



Bulletin de la section FSU du Conseil départemental d'Eure-et-Loir.

Local situé impasse Valin à CHARTRES (derrière l'auberge de jeunesse),
Adresse postal : 1 place Châtelet-CS 70403-28008 CHARTRES Cedex

Tel : 02 37 23 60 90 - Fax : 02 37 23 60 87

Mél : fsu@eurelien.fr

CD 28 info n°24

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

Fédération Syndicale Unitaire

Elections Professionnelles Et maintenant...

Ce 24^{ème} numéro du journal de la section FSU au Conseil départemental est le 1^{er} après les élections professionnelles. **Vous avez portés largement vos voix sur les listes FSU puisqu'elle a obtenu le plus grand nombre de voix dans toutes les instances.** Ces résultats confirment et sont le fruit du travail et de notre engagement depuis maintenant 6 ans auprès de tous les agents. Ils nous encouragent à poursuivre le travail entrepris durant ces années, en continuant bien sûr à vous tenir informés, au travers de nos publications périodiques notamment le journal de la section «Info CD 28», de ce qui se passe dans notre Collectivité et dans les instances où siège la FSU.

Car **c'est ensemble que l'on peut faire avancer vos revendications** que l'on sait nombreuses. Par ailleurs, nous continuerons bien sûr à être sur le terrain pour vous accompagner collectivement et individuellement.

L'arrivée d'un nouveau DGS, les élections départementales font que les élus ont la tête ailleurs (et cela se voit d'ailleurs pendant les instances !), qu'advient-il du Président du CD en 2017 si la loi sur le cumul des mandats s'applique... De toute façon les agents ne sont pas leur principal souci !!!

Pour l'heure, les différentes instances ont eu à étudier leurs nouveaux règlements (CT, CHSCT et CAP).

Lors de ce mandat raccourci à 4 ans nous serons à l'affut de tout, respect des règles statutaires, conditions de travail, défense des agents, défense du Service public.... Et bien sûr, le suivi du dossier important qui nous attend sur les risques psychosociaux.

Alors au travail !

Travailleur social, le travailleur de l'ombre...

En ce début d'année 2015, j'ai envie de partager mon désarroi, de crier ma peine et d'apaiser ma colère. Seulement voilà... cette fois encore ma tristesse et mon indignation ne seront pas portées par les médias qui ont sans doute bien mieux à vendre que l'assassinat d'un petit éducateur.

C'est pourtant bien de cela dont il s'agit, le jeudi 19 mars 2015, un homme âgé de 49 ans, assassiné par le père d'une fillette dont il était chargé d'assurer l'accompagnement ! Cet homme est mort de s'être interposé entre une femme victime de violence conjugale et un homme alcoolisé, violent et armé !

C'est ainsi qu'il a péri alors qu'il tentait juste de faire son travail, d'assurer cette mission oh combien délicate qu'est la protection de l'enfance. Il a été abattu là, sur son lieu de travail, celui-là même où il se rendait chaque matin tantôt anxieux, tantôt se-rein, et où personne n'a su le protéger !

Je ne sais si ma colère trouve son essence dans la gravité de ce sinistre évènement relégué au rang des faits divers ou par le silence qui l'entoure ?

Les médias savent pourtant bien qu'on existe, nous autres travailleurs sociaux quand il s'agit de trouver un coupable après le décès d'un mineur suite à des maltraitances ou celui d'un sans domicile mort de n'avoir pu se réchauffer !

Mais là, j'ai beau chercher... je ne vois rien, n'entends rien qui me laisserait à penser que cette tragédie a touché d'autres personnes que moi, en dehors de mes collègues travailleurs sociaux bien sûr !

Parce que nous seuls savons que cela aurait très bien pu nous arriver... la violence, c'est au quotidien que nous y sommes confrontés. Parfois, nous la désamorçons, bien souvent nous la canalisons, en résumé il semblerait que nous la gérons ! Mais qu'arrive-t-il quand cette même violence déborde, quand elle prend toute la place, ne laissant alors plus aucune chance aux mots d'apaiser les maux ?

