



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°23

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

Fédération Syndicale Unitaire

Vous avez entre les mains le **23^{ème} numéro du journal de la section FSU** du Conseil général d'Eure-et-Loir. Depuis que vous nous avez fait confiance pour vous représenter dans les instances paritaires de la collectivité, à raison d'un numéro tous les trimestres environ, nous avons, avec nos moyens, essayé de vous informer au mieux sur les enjeux nationaux et locaux qui vous concernent.

Sur le plan national, au cours de ces six années, **la FSU s'est battue contre l'austérité** qui freine la reprise et accroît le chômage. Elle qui est également responsable d'un grand nombre des maux des fonctionnaires titulaires et contractuels dans nos collectivités. Elle a un impact sur notre quotidien personnel et professionnel. En effet, l'Etat se désengage depuis plusieurs années et serre la ceinture des dotations versées aux collectivités depuis 2011. Cela a indubitablement un effet sur vos conditions de travail.

Et puis bien sûr le **gel du point d'indice** depuis 2010, alors que le pouvoir d'achat des fonctionnaires a per-

CG28 info n°23

du 13 % depuis 2003, est également une injustice que combat la FSU. Il y a également **le nouvel espace statu-**

taire (NES, terme apparu durant l'année 2010). Il nous avait été "vendu" par le gouvernement d'alors et les organisations syndicales signataires (dont nous ne faisons pas partie) comme LA revalorisation qui devait enfin permettre LA reconnaissance des agents de catégorie B. Quelques années plus tard, une fois de plus, force est de constater que les grilles de carrières et de rémunérations de la catégorie B, à l'instar de celles de la catégorie C, restent percutées par l'évolution du SMIC. Le NES n'a donc en rien constitué un remède durable à la "smicardisation" des traitements en catégorie B, malgré les promesses des uns et des autres à l'époque. Il maintient par ailleurs les travailleurs sociaux en catégorie B.

Sur le plan local, **la FSU s'est battue contre toutes les formes de recul**, d'aggravation des conditions de travail et d'affaiblissement du service public (démarche de modernisation des services, territorialisation, gel des postes vacants...). Nous avons bien sûr avec d'autres permis certaines avancées. **La FSU a toujours rendu compte, à l'ensemble des collègues**, malgré le travail que cela a demandé à nos militants, de ce qui se passait dans les instances notamment (CTP -CAP - CHS).

Et puis, bien sûr nous avons également, au travers de l'accompagnement individuel, été à vos côtés sur le terrain.

Nous espérons que **vous nous donnerez, par votre vote le 4 décembre prochain**, les moyens de poursuivre ce travail syndical sans lequel les idées que nous défendons ne pourront avancer.



POUR

⇒ la reconnaissance de nos **QUALIFICATIONS**

⇒ des **AVANCEMENTS** et des **PROMOTIONS** pour toutes et tous

⇒ une vraie **CARRIÈRE!**

NOUS AVONS DES DROITS FAISONS LES RESPECTER
Avec la **FSU TERRITORIAUX**
www.snuclias-fsu.fr

SOMMAIRE

- P. 1 :** Edito
- P. 2 à 6 :** CTP des 7 octobre et 4 novembre 2014
- P. 6 :** J'économise, tu économises [...] ils dépensent Vacances... de postes ! Quand la mobilité n'est pas de tout repos
Bye, Bye DGS
- P. 7 :** ARTT
Collèges : Missions des Agents techniques
Collège J. Monet : Quand la FSU évite la grève
- P. 8 :** Coup de froid précoce sur les routes

Un ordre du jour bien chargé encore une fois, au détriment du dialogue.

1 – Bilan du Carrefour des savoir-faire 2014 – Information

Rappel : cette année la collectivité avait organisé le carrefour sur deux journées, afin d'assurer la continuité du service. Elle y avait par ailleurs augmenté le temps de présence possible pour les agents.
Bilan : 25 stands en 2012 et 34 en 2014 ; près de 150 exposants, 557 agents/visiteurs contre 554 en 2012 ; 11 élus en 2012 et 11 élus en 2014. Coût 23 303 €
Enquête de satisfaction : 82 retours contre 163 en 2012. 8,5 % des agents indiquent qu'ils n'ont pas pu se rendre au carrefour des savoir faire en raison du manque de temps et/ou manque d'effectif dans les services.

La FSU note que malgré une plus grande amplitude horaire (1 journée au lieu d'1/2 journée) il n'y a eu que 3 agents de plus qu'en 2012.

La FSU a indiqué que si on ne donne pas concrètement la possibilité aux agents de se rendre au carrefour, quelle est l'utilité de cette manifestation ? L'administration a mis en doute le fait que les agents ne puissent pas se dégager un peu de temps si vraiment ils le souhaitent et s'organisent. Le Directeur général des services entend le message "on a trop de travail" ; il convient de prioriser ses tâches et la conception "trop de travail" a du mal à passer.

La FSU a ajouté que, dans la réponse des agents, il y a sans doute le manque de temps pour s'y rendre mais également la volonté de dire à la collectivité qu'ils en ont marre ! La FSU a également précisé que le coût affiché ne prend pas en compte le temps des agents pour la préparation cette manifestation et le démontage des installations.

