 17 heures. Mais hélas une fois encore, nous déchantons... Il faudra aller vite pour ce CTP puisqu'on nous annonce en début de séance une clôture vers 14 H 30. Même si l'administration dit souhaiter un vrai dialogue social, avec des moments d'échanges importants, les faits viennent démentir le discours. Nous finirons de poser nos questions par écrit, après la réunion.

Rapport sur l'état de la collectivité au 31-12-2012

Bilan social.

Deux points inscrits mais abordés en un seul. Donc très rapide à notre sens, le rapport sur l'état de la collectivité zappé, tout s'est concentré sur le document «bilan social».

Un effectif de la collectivité de 1 492 agents (1 481 en 2011) pour une dépense annuelle de 75 385 295 €. La FSU fait remarquer que l'évolution de ces effectifs porte surtout sur la catégorie A (+ 17). Pour l'administration c'est un changement de physionomie des postes et aussi plus de A sur des missions supplémentaires.

La FSU interpelle l'administration sur les points suivants :

certes peut être besoin de cadres, mais il ne faut pas oublier les agents de terrains.

sur les effectifs non permanents : évolution des besoins occasionnels (3 en 2011 à 14 en 2013) : de quels besoins s'agit-il ? cela concerne le service archéologie pour un besoin ponctuel sur certains chantiers et un renfort administratif suite au SIAS.

Au chapitre des absences, l'instauration du jour de carence n'a pas entraîné une baisse de l'absentéisme. Que l'on ne nous parle pas d'arrêt maladie de complaisance, comme cela a si souvent été suggéré voire dit ! A noter néanmoins que le jour de carence a représenté une économie pour le Département de 67 591 €.

Souffrance au travail : sur les dossiers de l'assistante sociale, 11 % portent sur la souffrance au travail. Ce taux reflète-t-il la réalité, n'est-il pas amoindri par la crainte de certains de s'adresser à l'assistante sociale, agent de la collectivité ? La réponse est non. La FSU ne peut pas se satisfaire de cette réponse. Parmi les agents que nous accompagnons c'est pourtant ce que certains nous disent. Par ailleurs, des agents font part de leur situation auprès du SISTEL. Y a-t-il un retour ? Un travail entre le SISTEL et le CG est-il réalisé ? La réponse est OUI.

Compte épargne temps : remarque sur le nombre croissant d'ouverture de comptes épargne temps et du nombre de jours épargnés, cela pose question. La charge de travail n'est-elle pas parfois un frein à la prise des congés ? Réponse : assouplissement des conditions d'utilisation du compte épargne temps. Et puis quand même, on nous rétorque que «les agents ont trop de jours de congés».

Association du personnel : 180 000 € (2011 : 145 000 €) : compte tenu des prestations offertes par le CNAS, nous nous interrogeons sur l'évolution de la subvention. Réponse : l'année 2013 a été une particulière (anniversaire) et augmentation du nombre d'enfants (jouets – arbre de Noël).

Prévoyance : Pour le CG28, 280 agents sont adhérents à ce jour. En juillet 2013, lorsque nous avons posé la question du nombre potentiel d'adhérents, puisque bien sûr cela a un effet sur le montant des cotisations, la collectivité annonçait un potentiel d'un peu plus de 5 000 adhérent pour les 3 collectivités membre du groupement...

Dialogue social : quelques chiffres pour faire état du dialogue entre la collectivité et les représentants du personnel. Nous savons toutefois que les chiffres ne veulent pas forcément dire grand-chose ! Nous indiquons au DGS notre regret de constater que dans un certain nombre de circonscriptions, services ou directions, le syndicat est un e..... (empêcheur de vivre sa petite vie !). Par exemple lors des HMI où nous avons pu parfois constater de l'intimidation des cadres de proximité. Réponse cela n'est pas possible c'est probablement pour le bon fonctionnement du service. **NON, il y a**

bien eu intimidation.

Augmentation du nombre de **personnes handicapées** : il y a bien apparemment une volonté de la collectivité d'augmenter le pourcentage de recrutement d'agents en situation de handicap. Toutefois, cela ne passe pas toujours par le recrutement et l'insertion de nouveaux agents mais par la reconnaissance de travailleur handicapé pour des agents déjà en poste. En outre, on (tantôt la collectivité, tantôt leur cadre, tantôt leurs collègues) fait parfois ressentir lourdement aux agents qu'ils sont avant tout des handicapés. Attention donc de ne pas perdre de vue que le taux de 6% de salariés handicapés dans une entreprise n'est pas instauré pour ne pas s'acquitter auprès de l'AGEFIPH des pénalités financières, mais bien pour l'intégration des personnes en situation de handicap !