Rien, il ne se passe rien. Un travailleur social qu'on insulte, ça fait presque sourire, au point qu'on en soit nous-mêmes arrivés à l'idée que derrière la mission de «veille sociale» se cache l'injonction sournoise de «courber le dos et se taire».

Certains collègues n'osent même plus dénoncer les faits de violence et d'agression dont ils sont pourtant victimes, de peur d'être relégués par leur hiérarchie au banc des coupables, ou de se voir proposer des formations sur la gestion des conflits, comme s'ils étaient eux-mêmes à l'origine de cette violence et qu'ils auraient, par leurs propos ou leur posture, allumé la mèche !

Aucune réponse n'est apportée face à cette difficulté, ni sur un plan institutionnel et encore moins sur un plan national, hier encore notre administration nous conseillait d'orienter nos bureaux de manière à ce que l'on puisse accéder plus facilement à la porte de sortie en cas d'agression ! Il est évident qu'avec ce genre de préconisation, je vais me rendre sur mon lieu de travail en étant beaucoup plus détendue...

Ce type de propos est inacceptable et l'absence de solution face à l'augmentation de la violence à laquelle sont confrontés les travailleurs sociaux l'est tout autant !

A Nantes, là où notre collègue est décédé, ils se sont retrouvés à 500 pour lui rendre hommage mais aussi dénoncer et prévenir, afin d'éviter qu'un autre drame ne se reproduise...500...qu'ils ont dû se sentir seuls...

SOMMAIRE

- P. 1 : Edito
- P. 2 à 5 : Travailleur social, le travailleur de l'ombre
- P. 2 à 5 : CTP du 24/11/14 et CT des 17/02 et 17/03/15
- P. 6 : CHSCT du 10/03/15
- P. 6 : CAP du 26/03/15
- P. 7 : Dépenses publiques, le prix du vivre ensemble
- P. 7 : Inégalités mondiales, c'est insupportable
- P. 8 : Budget de l'Etat pour 2015
- P. 8 : Accord QVT

| Instances | Titulaires | Suppléants |
|------------------------------|---|---|
| CT | Dominique CHERON-PRIER Denis LEDORE Marie-Ange LE GOVIC | Anne-Cécile JEANNEAU Emilie SCUDERI Dominique CHARLES |
| CAP A GH 6 GH 5 | Evelyne DUPESSEY Marie-Ange LE GOVIC | Françoise CHAIX Nadia KADRI |
| CAP B GH 4 GH 3 | Julie SUREAU-LE SAUTER Jean-Antoine LOPEZ Dominique CHARLES | Cécile BOULLAIS Emilie SCUDERI Françoise MAURAS |
| CAP C GH 2 GH 1 | Florian CLAVERAS Frédéric BERCHER | Monette LATOUCHE Jocelyne DULOIR |
| CHSCT | Frédéric BERCHER Dominique CHARLES Cécile BOULLAIS | Nelly BRIERE Charles TRANCART Julie SUREAU-LE SAUTER |

Dernier CTP de l'année 2014. (renouvellement de l'instance suite aux élections professionnelles de décembre 2014).

Début 9 H 12 ; fin annoncée par le Président à 12 h 30.

1 – Charte de la formation et règlement de formation – Avis du C.T.P.

Lors de la séance du 4 novembre 2014, l'administration nous a fait une présentation particulière sur le dossier formation et remis sur table les projets d'une charte et d'un règlement de formation.

Aujourd'hui ce dossier nous est soumis pour avis. La FSU fait remarquer qu'il avait été dit que les formations des ATTEE (Adjoint Technique Territorial des Établissements d'Enseignement) se dérouleraient sur les jours de permanence. Or, ce n'est pas le cas à ce jour. L'administration répond que « c'est dans la mesure du possible ».

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française constitue une action de formation tout au long de la vie. La FSU interroge l'administration sur les moyens mis en œuvre par la collectivité pour dépister et accompagner l'agent en difficulté. Réponse : pas de moyen précis actuellement.