L'administration affiche une petite déception quant à la fréquentation mais beaucoup de satisfaction des collègues ayant participé. Elle ajoute que ce carrefour permet de développer une culture commune et transversale à l'ensemble de la collectivité. La FSU est plus mitigée, les représentants du personnel que nous sommes sont aussi des agents qui, précisément, constatons très régulièrement le manque de culture et d'intérêt commun.

L'administration conclut par sa volonté de chercher ensemble des pistes à creuser, pour ne pas tuer les bonnes idées et trouver une action qui ne tue pas la volonté de communiquer.

2 – Point sur la réforme territoriale -

Information

Beaucoup de points en discussion au niveau national, notamment le devenir de la clause de compétences générale qui permet aux collectivités de s'occuper de toutes les compétences sur son territoire. Des questions également quant au transfert des collèges et des routes à la Région ???? Qui voudra prendre en charge «le social» ???.

Les votes nationaux à intervenir courant novembre devraient nous permettre d'y voir un peu plus clair.

L'administration dit qu'il nous faut être le plus fort possible dans le dialogue et être responsables à un moment où les finances publiques sont pointées du doigt. La FSU tient à préciser que ce n'est pas d'aujourd'hui que les finances publiques sont accusées de tous les maux ! Quant au dialogue, si on parle de celui avec les agents, il ne peut être que plus fort car pour le moment c'est service minimum !

Ce que nous dit l'administration c'est «qu'il manquerait 20 millions d'euros pour boucler le budget 2015. Malgré cela, il faut continuer à avancer, à pratiquer un service de qualité, moderniser, mutualiser et rationaliser et pour finir : innover au service de la collectivité.»

Depuis le temps que la FSU appelle de ses vœux une vraie réforme fiscale juste et équitable, qu'aucun gouvernement n'a voulu faire, ce discours alarmiste de la collectivité nous semble un peu tardif !

Compte-tenu de ces incertitudes, la FSU demande si le budget 2015 du Département sera voté à la mi-décembre 2014.

Réponse : le budget sera voté comme prévu, c'est la volonté du Président, C'est un exercice difficile mais il convient de conserver le calendrier initialement arrêté par la collectivité pour donner plus de lisibilité, et afin que les partenaires du Département connaissent les moyens de notre collectivité pour avancer.

La FSU vous rappelle que le Département peut emprunter pour les dépenses d'investissements et non pour celles de fonctionnement (ex action sociale, personnel). Cela signifie que si la Collectivité choisit de maintenir ses investissements et ne pas s'endetter, elle «tapera» sur le fonctionnement...

3 – Coopération des 3 Conseils Généraux : présentation des fiches métiers repères - Information

Remarque : l'administration a pris son chronomètre : 10 minutes maxi pour aborder ce point.

Le référentiel interdépartemental des mé-

tiers.

Il constitue le cadre de référence des métiers communs avec comme objectifs poursuivis de :

- disposer d'un langage commun sur les métiers pour une meilleure lisibilité des agents,
- faciliter la mise à jour de la bourse de l'emploi interdépartementale,
- favoriser la démarche de mobilité, y compris interdépartementale, des agents des 3 entités,
- faciliter un travail commun en matière de GPEC (formation, outils prévisionnels, études de postes) avec les autres départements.

Les 3 Conseils généraux ont retenu 35 métiers identifiés comme communs ou très proches. Pour les autres métiers, chacun garde ses fiches !

Pour l'administration c'est un outil supplémentaire mis à la disposition de l'agent.

La FSU fait remarquer l'absence des catégories sur les documents présentés (un métier et pas de catégorie), or on ne peut pas s'amender des catégories que le statut, tant qu'il est encore «debout», met en avant pour certains métiers.

La FSU demande si on déconnecte bien le métier de la catégorie (déroulement de carrière ??). La DRH précise que l'on est bien sur la volonté d'une gestion par métier plus que par catégorie.

ATTENTION c'est une nouvelle attaque au statut

La FSU demande par ailleurs comment vont s'articuler, au moment de l'évaluation, la fiche métier et la fiche de poste.

La réponse de l'administration : L'évaluation se fera avec la fiche métier et la fiche de poste.

La fiche métier est plus généraliste, elle définit les grandes missions et sera plutôt utile en matière de déroulement de carrière.

La fiche de poste est plus précise sur les missions de l'agent (missions au quotidien, l'opérationnel), elle peut être ajustée et sera le socle pour l'évaluation.

La FSU vous invite à vous rendre sur l'onglet DRH pour jeter un œil à votre fiche métier. Sauf qu'apparemment, certains agents nous ont dit ne pas reconnaître leur métier.

4 – Fermeture du centre de documentation le vendredi – Avis du CTP

Un agent est en longue maladie depuis juin. La solution de l'administration est de diminuer le service. Elle envisage de fermer la doc pour l'accueil du public le vendredi.

Pour la FSU la solution n'est pas de baisser le niveau de service mais de le maintenir en remplaçant les agents absents. L'administration juge que cette fermeture ne met pas en péril le service. La FSU insiste sur le fait que ouvrir un service 4 jours au lieu de 5 c'est bien diminuer le service !