Point d'information par l'administration sur la réforme territoriale. En attente des annonces qui devront être faites le 18 juin 2014, sur notamment la fin des Départements et le partage des compétences.

Il y a encore beaucoup d'incertitudes. Le CG 28 protégera les agents, pense à chacun des agents, aux personnes non titulaires, elle travaille pour régulariser leur situation. Comment ???

Attention, sortons nos mouchoirs, on va pleurer ! Les élus nous disent être bien plus menacés que les agents. Il ne faut pas oublier que le fonctionnaire est menacé à plus d'un titre. Nous savons tous que des mutualisations ne manqueront pas de se produire à l'occasion des transferts de compétences prévus. Et puis faut-il rappeler qu'après 3 propositions de changement de poste l'agent perd sa qualité de fonctionnaire. **La FSU prendra bien sûr toute sa place, localement et nationalement, pour défendre les personnels, quel que soit l'avenir de la réforme territoriale.**

Point d'information de l'administration sur la DGAT : l'intérim du poste de directeur général adjoint est assuré par le DGS jusqu'au recrutement devant intervenir en septembre. Pour mémoire, l'essentiel des compétences de la DGAT représente des compétences non

obligatoires – ce que nous avons à plusieurs reprises rappelé !

3 Tableau des emplois – Pour AVIS

Créations de postes liées au transfert du Parc départemental : 2 créations de postes d'adjoints techniques pour remplacer 2 départs en retraite d'OPA (économie pour le Département car plus de remboursement à l'Etat).

Dispositif MAIA (maison pour l'autonomie et l'intégration des malades Alzheimer) : création d'un poste d'attaché, un poste d'assistant socio-éducatif, 2 postes d'infirmière.

Coût pour le Département «ZERO» : postes intégralement financés par une subvention ARS.

Réussite à un concours : nomination d'un agent ayant réussi le concours d'attaché de conservation du patrimoine.

La FSU VOTE POUR

4 Composition des instances représentatives du personnel et compétences – Pour AVIS

L'entrée en vigueur des accords de Bercy modifie notamment les règles de représentativité et le fonctionnement des instances, à compter du prochain renouvellement le 4 décembre prochain.

Comité technique (CT) : on ne parle plus de Comité technique paritaire (CTP) mais de comité technique (CT), fini le de paritarisme. Ainsi, la seule obligation pour la composition des futur CT c'est la présence de représentants des personnels. La collectivité propose 8 représentants titulaires du personnel et 4 pour la collectivité. Proposition de 2 avis séparés (personnel / administration).

Le comité technique sera commun pour ce qui concerne le CG et l'ATD (agence technique départemental).

La FSU est favorable à la présence de représentant(s) de la collectivité mais en revanche pas au fait qu'ils puissent voter - de toute manière le comptage de leur vote est relativement simple, c'est systématiquement « POUR LES PROPOSITIONS DE L'ADMINISTRATION » !!! -

Comité hygiène et sécurité (CHSCT) : il n'y aura pas de liste pour le CHSCT. Les représentants des personnels seront désignés par les organisations au vu du résultat du scrutin au CT. La composition proposée par le CG est la même que pour le CT

La FSU VOTE CONTRE

5 Dématérialisation des instances représentatives du personnel - Avis

Il nous est proposé de dématérialiser (par mail) les convocations aux instances paritaires ainsi que l'envoi des documents qui y sont présentés ; dématérialisation fait partie des axes d'économie.

La FSU ne s'oppose pas à cette proposition mais fait remarquer qu'il ne faut pas y voir une piste d'économie car nous serons de tout façon, afin de préparer les instances, dans l'obligation d'imprimer ces documents.

La FSU demande que la capacité des boîtes mails (professionnelles) soit revue et quid de la réception lorsque l'agent sera en congé ?

Réponse : un serveur partagé sera créé pour stocker ces documents, accessible par un lien, L'agent représentant du personnel pourra de chez lui consulter sa boîte mail.

La FSU VOTE POUR

6 Syndicat mixte de coordination des transports collectifs d'Eure et Loir – Mise à disposition d'un agent - Avis

Ce syndicat créé à l'initiative du Département est composé du CG28 et des communautés d'agglomérations de Chartres et Dreux. Il a pour but de favoriser et développer la coordination et l'intermodalité des réseaux de transports.