Réponse décevante étant précisé qu'il est ici question d'une action de formation définie comme prioritaire.

Il est primordial que chaque agent exprime ses vœux de formation lors de l'entretien d'évaluation. **N'OUBLIEZ PAS.** Ne vous inquiétez pas une demande exprimée en dehors de l'évaluation sera prise en compte, enfin peut être.

Une commission de formation sera mise en place. Composée du DGA, du DRH et de Directeurs, elle examinera et arbitrera les demandes individuelles de formation d'une durée supérieure à 10 jours, d'une durée cumulée supérieure à 12 jours, d'un coût total supérieur à 2 500 € et les demandes de congé de formation professionnelle.

Encore une étape à franchir alors que l'on nous dit vouloir faciliter l'accès à la formation.

La FSU interpelle l'administration sur le peu d'importance que certains encadrants attachent à la formation des agents (autre chose à faire que d'aller en formation, pas ou très peu d'intérêt sur le retour de formation d'où une démotivation des agents).

La FSU rappelle que la baisse des effectifs (suppression, non remplacement) est une contrainte de plus en plus forte et non favorable à une formation professionnelle que la collectivité considère comme un outil fondamental de l'amélioration continue de la qualité du service public.

La FSU s'est abstenue.

2 – Détermination des ratios d'avancement de grade au titre de l'année 2015 – Avis du C.T.P.

Pour 2015, les ratios proposés par l'administration sont fixés ainsi :

- 30 % pour la catégorie C
- 25 % pour la catégorie B
- 20 % pour la catégorie A.

Concrètement cela sera :
Catégorie C : 59 pouvant être promus
Catégorie B : 11 pouvant être promus
Catégorie A : 13 pouvant être promus

Sans oublier les fameuses commissions d'harmonisation au sein des DGA et DGS qui réduisent considérablement les chances d'être promus.

100 % pour les avancements liés à la réussite d'un examen professionnel. La FSU signale qu'il s'agit d'un faux 100 %, puisqu'aujourd'hui nous constatons qu'un certain nombre d'agents ayant réussi l'examen sont toujours en attente d'une nomination.

La FSU maintient sa position sur des ratios à 100 %. La proposition de l'administration est un frein au déroulement de carrière et restreint fortement les possibilités de nomination, la FSU lui fait savoir.

La collectivité ne voit pas une diminution de la masse salariale dans ces ratios mais un maintien, voir même un effort. Décidément nous n'avons pas la même vision des choses et beaucoup de mal à voir dans tout cela une décision favorable aux agents, comme on nous le laisse entendre.

La FSU rappelle qu'il revient à la CAP d'apporter un avis sur les **décisions individuelles d'avancement de grade, la décision de nomination incombant à l'autorité territoriale.**

La FSU vote contre

3 – Tableau des emplois – Avis du C.T.P.

En introduction : la collectivité rappelle les contraintes financières et précise que dans ce contexte chaque mobilité interne ou externe, est l'occasion d'examiner précisément les situations qui se présentent. Ainsi l'analyse de la poursuite d'une activité et de ses modalités peut amener à la décision de mutualiser un poste entre deux entités en générant des gains en efficacité.

Cela se concrétise par la suppression de 35 postes, dont 19 de catégorie C.

Ce n'est pas notre analyse de la situation, ce n'est ni celle des collègues ni celle des usagers. C'est une nouvelle fois la masse salariale qui trinque. L'administration rétorque que c'est une situation difficile qu'elle déplore et que tout le monde doit

faire des efforts.

La FSU ne peut se satisfaire de cette réponse et de ce choix de la collectivité.

Le DGS demande qu'on lui donne le nom d'une collectivité qui embauche... On a la réponse CHARTRES METROPOLE !!!

La FSU vote CONTRE.

4 – Approlys / mise à disposition de personnel – Avis du C.T.P.

Pour mémoire : approlys = central d'achat territoriale entre le CG28, CG45 et CG41, les 3 membres fondateurs, ainsi que d'autres collectivités.