La FSU a voté CONTRE

5 – Dématérialisation des instances paritaires - Information

Retour du chronomètre : il est 11 H 10 et on a 5 minutes de retard (rappel du président du CTP)

Pour dématérialiser la transmission des dossiers des instances aux représentants du personnel, la collectivité met en place un service de gestion électronique de documents. Il s'agit d'une nouvelle plateforme dédiée aux représentants du personnels.

La FSU fait à nouveau remarquer que ce nouveau mode opératoire n'entraînera qu'une toute relative économie. Il ne faut pas y voir la fin du papier mais un gain de temps pour la DRH.

6 – Ajustement du tableau des effectifs – Avis du CTP

Ajustement entre besoins et moyens en personnel :

A - Il est proposé de supprimer un poste de psychologue à temps complet et de le remplacer par un poste de psychologue à temps non complet (60 %) pour la circonscription de Nogent le Rotrou et un poste de psychologue à temps non complet (50 %) pour la cellule adoption et recherches des origines (CARO)

La FSU fait remarquer que c'est déjà l'organisation actuelle ce que confirme la collectivité.

B – Il est proposé de supprimer un poste d'assistant socio-éducatif (éducateur) sur la circo de Chartres 1-3 et de créer un poste à 50 % sur Chartres 1-3 et un de 50 % sur Chartres 2-4. La FSU s'interroge sur l'objectif de passer d'un 100 % à un 50 % sur Chartres 1-3 alors qu'il y a déjà une quarantaine de mesures en attente et que chaque professionnel gère actuellement 35 situations ! Sur Chartres 2-4 il y a également un grand nombre de situations en attente. Difficile de comprendre l'objec-

tif, tout cela se fait, en tout état de cause, au détriment de la prévention.

La D.R.H. précise que cette mesure est adoptée par les services.

La FSU demande qu'on lui explique comment on fait avec plus de mesures.

Il est décidé que ce point est reporté au prochain CTP. Dans l'attente la décision est suspendue.

Créations et suppressions de postes

La FSU fait remarquer que l'on supprime



un poste de conseiller socio-éducatif pour un poste d'attaché, donc perte d'un métier spécifique.

La DRH répond que le poste d'attaché est très généraliste et qu'il s'agit d'une promotion de B à A.

Certes la FSU entend bien mais il y a toujours cette suppression de conseiller social.

La FSU vote CONTRE

7 – Viabilité hivernale : restitution du groupe de travail – Information

Objectifs de l'administration :

- Adapter le niveau de service en viabilité hivernale en fonction des données du schéma départemental des déplacements,
- rationaliser et sécuriser les circuits hivernaux
- permettre à terme, la conduite à un seul conducteur, lorsque l'ensemble des éléments de sécurité seront rassemblés.

Concrètement : diminution de la longueur des circuits, suppression des rechargements en cours de circuits, géo-localisation des camions, 35 conventions

avec les agriculteurs (avec des belles lames alors que certaines lames utilisées par les agents du CG ont besoin d'être renouvelées), les agents assureront des astreintes sur des sites proches de leur domicile et non dans le centre dans lequel ils sont affectés.

Pour la collectivité, il n'y a pas de volonté de fermer des centres, la priorité n'est pas à l'économie mais à la sécurité. Surprenant pour une fois où l'économie est placée en deuxième. Pourtant le Directeur des routes lâche au détour d'une phrase que l'objectif à terme est de passer de deux agents par camions à un seul ; donc les économies ne sont pas très loin !!!

Coût de la géo-localisation 76 000 € / annuel pour 80 véhicules (tracteurs hiver et été). Pour l'administration géo-localiser est un système d'alerte, une sécurité. On va essayer d'y croire mais difficile.

Ce point est présenté aujourd'hui comme une information. Mais il touche à l'organisation du travail DONC nous supposons qu'il sera présenté au prochain CTP pour AVIS.

8 – Mise à disposition de service au Syndicat mixte des transports en commun – Avis du CTP

Le Département fournira au syndicat un appui technique qui touchera les Directions des finances, assemblée et affaires juridiques, commande publique, informatique, communication.

La FSU interpelle l'administration sur le fait que l'on va au-delà d'une mise à disposition de moyens et qu'il en découle une mise à disposition de personnels. L'administration reste sur la mise à disposition de moyens matériels et immobiliers, donc si vous êtes amenés à intervenir pour le Syndicat vous le serez au titre d'un matériel et non d'une personne.

Que font les autres membres du syndicat (communautés d'agglomérations de Chartres, de Dreux) ??? Pas le temps de poser la question, ah ! ce fameux le chronomètre.

La FSU vote CONTRE

9 – Ouverture du pôle économique eurélien – Information

Point reporté – Dommage il y avait un bel album photos couleur à regarder !

Il reste 2 minutes (annonce du Président du CTP)

10 – Création d'une cellule SIAS – Avis du CTP

Point reporté

4 novembre 2014

Pour commencer : ce CTP débute à 9 h 50 au lieu de 9 h 30.
A 11 h 05 : le Président annonce que nous sommes dans le timing et qu'à 12 h 02 : nous sommes en retard. Fin du CTP à 13 H.

1 – Point sur la réforme territoriale – Information

L'Administration nous fait état de quelques extraits de la déclaration de Manuel VALLS, Premier ministre, sur les enjeux de la réforme de l'État territorial et la future architecture des pouvoirs locaux, au Sénat le 28 octobre 2014.