Ses compétences qui s'étendent sur l'ensemble du département 28 sont la coordination des services transports, mise en place de système d'information pour les usagers et recherche de la création d'une tarification coordonnée et de titres de transports uniques ou unifiés.

Le CG 28 participe par la mise à disposition pour une quotité de 10 % d'un ingénieur – actuel chef de service des déplacements ; cet agent sera mis à disposition en qualité de responsable administratif du syndicat. Les deux

autres structures administratives seront sollicitées pour les études techniques.

La FSU fait remarquer que 10 % d'ETP (équivalent temps plein) paraît peu au regard des missions à exercer. Par ailleurs, il s'agit d'un ingénieur et les fonctions confiées au sein de ce syndicat relèvent plus d'un domaine administratif. La FSU interroge la collectivité sur la quotité de 10 % et afin de savoir si c'est cet agent qui va tout faire ?

Réponse : OUI, c'est suffisant.

La FSU S'ABSTIENT

7 Point d'information sur le groupe de travail «viabilité hivernale»- Communication orale

Dossier qui devrait être présenté pour avis du CTP en octobre prochain.

On nous parle de modifications profondes à intervenir dès cette année, et si on nous les évoque aujourd'hui c'est sans doute pour nous permettre de les « digérer » .

3 objectifs :

adapter le niveau de service en fonction du schéma de déplacement : besoin de hiérarchiser les différentes routes, rationaliser et sécuriser les circuits, conduite à un seul conducteur

Pour 2014 : 3 points seront possibles à mettre en œuvre : rationalisation des circuits, géolocalisation du matériel et chargement regroupé (12 lieu de chargement au lieu de 21).

Il n'est plus prévu de participation des agriculteurs comme aujourd'hui.

Résumé : diminution de la longueur des circuits, des points de chargement et du personnel (1 conducteur au lieu de 2)

Pour la FSU il y a danger pour l'usager et l'agent, diminution du service public. Nous (usagers et agents) ne sommes pas responsables, d'un réseau routier atypique (nombre de kilomètres), comme l'administration le dit si bien.

8 Réorganisation de la DGAS – Avis

A deux reprises, il avait été inscrit à l'ordre du jour du CTP le projet d'orga-

nisation et création d'une maison de l'autonomie ; projet retiré à chaque fois de l'ordre du jour. La modification qui nous est présentée aujourd'hui n'a rien à voir avec le projet précédent.

Le chef du service des aides aux seniors et personnes handicapées est aussi pour partie Directeur de la maison des personnes en situation de handicap (MDPH).

Essayons d'y voir plus clair :

MDPH :

80 % chef du service des aides aux seniors et personnes handicapées
20 % Directeur de l'Autonomie

Service des aides et personnes handicapées :
20 % chef de service,
80 % compensé par les chefs de pôles et MAIA

Il n'y a pas que le réseau routier qui est atypique, certaines organisations le sont également.

La modification résulterait de l'opportunité de différents départs au sein de la DGAS et de la MDPH, l'administration souhaite une organisation fonctionnelle (ou personnelle ?!?!). Les services sont devenus des pôles. Si l'administration affiche des échanges avec les agents, elle omet de dire que

les échanges ne portaient absolument pas sur l'organisation telle qu'elle nous est proposée ! Mais à cela le nouveau DGAS répond, pas très à l'aise, que les annonces faites aux agents précédemment n'engageaient que celui qui les avait faites – facile il n'est plus là !!!- Cette réorganisation, une de plus, est, nous semble-t-il, symptomatique du fonctionnement de notre collectivité. L'opportunité du départ des uns ou des autres qui permet aux suivants de laisser une trace de son passage tout en soignant les uns surtout si ça permet de taper sur les doigts des autres ! On est bien loin de l'intérêt général quand on sait que lorsque, par exemple, on arrive à la MDPH aujourd'hui en disant avoir besoin de droit nouveau, urgence, maladie... le délai de réponse est de 8 mois – peut-être 6 en cas d'urgence avérée ! Nous ne pouvons plus accepter ces arrangements qui font peu cas du service public !

La FSU VOTE CONTRE

8 Point sur la mise en œuvre de la territorialisation

Pour l'administration, la territorialisation s'applique désormais sans difficulté particulière.