Il est demandé de se prononcer sur la représentation des mises à disposition des personnels CG28, par profil de poste, nécessaire au bon déroulement du GIP :

Quotité de mise à disposition des personnels CG 28, supérieure à 2014, se concrétise de la façon suivante :

Pour 2015 : juriste marché 0,25 ETP (2014 = 0,1) ; gestionnaire marché 0,3 (2014 = 0,25) acheteurs pour gestion du marché 0,3 (2014 = 0,3) ; assistante du directeur 0,2 (2014 = 0) ; chef de projet approlys 0,3 (2014 = 0) ; chef de projet informatique 0,2 (2014 = 0) ; chargé de communication 0,1 (2014=0) ; juriste généraliste 0,05 (2014 =0).

La FSU demande ce qu'il en est des autres Départements. La réponse est idem que le CG 28 sauf une quotité plus importante pour le CG45 justifiée par plus d'assistance.

Après accord, la mise à disposition individuelle suivra la réglementation en vigueur et fera l'objet d'un passage devant les CAP concernées.

La FSU souhaite connaître le bilan qu'il peut en être fait aujourd'hui.

Réponse un bilan sera fait, on peut aujourd'hui constater que la passation des marchés fourniture de gaz et de sel ont permis respectivement d'économiser 15,5 % et 20 %.

La FSU s'est abstenue.

5 – Point sur la réforme territoriale – information du C.T.P.

Point très rapide ; encore beaucoup de discussions nationales.

La FSU rappelle l'administration sur le point d'information qui devait être fait auprès des agents, qui n'existe toujours pas. Le niveau d'information demandé doit être rassurant, dans l'accompagnement et local.

6 – Présentation de la prospective budgétaire 2015 – information du C.T.P.

Budget contraint – dette – nécessité d'em-

prunter – augmentation des dépenses sociales – diminution des dotations de l'Etat – prioriser les services au public – contexte fiscal local en déficit.

OK on entend mais pour la FSU, il est temps de mettre en œuvre une véritable réforme fiscale ; changer les règles du jeu paraît indispensable.

libre ??!!!.

7 – Point d'information sur la coopération des conseils généraux 28, 41 et 45 – information du C.T.P.

Voilà les grandes lignes de cette présentation, sans surprise, le contraire aurait été extraordinaire.

Face à ces contraintes, les choix des collectivités se concrétisent par la baisse de la masse salariale. Quelle collectivité aura le courage de présenter un budget en déséqui-

Point très rapide ; il est 12 h 30 et le chronomètre s'arrête. On n'en saura pas plus.

17 février 2015

Premier CT (Comité technique) 2015 ; instance qui n'est plus paritaire et renouvelée suite aux élections professionnelles.

Composition de cette instance : 4 représentants de la collectivité et 8 représentants du personnel avec vote à l'unanimité

Début 9 H 30 ; fin annoncée par le Président à 12 h 30 ; présidence assurée par Monsieur Jean-Pierre JALLOT, suppléant du Président du CD.

Préambule du Président :

Le CT est une instance favorisant le dialogue social. Dans un contexte incertain, la collectivité a besoin de la force des représentants du personnel ; une présence précieuse dans une période de changement. Comme c'est beau à entendre, si cela pouvait se concrétiser sur le terrain ce serait parfait, mais hélas nous n'en sommes pas encore là.

Le Président rappelle les trois principes de cette instance : respect mutuel des personnes, respect des représentations et des rôles de chacun, limiter les powerpoints pour laisser la place aux débats, envoyer à l'administration les questions diverses au dès que possible afin d'obtenir le jour du CT une réponse technique ; anticiper au maximum les réponses pour gagner en réactivité.

Il ajoute que la D.R.H est un appui pour la collectivité et qu'elle se dote de moyens plus performants pour répondre à nos attentes.

La FSU est curieuse de voir de quels moyens il s'agit ??!!! Pour le moment on ne voit rien de flagrant.