Toutefois, la FSU vous informe qu'au cours de sa séance du 30 octobre 2014, le Sénat a adopté par [175 voix contre 33](#), le projet de loi relatif à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Autre information : la commission des Finances, mi-octobre, a adopté un amendement qui permettrait que la TVA déboursée par les collectivités pour leurs investissements leur soit remboursée, via le FCTVA, l'année même de la dépense. Toutefois, ce remboursement anticipé serait attribué aux seules collectivités « qui s'engageront à augmenter leurs investissements en 2015 par rapport à la moyenne des années 2012, 2013 et 2014 ». L'avantage de la récupération de TVA l'année même serait « pérenne » pour les collectivités qui s'engageraient à augmenter leurs investissements en 2015 si j'ai bien compris !?) via une convention passée avec le préfet avant le 1er avril 2015 – Est-ce un poisson d'avril ?!?! La mesure vise à atténuer le choc attendu sur l'investissement des collectivités, à cause de la baisse massive des dotations de l'État.

La FSU demande l'impact qu'aurait sur le budget 2015 cette mesure concernant la récupération de TVA. L'administration répond ne pas avoir de données sur ce point pour le moment.

2 – Mise en œuvre du module congés SIRH - Information

Il s'agit de remplacer le logiciel actuel par le module congé du SIRH CEGID (logiciel gestion DRH), module existant depuis l'installation mais jamais activé.

L'administration a procédé préalablement à la mise en œuvre de ce module, au recensement des régimes de congés différents dans la collectivité, à un listing des emplois (temps partiels,...), et ... à un recensement des pratiques existantes.

L'administration confirme à la FSU, qu'il n'y a pas de coût d'acquisition, qu'il s'agit d'une activation d'un module existant, que le seul coût concernera les formations liées à son fonctionnement.

La FSU demande à l'Administration que le recueil de données soit transmis aux organisations syndicales. Document qui nous permettra d'avoir une vue d'ensemble des pratiques "différentes" existantes.

Les opérations à venir :

- pour 2015 pour l'ensemble des agents de la collectivité hors routes et collèges ;
- pour 2016 : les agents des routes et collèges.

La FSU interroge l'Administration sur deux points : pourquoi les routes et les collèges en 2016 d'une part, et est-il opportun de modifier la gestion des congés de ces agents en 2016 alors qu'ils seront à la veille d'un transfert de collectivité ? L'administration répond que le temps et les cycles de travail des agents des routes et des collèges sont gérés différemment et qu'il est de ce fait plus prudent d'attendre jusqu'à 2016. Elle ajoute par ailleurs que, pour les agents des collèges, il y a la problématique particulière de la gestion du temps de travail avec le logi-

ciel d'ADN (la société qui gère le parc informatique dans les collèges).

Dans la suite de la mise en place de ce module, une réflexion plus large sur le temps de travail sera ouverte au sein de la collectivité pour :

- vérifier que les cycles et les horaires de travail mis en œuvre correspondent bien aux besoins de la collectivité,
- tenter de supprimer les écarts « éventuels » (dit la collectivité) entre les règles et la pratique
- réfléchir à l'évolution des technologies qui pourraient apporter des possibilités de travail différentes (modularité des temps, des espaces, télétravail).

Cette réflexion sera menée avec les organisations syndicales, ce n'est pas écrit mais l'administration l'a confirmée verbalement.

La FSU demande si une priorisation des pistes de travail a été faite. La réponse est que « pour le moment pas de priorisation mais qu'elle sera proposée. »

3 – Bilan de la campagne d'évaluation 2013 et propositions d'amélioration sur différentes thématiques dont la formation - Information

Bilan de la campagne d'évaluation.

La collectivité présente un état moins « quantitatif » que « qualitatif » de la campagne d'évaluation 2013. Ceci est plutôt une bonne chose, mais elle insiste sur le fait que les évaluations qui « posent problème » sont très minoritaires. La DGS adjointe indique avoir lu les 1 500 entretiens, elle constate que la lassitude n'est exprimée que dans très peu d'entretien.

La FSU précise qu'un certain nombre d'agents n'osent pas « tout » écrire de peur des conséquences qu'ils pourraient y avoir ; notamment au niveau de l'évolution de carrière (CAP).

L'administration indique qu'il y a peu de réponses apportées aux commentaires des évalués mais qu'il ne peut y avoir de réponse collective. Il s'agit souvent de questions individuelles. Elle reconnaît qu'il y a encore beaucoup à faire mais que cela demande un très gros investissement pour les agents de la DRH. Le vœu de la direction serait que la hiérarchie s'implique plus dans le suivi des évaluations et non pas attendre systématiquement que tout descende de la D.R.H.

La FSU insiste sur le fait que beaucoup d'agents s'auto-censurent lors de l'entretien et qu'il y aurait plus de commentaire si l'agent n'avait pas de crainte.

La FSU insiste que le fait que certains collègues payent très cher leurs paroles.

Dans ce retour des évaluations, la DGS adjointe fait état du sentiment de manque de reconnaissance de la collectivité. Elle souligne que cette demande de reconnaissance est surtout pour le collectif et pour moins d'agents un besoin de prise en compte plus individualisée des mérites de chacun.