Ce n'est curieusement pas notre point de vue ! En effet, lors du dernier CTP relatif à la territorialisation, il nous

avait été indiqué que celle-ci n'aurait pour seul impact sur les effectifs que le glissement d'un poste de Chartres 3 vers Chartres 4 (action sociale).

Or, il s'avère que d'autres postes sont concernés notamment Dreux et Nogent le Rotrou - ce dont nous avons connaissance à ce jour. Il serait par ailleurs demandé aux agents concernés par des changements d'affectation géographique de «se débrouiller entre eux» : qui doit partir, sur quel type de poste, sur une circonscription voisine ou éloignée, sur quel critère, etc. ?

Cette méthode de management particulière génère inévitablement une ambiance détestable dans les services.

Sur d'autres circonscriptions, la nouvelle territorialisation entraînerait une augmentation substantielle du nombre de dossiers du fait des nouveaux secteurs d'intervention ; cette augmentation n'étant pas accompagnée d'arrivée de postes nécessaires [0 poste sur Châteaudun et 1 seul poste pour Chartres 4 (21 communes supplémentaires sur cette circonscription)].

« La réponse est différée à un prochain CTP », dit le Président du CTP ; « non à un prochain groupe de suivi poursuit l'administration... »

22 MAI 2014 : PEUT-ON TRAVAILLER SANS S'ABIMER...

LA SUITE..... !!??

La section FSU du Conseil général avait organisé une HMI le 22 mai dernier sur le travail. Nous avons préparé et conçu ce rendez-vous en espérant qu'il serait un moment d'échanges entre les agents et notre organisation syndicale, et il le fut.

Malgré les pressions de certains cadres de proximité, une trentaine d'agents sont passés lors de cet après-midi. La participation des collègues n'a peut-être pas été à la hauteur de l'investissement humain consenti pour faire de cette rencontre un succès quantitatif. Toutefois, le contenu des interventions, au gré d'un après-midi riche en enseignements pour tous, personnels présents, parfois en situation de mal être, souvent dubitatifs vis-à-vis de nos «managers» et de leur volonté à solutionner les problèmes, et militants en quête des raisons d'un nombre sans cesse crois-

sant de collaborateurs en situations de souffrance dans leur service et dans leur travail. Certains constats se sont imposés, parmi lesquels :

L'organisation du travail, renforcée par la posture de certains «managers» tout puissants, est parfois bien maltraitante, et n'est que trop rarement remise en question. Certes, le positionnement des cadres n'est pas aisé dans un tel contexte, et certains en souffrent. D'autres, en revanche, masquent les souffrances des agents générées par les dysfonctionnements.

Les réorganisations incessantes, entraînant de nouveaux organigrammes, sont déstabilisantes pour les personnels, qu'ils soient ou non concernés. En général, le sentiment qui en découle est celui de l'instabilité permanente au sein de la Collectivité. Elles sont génératrices de précarité pouvant aller jusqu'à

la souffrance. D'autant plus qu'on y ajoute parfois la polyvalence et/ou la transversalité. Ces deux concepts sont d'ailleurs érigés en modèle de fonctionnement au sein des collectivités toujours en recherche de rentabilité et d'efficacité. Et tant pis s'ils engendrent insécurité et instabilité.

Au chapitre des difficultés à vivre sa vie professionnelle, l'évaluation a été citée comme génératrice de frustration voire de souffrance. Le critère de valeur professionnelle est très loin d'être toujours objectif. L'évolution professionnelle se fait au détriment de son collègue de bureau, malgré des objectifs parfois équivalents. Nous sommes en présence d'un système d'évaluation à géométrie variable, puisque d'un cas à l'autre, les critères et l'ordre dans lequel ils sont appliqués fluctuent, ce qui rend encore plus compliqué la lisibilité et la transparence des résultats de CAP.

Ce qui ressort également des différents témoignages c'est l'impuissance des agents qui pourtant tentent d'alerter mais ont la sensation qu'ils ne sont jamais entendus. Quelques agents sont allés exprimer leur propre mal-être ou celui de leurs collègues, ils disent le regretter. En effet, après cela ils sont devenus «le vilain petit canard».