Un petit tour de table (présentation de chacun). A cette occasion, M. MARECHAUX, nouveau DGS, se présente et propose de travailler avec nous tant que le Prési-

dent du CD lui accordera sa confiance.

La FSU note que c'est la première fois que la nomination d'un DGS fait l'objet d'une note très élogieuse de la part du Président.

A la lecture de l'ordre du jour de ce Comité technique nous notons que tous les points inscrits nécessitent un avis. Il n'y a pas un seul point pour information ; s'agit-il d'un hasard ou le CT se limiterait-il dorénavant aux avis, ce qui serait quelque peu en contradiction avec le couplet sur le dialogue social ? Les CT à venir nous le diront, à suivre.

1 – Règlement intérieur du comité technique – avis du CT

Nouveau CT= nouveau règlement.

Le projet de règlement a fait l'objet d'une réunion de travail DRH/représentants du personnel le 9 février. Suite aux échanges intervenus lors de cette réunion, un nouveau projet devait nous être présenté. RIEN EN RETOUR.

Le Président souhaite que l'on débattenne sur les points forts qui ont été soulevés par le groupe de travail :

- la présence du Président du CG dans cette instance,
- la place et le rôle des suppléants,
- la présence des suppléants sous réserve de la nécessité de service.

L'administration a revu sa position sur la place et le rôle des suppléants. Ainsi, comme par le passé le règlement intérieur du CT dispose explicitement que les suppléants ont le droit de PRENDRE LA PAROLE et que leurs frais de déplacement seront pris en charge par l'administration dès lors que leur résidence administrative n'est pas sur Chartres. La FSU vous rassure ces dépenses ne mettront pas en péril les finances du Département.

S'agissant des 2 autres points :

M. JALLOT confirme et maintient que le Président du CD présidera le CT et qu'il peut se faire remplacer. Et que, bien sûr, son remplaçant bénéficie d'une totale légitimité et qu'il préside l'instance en toute solidarité. La FSU insiste sur le côté affichage de cette Présidence. Quel est l'intérêt que le PCG soit membre titulaire du CT puisqu'il n'y vient jamais ? Le règlement devrait être le reflet de la réalité, un outil pour fonctionner et non juste de l'apparence.

Le 3^{ème} sujet qui a fait débat, était la nécessité de service. En effet, le décret du 24 décembre 2014 relatif au droit syndical ne fait plus état d'une quelconque nécessité de service qui empêcherait les représentants du personnels, qu'ils soient titulaires ou suppléants, de siéger dans les instances représentatives. Les représentants du personnel ont donc demandé le retrait de cette notion du règlement intérieur ! Et bien non, dit l'administration.

Le retrait de ce paragraphe ne peut pas faire débat, d'une part puisque le décret de 2014 ne le prévoit plus ; et d'autre part, du fait du nombre de fois où les représentants du personnel entendent réflexions et culpabilisations sur leurs absences.

Le Président demande si on est dans la confiance ou la méfiance. Il ne comprend pas que l'on arrive à ce type de soupçons. Nous aimerions que ce soit si simple que cela mais certains encadrants sont parfois vicieux. Le Président s'appuie sur la volonté de l'administration de construire du positif. Et bien soit, les représentants du personnel sont aussi des agents qui ont une conscience professionnelle, faites leur donc confiance !

Le vote du règlement intérieur

interviendra lors du prochain CT prévu le 17 mars.

2 – Suppression de jour ARTT suite à congés maladie – avis du CT

Après des jurisprudences différentes en matière de suppression de RTT suite à des congés maladie, la loi de finances 2011 avait posé le principe selon lequel l'agent en congé de maladie n'était pas réputé être en activité et ne générerait donc pas de RTT.

En mars 2012, il y a eu des échanges en CTP sur cette mesure et notamment sur le nombre de jours de congés maladie à partir duquel 1 journée de RTT serait supprimée, 11 pour les agents en cycle de travail de 39h. Toutefois, d'une part, aucun vote n'est intervenu et, d'autre part, il n'avait pas été évoqué les conditions de retrait entre le 11^{ème} et le 22^{ème} jours. Or, la collectivité retire 1/2 journée de RTT par fraction de 6 jours supplémentaires d'absence.