La FSU regrette que la collectivité ne cite comme seul exemple de l'utilité de l'évaluation une traduction concrète en CAP. Il nous semble que cela donne la prime à l'individualisme au détriment du collectif et de la culture commune si chère à notre collectivité.

La FSU fait remarquer qu'au sein de certains établissements scolaires, aucun sens n'est donné à cette évaluation, L'administration est d'accord.

La FSU met en avant une nouvelle fois le problème de cette

double autorité hiérarchique et fonctionnelle, certains gestionnaires jouant plus ou moins bien le jeu ! Par ailleurs, les mouvements des gestionnaires de collège, chaque année scolaire, ne favorisent pas leur investissement dans le processus « d'évaluation des agents du Conseil général ». Pour la FSU : il est peut être temps de « taper du poing sur la table » afin de protéger les agents. Ce problème de double autorité perdure depuis trop longtemps et ne fait que s'accroître, provoquant des difficultés dans certains collèges.

Propositions d'amélioration sur différentes thématiques dont la formation.

Devant le constat suivant fait par l'administration :

- réactivité insuffisante dans la prise en compte des vœux de formation des agents émis lors de l'entretien d'évaluation,
- nécessité d'affirmer que l'entretien d'évaluation est le moment privilégié pour exprimer ses besoins de formation et impliquer les managers dans le choix des formations,
- nécessité de définir les priorités de la collectivité en matière de formation,
- nécessité de définir des règles de départ en formation claires pour l'ensemble des managers et agents.

L'administration nous remet ce jour sur table les projets d'une charte de formation et d'un règlement de formation.

Ces projets qui nous sont remis, seront abordés lors d'un prochain CTP.

La FSU interpelle l'administration sur la feuille de route R.H. qui nous a été présentée dans le cadre de la convention de coopération entre les Conseils Généraux 28, 45 et 41. Dans les thématiques de travail entre les 3 collectivités il y avait un volet sur la formation et nous souhaitons savoir où en sont ces réflexions. L'administration poursuit ses échanges avec les autres CG, nous n'en saurons pas plus pour l'instant.

4 – Pont 2015 – Avis du CTP

Proposition : Vendredi 2 janvier 2015 : vendredi 15 mai 2015 et lundi 13 juillet 2015

La FSU votre POUR

5 – Ajustement du tableau des effectifs – Avis du CTP

Il nous est à nouveau présenté le point sur la suppression du poste (100 %) d'assistant socio-éducatif (éducateur) sur la circo de Chartres 1-3, et la création d'un poste à 50 % sur Chartres 1-3 et d'un autre à 50 % sur Chartres 2-4. Le DRH rappelle que ce point évoqué lors du CTP précédent avait fait débat sur la forme de ce poste à mi-temps. La FSU rappelle que, au-delà des postes à 50 %, ce qui nous est présenté implique la diminution de 50 % d'ETP sur Chartres 1-3 alors qu'il y a déjà une quarantaine de mesures en attente, et que chaque professionnel gère actuellement 35 situations ! Cela ne remet bien sûr pas en cause le fait qu'un grand nombre de situations sont également en attente sur Chartres 2-4.

Le DGAS précise que la liste d'attente sur C1-3 est plus fluctuante que sur C2-4 et que le choix a donc été fait de diminuer le temps de travail sur C1-3 et de l'augmenter sur C2-4.

La FSU vote CONTRE

6 – Décret N°2014-1133 relatif au contrôle des arrêts maladie – Information

Ce décret ne change pas fondamentalement la règle, il précise les conditions d'octroi d'un congé de maladie et notamment la procédure de contrôle.

Ce texte rappelle l'obligation qui est faite aux fonctionnaires de transmettre à l'administration dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de 48 heures, la vraie nouveauté c'est qu'il accroît l'aspect contraignant.

Ainsi en cas de non envoi dans les 48h, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose si cela se reproduit dans une période de 24 mois.

Si dans cette période de 24 mois, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'administration peut réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

Cependant la réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de 8 jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

La rémunération qui fera l'objet d'une réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent, à l'exception de certaines primes.

La collectivité devrait faire une note à destination des agents pour les informer sur la mise en œuvre du décret au CG 28.

7 – Ouverture du pôle économique eurélien – Information

Un beau diaporama en 15 diapos (un bel album photo!) nous présente la réhabilitation et la mise en lumière des anciennes archives pour y loger POLE PHARMA, la Jeune Chambre Économique, le CoDEL, le SMO Eure-et-Loir Numérique et le CDT. 4 millions de travaux dont 120 000 € pour la mise en lumière c'était, nous dit-on, incontournable pour ce que le développement économique peut apporter à l'attractivité du territoire. On a bien sûr meublé les bureaux compte-tenu de la qualité du site et par souci de cohérence esthétique. Leur ancien mobilier a, paraît-il, été récupéré par le CG pour ses agents – ce qui en soit fait sourire mais qui en plus n'est pas le cas pour toutes les structures !

Mais bon, ces « satellites » sont largement financés par le CG et il y aura un retour sur investissement, grâce à des subventions moins élevées, d'ici une quinzaine d'années... On en reparlera dans 15 ans Monsieur le DGS, ah zut c'est vrai vous partez dans 1 mois et demi !