Une autre difficulté récurrente, évoquée à cette occasion mais également constatée à plusieurs reprises, est celle de la double tutelle. Travailler sous la responsabilité de deux entités différentes, s'avère souvent être difficile à vivre au quotidien, même dans les endroits où la bonne volonté des uns et des autres n'est pas à mettre en doute, ce qui en plus n'est pas toujours le cas. Les intérêts, les cultures, les histoires, les réali-

tés des uns ne sont pas toujours compatibles avec celles des autres. Un agent d'un collège ajoute : « ce n'est pas tenable, j'ai parfois l'impression qu'on me maintient la tête sous l'eau et qu'il y a des enjeux qui dépassent notre place et nos conditions de travail dans les relations entre le CG et les chefs d'établissement. »

La territorialisation elle aussi engendre génère son lot d'inquiétudes. Là encore, le constat est le même, si la résistance ne se construit pas, que va-t-il advenir des métiers du secrétariat ? De quelle manière les travailleurs sociaux vivront-ils les entretiens sous l'ère du SIAS ? Malgré cela, aucune réaction collective n'a été constatée face à la mise en place du SIAS !!??

Et puis bien sûr il a été abordé nombre de situations plus individuelles dont nous ne parlerons pas ici

Ce qui est clair, c'est que nous assistons à une redéfinition, à marche forcée, du sens du travail, du service public, des métiers...Le service public a pris un «virage commercial», déstabilisant pour les agents, soumis aux évaluations régulières et à des «objectifs» souvent en décalage avec la réalité de leur métier. Le «management» est devenu l'outil permettant d'assurer l'avenir et les performances de la collectivité, et les «managers» sont convaincus qu'il faut désarmer les personnels, les fragiliser, sans quoi ils ne pourront répondre aux critères ou méthodologies décidés par la direction.

En tous cas, sachez que la participation de certains à cette réunion n'a pas été facilitée par certains cadres de l'administra-

DERNIERE MINUTE.....

La FSU a rencontré le DGS le 10 juillet dernier dans le cadre de rendez-vous réguliers avec les OS. Sans être exhaustifs, il nous semble important de vous communiquer quelques infos.

Compte-tenu de la réforme territoriale en cours, la stratégie bâtiminaire a un peu évolué. Ainsi, le projet d'éco-quartier est gelé, notamment au vu du départ plus que probable d'un certain nombre d'agents qui suivront le transfert de leur domaine de compétences vers d'autres collectivités qui ont le vent

plus en poupe que les Conseils généraux. Autre projet qui a du plomb dans l'aile, le transfert de l'ASE 2014).

Chartres 1-3 vers le jardin des entreprises (Cf. article p.1 du précédent numéro). Quant à l'ASE, pour l'instant temporairement mal installée rue des vieux capucins, elle va sans doute rejoindre la rue de St Georges à Lucé au bénéfice d'un jeu de chaises musicales. Le SMO (Eure-et-Loir Numérique) et l'insertion laissant libre le 1er étage du site.

Au chapitre de la prévention spécialisée, il nous a été indiqué que les élus ne souhaitaient pas, en

2015, poursuivre la baisse des crédits (pour mémoire -50% pour

Une note est en cours de rédaction afin de clarifier les positions prises par les élus et donc mises en place concernant l'intervention sociale d'intérêt collectif (Isic)

Les échanges ont bien sûr portés sur une multitude d'autres sujets comme les remplacements, les promotions internes, les collègues et nous avons évidemment profité de ce rendez-vous récurrent pour attirer l'attention du DGS sur un certain nombre de dossiers individuels.

Le cru 2014 des CAP se réunissait les 20 mai et 10 juin. Après quelques rappels sur la mise en place de la réforme de la catégorie C et notamment la date d'effet réel sur les bulletins de salaires des agents, nous sommes très vite entré dans le vif du sujet.

Le Président de la CAP a rappelé qu'après les évaluations, des réunions d'harmonisation se tiennent au niveau des directions puis de la DGA et enfin de la collectivité. Les critères de l'administration pour établir la liste des agents qu'elle propose à la promotion sont :

- 1/ pas de promotion dans les 2 ans précédents – ainsi pour être sur les listes de l'administration en 2014 il ne fallait pas avoir eu de promotion depuis 2011 ;
- 2/ adéquation entre le poste occupé et le grade d'avancement ;
- 3/ manière de servir (dixit le Président de la CAP) et valeur professionnelle.

Dans les échanges, autour de la valeur professionnelle, le DGS a indiqué que «si 80 % des collègues faisaient bien leur travail, nous sommes bien en concurrence par rapport à des postes !»

Chacun a donc lu ses listes de propositions. Le moins que l'on puisse dire c'est que peu d'agents faisaient l'objet d'une proposition commune puisque ce fut les cas pour un seul ! Nous avons été un peu fâchés puisque des agents étaient partis à la retraite et que l'administration n'en avait averti personne !