Aussi, à plusieurs reprises depuis que la collectivité applique ce retrait, la FSU a demandé l'arrêt de l'application de cette mesure dans l'attente de l'avis du CTP.

Là encore les échanges ont été intenses entre les représentants des personnels et la collectivité. Tout d'abord, la FSU a tenu à rappeler que cette loi est un peu une double peine pour les collègues malades au regard de la jurisprudence avant cette loi. Nous avons en outre, rappelé que l'application de demi-journée n'était pas prévu ni par la loi, ni par le décret d'application, ni par la circulaire DGAFF de 2012 pas plus que la note ministérielle.

Notons également que ce qui nous est proposé est un retrait mensuel pour les agents dont les congés sont gérés dans le nouveau module Cegid, c'est-à-dire tous sauf les agents des routes et des collègues. **La FSU**

a demandé que ces agents puissent néanmoins bénéficier d'une information mensuelle comme les autres agents. Pas de réponse claire de la collectivité à ce stade des échanges.

L'ensemble des représentants du personnel, dont la FSU ayant voté contre, l'avis du CT est donc défavorable. Conformément à la nouvelle réglementation ce point devra donc être représenté à un prochain CT.

3 - ATD : instruction des droits aux sols – avis du CT

Un peu d'histoire récente : Qu'est-ce que l'Agence Technique Départementale (ATD) ?

La loi de finances pour 2014 a supprimé l'assistance technique pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) fournie, sous certaines conditions, par l'État aux collectivités. Ce nouveau désengagement de l'État devait dégager une économie de 24,89 millions d'euros en 2014, d'après le ministre de l'Égalité des territoires de l'époque ! Les communes doivent désormais s'organiser seules pour répondre à leurs besoins qui restent entiers en matière d'ingénierie. Ainsi conformément à l'article L.5511-1, les communes, les EPCI et les Départements peuvent créer un établissement public chargé d'apporter «une assistance d'ordre technique, juridique et financière» aux collectivités adhérentes.

Dans ce contexte, la question se pose en effet de savoir comment le bloc communal peut conserver la maîtrise de l'évolution de ses outils d'ingénierie et comment continuer à exercer ses compétences en toute indépendance.

Par ailleurs, lors de ce désengagement de l'État, l'absence de règles de transferts prioritaires pour les agents a généré un sentiment d'insécurité du travail dénoncé par les médecins de prévention. Les agents ont été rebasculés dans des services de l'État qu'ils ne connaissaient pas forcément. C'est une

mémoire qui disparaît ont parfois déplorée les élus eux-mêmes.

Ainsi, pour en revenir à notre collectivité, l'ATD a été créée en Eure-et-Loir fin 2011 avec pour compétence l'assistance technique en matière d'assainissement collectif et non collectif. En décembre 2012, l'ATD se développe avec l'ingénierie routière. Aujourd'hui le développement se poursuit avec une 3^{ème} mission : l'instruction du droit des sols. Pour se faire, il est envisagé la création de 5 postes maximum d'instructeurs, 3 dans un premier temps. Ces postes vont être soumis à la mobilité interne. A la question si mobilité interne, est-on sûr que les postes sur lesquels étaient les agents seront remplacés ? La réponse est : on (enfin le comité emploi !) verra en temps voulu !

La FSU opposée au désengagement de l'État qui pèse sur les collectivités, alors que dans le même temps leurs dotations baissent, **a voté contre.**

4 - Réorganisation de la cellule adoption/ recherche des origines – avis du CT

C'est un dossier bien compliqué qui nous est soumis. La collectivité s'appuie sur la baisse des demandes d'adoption pour justifier la réorganisation de la CARO. Pourtant, d'une part l'adoption n'est pas la seule activité de la CARO et d'autre part si les demandes d'adoptions sont bien en diminution, l'activité est plus complexe.