Plus sérieusement, quand on vit de l'intérieur les économies drastiques que subissent les services, parfois jusqu'à la caricature (les calendriers en papiers recyclés qu'on nous refuse parce que plus chers que les autres, les ampoules qu'on change une sur deux, ...) ça met quelque peu en colère de constater que suivant le côté du miroir où l'on est, on a droit soit à des économies de bout de chandelles, soit au chandelier reluisant ! Ce ne sont pas les propos du Président du CTP du jour ou les sourires des uns et des autres qui apaiseront ce sentiment que les choix ne sont pas toujours justes.

8 – Création d'une cellule de gestion SIAS – Avis du CTP

La collectivité souhaite mettre en place cette cellule composée de deux agents pour garantir le fonctionnement et l'intégrité de la base de données du SIAS. Les 2 agents seraient le chef de projet actuel et un responsable de la cellule qui, idéalement, serait déjà dans la collectivité et aurait déjà travaillé autour du SIAS. Le poste n'est pas encore paru et le remplacement de ce deuxième agent sera, en heure et en temps évoqué par le comité emploi.

La FSU indique que ce qui nous est présenté concerne essentiellement l'aspect technique et interroge sur les questions qui émergent à l'utilisation de l'outil, sur l'articulation entre services ou avec les autres collectivités, ainsi que sur l'aspect éthique du SIAS. Le DGAS nous répond que d'une part cette cellule aura à travailler autour de choix stratégiques de faire ou pas, par exemple, certaines requêtes, et que ça ce n'est pas de la technique, et que d'autre part le groupe de travail éthique mis en place en amont de la mise en place du SIAS demeure pour tout ce qui relève de cet aspect.

La FSU s'abstient

9 – Territorialisation de la DGAS – Information

Si la communication institutionnelle tarde un peu, la mise en place de la nouvelle territorialisation est effectuée pour tous les services, à l'exception de l'ASE puisqu'il n'y a pas de transfert mais que cela se fera au fur et à mesure des nouvelles mesures.

Un tableau nous est présenté avec le nombre de postes par territoire et par service, avant et après la nouvelle territorialisation. Il ne s'agit en fait là que de chiffres virtuels puisque à titre d'exemple, 18 postes sont affichés sur C4 à l'action sociale, sauf que les 18 postes ne sont pas actuellement pourvus, une collègue est en arrêt maladie depuis 2011.

Les postes ISIC (voir le préavis de grève FSU/CGT de septembre dernier) ne sont pas pourvus et pas parus comme vacants sur Dreux 2, Dreux 3, Chartres 1, Chartres 2 et Chartres 3.

Donc ce tableau n'est pas le reflet du terrain.

J'économise, tu économises [...] ils dépensent

Dans un précédent numéro de notre journal, nous expliquions que la mise en place d'un groupe de travail sur la recherche de pistes d'économies dans la collectivité n'était pas la réponse que nous attendions à la mobilisation du 20 mars. Nous avons néanmoins accepté de jouer le jeu. Or, la collectivité, arguant du motif du projet de réforme territoriale, a brutalement décidé de suspendre ce groupe de travail, après une seule réunion! Et évidemment sans prendre le soin de communiquer les éléments chiffrés que nous avions sollicité lors de cette 1^{ère} et seule réunion! Un courrier intersyndical, adressé au Président, ainsi qu'un tract à destination des collègues a donc été rédigé et distribué. Les syndicats demandent que la partie continue!

En effet, dans l'art et la manière de faire des économies, le CG 28 a des recettes bien à lui!

Prenez un directeur de cabinet, démettez-le de ses fonctions pour des raisons obscures, recrutez un autre directeur de cabinet et pour couronner le tout installez votre ancien directeur de cabinet (oui oui, celui qui a été démis de ses fonctions!!) dans un autre bureau en lui proposant une vague mission, par exemple pour le beau projet du pôle économique eurélien!

Bye, Bye DGS

Le Directeur général des services quitte notre collectivité pour rejoindre Chartres métropole. S'il s'empresse de dire, à qui veut l'entendre, que ce n'est pas l'avenir aléatoire des Départements qui a motivé son départ, il n'en demeure pas moins que ce départ, à 4 mois des élections départementales, interpelle.

En effet, alors qu'il y a déjà un flottement dans le "qui fait quoi" au cabinet, ce départ ne va pas beaucoup

aider le Président lors du renouvellement qui arrive dans un contexte de réforme territoriale et de nouveau découpage des cantons!!!

La FSU espère que ce ne sont ni les agents ni le service public qui vont pâtir de ce départ. La FSU espère surtout que le futur DGS ainsi que celui ou celle qui assurera l'intérim dans l'attente d'un recrutement sauront écouter et faire confiance aux organisations syndicales et aux agents lorsqu'ils feront remonter leurs craintes, idées et autres avis...

Vacances... de postes !

Quand la mobilité n'est pas de tout repos

Nous avons à plusieurs reprises constaté que des postes vacants qui paraissent pour des agents de catégories A et également pour des postes de catégorie B, sont finalement pourvus par des agents de catégorie inférieure. Il nous semble anormal que des agents se privent de postuler à certains postes car n'ayant pas le grade requis, dans le même temps, la collectivité choisit des agents de catégorie inférieure.

Est-ce par opportunité, par manque de candidats, par opportunisme voire clientélisme ?!?!