Les échanges sont allés bon train, l'administration ayant répondu à tout, au risque de devoir pour cela mettre en avant un argument et son exact opposé à 20 mn d'intervalle. Ainsi, elle nous a dit tantôt «qu'il faut privilégier les agents qui passent des concours et examens» puis tantôt «qu'être lauréat d'un concours n'est pas gage d'efficacité au quotidien». L'administration nous a également dit que l'on donnait «des cas concrets mais que ça n'en faisait pas des règles». Le Président ajoutant

qu'il n'était «pas possible de faire des situations d'exception qui pourraient devenir jurisprudence». Alors, puisque nous n'avons pas les évaluations et avis d'avancement, puisque les cas concrets ne peuvent pas être un argument au risque notamment de devenir une règle, que fait-on donc en CAP ?! Le Président de la CAP ajoutant «qu'il faut une règle du jeu sinon c'est du favoritisme à tour de bras».

Le DGS a insisté sur la nécessité d'appliquer la règle propre au CG de l'adéquation poste/grade. Ainsi, les agents sociaux qui, statutairement, peuvent prétendre à la promotion au grade de rédacteur, doivent savoir que les missions qu'ils exercent ne relevant pas de rédacteur, ils ne seront jamais nommés rédacteur au CG28. Au sujet d'un agent concerné qui a pris le poste à la demande de la collectivité, dans l'urgence, le DRH a été jusqu'à ajouter : «oui mais était-elle obligée de rester sur ce poste ?!».

Le «coup de pouce retraite» a longuement été évoqué. Ce critère devait permettre un agent de partir à la retraite dans de meilleures conditions. La FSU a dénoncé le fait que ce critère un temps évoqué et accepté par la collectivité soit relégué comme tout dernier critère. Concrètement, cela implique qu'il n'y a pas de coup pouce de retraite ! L'administration a répondu que «ce coup de chapeau était certes louables mais pas réalisable compte-tenu du nombre de départ au regard du nombre de promotions possibles !» Euh oui, mais enfin cela est vrai pour tous les critères !!!

Autres infos que vous devez garder à l'esprit, sur un des agents pour lesquels il y a eu discussion, le Président a indiqué qu'il n'y avait pas de motivation clairement mentionnée pour la promotion au grade supérieur et que de plus il n'y avait pas «très satisfaisant» partout sur l'avis d'avancement «et qu'il ne fallait pas enlever du crédit à l'évaluation». Donc mesdames et messieurs les évaluateurs, si vous souhaitez réellement que vos agents soient promus, à bons ententeurs....

La FSU a souligné le côté ubuesque de certains cadres qui proposent des agents ne remplissant pas les conditions statutaires. 1^{ère} posture de la collectivité : «Le statut est compliqué et a beaucoup changé depuis quelques temps». Réponse de la FSU «peut-être qu'il faudrait former les évaluateurs !» Donc 2^{ème} réponse de la collectivité «Il y a des évaluateurs qui s'en servent au cours des échanges et de l'entretien». Nous avons bien évidemment trouvé cela limite puisque les collègues y croient. 3^{ème} salve de l'administration «Je suis d'accord que ça donne à penser à l'agent qu'il y a droit».

Dans les curiosités du déroulement des CAP, un exemple : à la lecture de l'évaluation et de l'avis d'avancement d'un agent, le Président de la commission déclare «il semble de façon objective que ce soit elle» et au bout du compte, au moment du vote, cette agent ne fait pas partie de la liste des heureux promus ! Autre position qui nous a quelque peu interpellés c'est la phrase du DGS qui indique «que le souci n'est pas l'agent mais ce que l'on veut dans la collectivité. D'ajouter ensuite «veut-on collectionner les catégories B sur un seul type de poste ?». En l'espèce c'est bien des agents individuellement dont on parle et c'est bien de leur déroulement de carrière individuelle dont il s'agit. Là encore les 2 logiques ne semblent pas pouvoir être compatibles !

Petit rappel : le 100% de nomination suite à la réussite d'examen professionnel ce n'est que pour les avancements de grade et non pas pour les promotions internes.

Pour finir, nous ne manquerons pas de sourire à la réflexion suivante : «cet agent sera prioritaire l'an prochain» quelques secondes de poses puis «sous réserve bien sûr de sa bonne évaluation et de l'adéquation poste/grade» ! Donc il ne sera pas vraiment prioritaire !



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