Cette réorganisation intervient alors que la cellule fait face, depuis quelques temps déjà, à des difficultés relationnels au sein de l'équipe. L'attention de la collectivité a d'ailleurs été attirée à plusieurs reprises, avant d'avoir recours en février 2014 à un cabinet d'accompagnement. Le DGA nous répond que la réorganisation aurait eu lieu avec ou sans ces problématiques.

Cette réorganisation impliquera que le lien hiérarchique et le lien fonctionnel ne sera plus assumé par la même personne. La FSU a rappelé combien cette organisation rend la gestion et les relations compliquées

voire conflictuelles. Nous avons d'ailleurs des exemples très concrets notamment dans les collèges. Réponse du DGA : oui c'est compliqué mais pas infaisable ! Ce partage entre hiérarchique et fonctionnel va par ailleurs diluer quelque peu la mission adoption puisque une partie des décisions concernant les agents ne se prendra plus au sein de la cellule mais dans les circonscriptions.

Cette réorganisation s'accompagne du départ d'un rédacteur. L'agent administratif qui reste a une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. La FSU s'est inquiétée de la charge de travail qu'il allait lui revenir, insistant sur la fatigabilité des agents souffrant de pathologie physique. La collectivité nous a répondu «t'inquiète, t'inquiète» !!!

Tous nos arguments ont été repoussés d'un revers de manche...

LA FSU a voté contre.

5 - Réorganisation de la cellule ISIC – avis du CT

Il s'agit en fait de palier à la suppression d'un poste sur le pôle Economie Familiale et Budgétaire (EFB) et de 4 postes spécialisés Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC).

En préambule, la FSU avait indiqué que, certes, des groupes de travail avait planché sur ces réorganisations mais avec la demande claire diminuer le nombre de poste. En effet, il n'a jamais été question de partir des besoins de la population, mais bien des moyens disponibles !

Soulignons le point positif de ce projet : l'action collective serait gérée par le service social directement évitant les différences de gestion d'un territoire à un autre.

Si les postes spécialisés ISIC émanent de la précédente réorganisation, rappelons néanmoins que l'action collective n'est pas une mission spécifique mais bien un moyen.

17 mars 2015

Nous voilà revenu pour le second CT depuis les élections professionnelles, un peu particulier, puisque c'est le dernier pour certains élus dont Jean-Pierre JALLOT, actuellement président des instances consultatives et qui ne se représentait pas aux élections départementales de fin mars. Autre spécificité de ce CT, c'est la première fois que nous allons avoir à nous prononcer à nouveau sur des dossiers que l'ensemble des organisations syndicales avait repoussé et que conformément aux accords de Bercy la collectivité doit re-présenter.

1 – Approbation PV antérieurs

Il paraît que cela va changer, mais ce 17 mars 2015, nous voilà appelés à nous prononcer sur les PV des 4 mars et 3 juin 2014... Inutile de vous dire que malgré nos mémoires et nos notes, approuver les comptes rendus de réunions qui se sont déroulées un an plus tôt est un exercice un peu compliqué !!!

2 – Règlement intérieur du Comité Technique

Après une réunion de travail et des échanges lors du précédent CT, l'administration nous présente sa copie du règlement qui va s'appliquer à cette instance pendant les prochaines 4 an-

nées. La collectivité a modifié la quasi-totalité des points qui faisaient débat. Elle n'a pas souhaité modifier la phrase qui stipule que c'est le Président du Conseil départemental préside le CT. La FSU a voulu rappeler qu'elle ne souhaitait pas présager de l'avenir et que, qui sait, peut-être verrons-nous le futur président du Conseil départemental, plus souvent que nous avons vu l'ancien... Mais que dans le cas contraire, si laisser cette mention n'avait qu'une portée «symbolique» cela nous semblait quelque peu grotesque !!!