Par souci d'équité, si un poste peut être attribué à une catégorie inférieure à celle mentionnée sur la vacance de poste, il doit être possible à tous d'y postuler et pas uniquement aux agents les plus téméraires ou les mieux informés!

Donc, nous encourageons tous les agents à postuler dès qu'un poste à pourvoir les intéresse et même si la catégorie ciblée n'est pas la sienne. Puisque la «mobilité» est le sésame pour la promotion, puisqu'il est le leitmotiv qu'on nous assène à toutes les sauces, que la collectivité mette l'ensemble des agents sur un pied d'égalité. Qu'elle soit cohérente et transparente.

Dernière minute : Le poste de DGS va être vacant... Postulez !!! ☺



Ci-dessous, nous reproduisons 2 mails adressés à la collectivité et toujours sans réponse à ce jour. Nous ne manqueront pas de vous faire connaître la teneur des réponses de la collectivité.

ARTT

Monsieur le Directeur Général,

Lors de notre entretien 27 mai, nous vous avons fait part de notre souhait de faire un point sur la suppression des ARTT suite à des congés de maladie.

Le Directeur des ressources humaines nous a reçus lundi 22 septembre. La FSU a rappelé que la mise en place de cette mesure, plusieurs années après qu'elle ait été évoquée en CTP (le 15 mars 2012) sans que cela ne soit rappelé au collègue nous semblé quelque peu cavalier.

Ainsi, même si les jours se défalquent à la fin de l'année civile de référence, une communication auprès des agents, en amont afin de rappeler vos règles d'application aurait été nécessaire. A la place de cette information en amont, la note du 25 mars 2014 expliquant aux agents concernés pourquoi et comment ils se voyaient retirer des jours ARTT sur 2014 suscita l'incompréhension voire la colère de la part de agents.

Par ailleurs, lors du CTP de mars 2012, il y a bien eu des échanges mais d'une part aucun vote n'est intervenu et d'autre part il n'a pas été évoqué les conditions de retrait entre le 11^{ème} et le 22^{ème} jours. Il semble que la collectivité retire 1/2 journée de RTT par fraction de 6 jours supplémentaires d'absence. Or, le CTP doit se prononcer, en fonction du volume de jours de RTT annuel sur le nombre de jours de RTT à déduire par fraction de congés de maladie. Aussi, nous demandons l'arrêt de l'application de cette mesure dans l'attente de l'avis du CTP et de la modification du règlement du temps de travail si l'avis du CTP le nécessite.

S'agissant des ATTEE, nous avons pris bonne note des propos du Directeur des ressources humaines indiquant que la DRH sera vigilante aux arrêts de maladie pendant les périodes de vacances scolaires.

Nous tenons à vous rappeler que les collègues ATTEE trouvent difficilement acceptables que, compte-tenu de l'amplitude horaire hebdomadaire, le ratio de retrait d'ARTT est réduit à 8 jours d'arrêt maladie là où un collègue travaillant dans un autre service a un ratio de retrait à 11 jours. Effectivement les sites sur lesquels exercent les collègues ATTEE impose un temps de travail élevé ainsi que des périodes congés obligés.

Les collègues ATTEE se sentent particulièrement visés par les conséquences d'une décentralisation qu'on leur promettait meilleure et qu'ils n'ont pas choisi (jours acquis à l'Etat retiré par le CG, demi-heure de pause imposée, retrait ARTT). Bien sûr comme nous le dit le Directeur des ressources humaines on ne nous vole mathématiquement mais sur un plan moral il en est tout autre.

Collège J. Monnet

Quand la FSU évite la grève

Cette rentrée scolaire s'est encore faite dans un certain nombre de collèges à effectif non complet !

Le collège Jean Monnet de Luisant était de ceux-là. En effet, 3 agents sont en congé de longue maladie. Dès juin dernier, le représentant de la FSU demandait au gestionnaire et au principal du collège de régler le problème. L'ensemble des ATTEE nous ayant indiqué que dans le cas contraire ils souhaitaient que nous déposions un préavis de grève pour le 2 septembre, jour de la rentrée des élèves. La gestionnaire et le principal ont été reçus au conseil général. La réponse du DGS fut favorable pour le collège de Luisant. Ainsi, 2 postes furent immédiatement remplacés, et le troisième à partir du 15 septembre est pourvu par un CAE (20h semaine).

COLLEGES

Missions des Agents techniques

Monsieur le Directeur Général,

A plusieurs reprises, il nous a été renvoyé, que ce soit par le Président lui-même ou par des cadres de la collectivité, que les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement n'étant pas des personnels d'éducation, ils n'avaient en aucun cas à effectuer des missions relevant de l'éducatif. A chaque fois, la FSU a insisté sur la difficulté au sein des établissements de cerner l'éducatif du non éducatif.

Cette difficulté a été une nouvelle fois constatée la semaine passée, au collège LOUIS ARMAND. Le responsable souhaitait envoyer un ATTEE effectuer des courses pour un enseignant. En effet, l'enseignant voulait, pour son projet pédagogique en SEGPA, des plaques de «placo-platres et autres matériaux».

Ces missions ne relevant pas des compétences des agents du Conseil général, puisqu'en lien avec le projet pédagogique, ils ne sont pas allés chercher les matériaux. Ils ont par ailleurs rappelé les restrictions de manutention concernant un des collègues sollicité.

Cet épisode, nous conforte dans l'idée qu'il convient d'établir de façon claire, les missions qui relèvent des agents du Département au sein des établissements. D'autant plus que le nombre de collègues faisant l'objet de restriction ou encore le nombre d'établissement dont tous les postes ne sont pas pourvus est très important. En l'absence de règles claires le risque de conflits dans les collèges demeurera et ne pourra, dans le contexte actuel, que s'accroître.

Coup de froid précoce sur les routes

nir directement auprès des décideurs. C'est ainsi que nombre d'entre eux ont refusé de s'ins-

S'il est une question sensible et récurrente dans les relations sociales au sein du Conseil Général d'Eure et Loir, c'est bien celle de la viabilité hivernale du réseau routier. Cette année ne semble pas déroger à la règle.

C'est au printemps, lors de la présentation du projet d'organisation de la viabilité hivernale que le vent se leva.

« Groupe de travail » après « groupe de travail » les orientations de la collectivité s'affirmèrent :

- abandon à terme de la conduite à deux agents des véhicules de salage,
- introduction de la géolocalisation,
- diminution de 20 à 11 des lieux de chargement de sel,
- obligation pour les agents des centres délaissés de se répartir sur les 11 centres restants
- diminution du linéaire traité et déclassement d'une partie de l'itinéraire prioritaire (D1) vers le secondaire (D2).

Dénoncées par les représentants du personnel dès la première réunion de travail, les conséquences de ces choix nous semblent particulièrement dommageables.

Le code de la route impose au conducteur de consacrer toute son attention à la conduite. Ce louable souci de sécurité qui responsabilise celui qui conduit a amené nos prédécesseurs à adjoindre une seconde personne pour assurer les tâches propres à l'épandage du traitement et/ou à l'utilisation de la lame de déneigement.

Chacun peut aisément comprendre que la conduite effectuée le plus souvent de nuit, sur une chaussée par définition glissante, avec un véhicule chargé, requiert la plus grande concentration.

Ajoutons à cela le risque d'une chute ou d'une blessure d'un agent lors d'une mani-

pulation, par une température négative, à une heure peu fréquentée, sur une route quasi déserte, et nous aurons déjà une vision assez précise des conditions de service de nos collègues. Et ce n'est pas la magie de la géolocalisation qui répondra à toutes ces questions essentielles de sécurité malgré son coût estimé de 350 000 euros, ce budget ayant pu être affecté par ailleurs à la rénovation ou au remplacement de bien d'autres matériels.

Si d'autres collectivités ont pu faire le choix déplorable de la conduite à un seul agent, nous en laissons la responsabilité à leurs gestionnaires; ce n'est pas un exemple à suivre.

La diminution des lieux de chargement au motif de sécurité lors des dits chargements contraindrait nombre d'agents à accroître les distances parcourues et conséquemment les risques d'accident liés à la conduite hivernale, alors même que la proximité domicile/centre d'intervention était depuis des lustres une priorité pour la rapidité d'intervention et la sécurité des déplacements des agents.

Dans ce contexte on peut s'interroger sur l'utilité de l'investissement engagé dans le programme pluriannuel de construction et de rénovation des dépôts de sel, dépendant à chaque opération des sommes de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers d'euros, si certains ne doivent plus servir.

Dans ce projet nous constatons que l'usage ne sera pas de reste puisqu'il verra une diminution supplémentaire du niveau de service par la diminution du linéaire traité.

L'ensemble de ces considérations et l'entêtement de l'administration ont conduit les agents de la direction des routes à interve-

crire au planning des astreintes dans les conditions qu'on voulait leur imposer. Malgré les pressions grossières et particulièrement zélés de certains cadres ils ont maintenu leur détermination et le 16 octobre une trentaine d'entre eux, accompagnés par la CGT, se sont invités dans l'hémicycle à la réunion des encadrants de la direction des routes, réunion où, bien-sûr, les principaux intéressés n'étaient pas conviés. Depuis ce jour, à l'heure où ces lignes sont écrites, aucune réponse officielle n'a été apportée. S'agissant là d'une modification substantielle de l'organisation du travail la soumission de la question au vote en comité technique semblait pourtant acquise. Aux dernières nouvelles il n'en est rien.

Pour notre part, à la FSU, nous saluons le sens de la responsabilité des agents qui se sont engagés à combattre ces décisions néfastes à la qualité du service et à la sécurité de ceux qui l'assurent. Depuis quatorze ans la baisse des effectifs, le manque de matériel, la dégradation des missions et les particularités du « management » ont déjà déconsidéré nos services routiers. La tendance ne semble pas s'inverser.

En conséquence, à l'instar de nos collègues de la CGT, la FSU renouvelle sa demande d'abandonner ce projet qui ne fait l'unanimité ni des conseillers, ni de l'encadrement et soulève le mécontentement des agents.

Et s'il s'agit, comme nous le pensons, d'une question purement comptable, alors, afin de réunir les fonds nécessaires au financement des astreintes hivernales, et de nous affirmer dans la modernité, nous proposerons aux gestionnaires des routes de s'adonner à un « ice bucket challenge » ; si possible pas en période de gel, pour des raisons évidentes... de sécurité.



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