La FSU a également souhaité faire observer que la dématérialisation de l'envoi aux représentants du personnel des dossiers

d'instances était pour le moment quelque peu aléatoire et qu'il nous était un certain nombre de fois impossible de consulter les documents. Nous avons précisé que c'était bien sûr le début et qu'il fallait sans doute quelques ajustements, mais nous avons surtout insisté sur le nombre de chantiers lancé par la collectivité notamment en matière de dématérialisation et que peut-être que les moyens humains ne permettraient pas que tous ces chantiers soient menés en même temps. Le DRH nous a répondu qu'il n'y avait aucun problème en moyens humains à la DRH et qu'il ne lui semblait pas qu'il y en ait à la direction des systèmes d'information. Donc tout va bien !!!

Le règlement a été adopté à l'unanimité des représentants du personnel.

3 – Suppression de jour ARTT suite à congés maladie

Ce dossier comporte 2 problématiques différentes : d'une part le nombre de jours à retirer en cas d'arrêt maladie, et, d'autre part définir quand les retirer aux agents. La FSU a rappelé que cette loi lui semblait être une double peine pour les collègues malades, ce qui a permis une nouvelle fois à une autre organisation syndicale, coutumière du fait, de nous traiter de «démago», ben voyons ! Ceci étant fait, les débats ont repris, là où ils s'étaient interrompus un mois plus tôt. La loi prévoit un quotient pour le retrait du nombre de jours, ainsi dans notre collectivité, pour les collègues qui travaillent 39h par semaine le quotient, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêt de maladie à partir duquel on retire 1 jour ARTT, est de 11,30 (que les textes disent qu'il faut arrondir) donc : **11 jours**. Pour ceux qui travaillent 40h par semaine, le quotient est à 7,66. Pour les collègues ATTEE, les quotients sont : 39h semaine 11,30 jours, 40h semaine 9,04 jours, 41h semaine 7,53 jours, 42h semaine 6,46 jours et 43h semaine 5,79 jours. Il y a ensuite un calcul pour les collègues à temps partiel.

Ce qui fait débat, c'est ce qui se passe au-delà du nombre de jours défini par le quotient. La collectivité, une nouvelle fois, nous indique qu'elle souhaite appliquer une règle de proportionnelle qui ferait que si un agent est malade 16,96 jours, 1,5 jours lui seraient retirés. C'est ce que nous refusons et qui n'est par ailleurs prévu dans aucun texte. Après quelques échanges, parfois un peu vifs, le «nouveau» DGS discute en aparté avec le DRH et le président de l'instance et ce qui est assez rare, il tranche en déclarant que si cela tient à cette demi-journée c'est OK, la collectivité ne l'appliquera pas. La DRH renverra des tableaux complets avec les calculs pour l'ensemble des temps de travail de la collectivité à temps complet et à temps

partiel.

Deuxième partie des débats sur la période où seront retirés les jours. La DRH rappelle que CEGID, le nouveau logiciel de congé, va permettre de retirer au fur et à mesure les jours pour une information plus claire des agents. Oui mais pas pour tous, rappelle la FSU, puisque les agents des routes et des collègues, ne sont pas dans un premier temps gérés dans CEGID. La FSU demande donc que ces collègues bénéficient néanmoins d'une information mensuelle. Le DRH, embarrassé, nous répond que c'est un peu compliqué, le DGS, lui, sans vergogne repousse d'un revers de la main notre demande. Tant pis pour les agents des collègues et des routes, ils n'auront pas d'informations mensuelles et n'auront qu'à tenir à jour leur compte, et verrons bien en fin d'année ce qu'on leur retire !

La FSU s'abstient.

4 – Réorganisation de la cellule ISIC

Comme le précédent ce dossier nous est présenté une seconde fois après rejet unanime des représentants du personnel en février dernier. Pour mémoire, ce qui nous est demandé c'est de donner notre avis sur la réorganisation des pôles ISIC (intervention sociale d'intérêt collectif) et EFB (économie familiale et budgétaire) après la suppression de 4 postes en ISIC et un en EFB.

Pour mémoire, lors de la mise en place du pôle ISIC, la collectivité avait expliqué ceci aux professionnels : on spécialise quelques professionnels sur l'action collective, les autres se partagent la file active. Et aujourd'hui, on leur dit : on supprime les postes spécialisés en actions collectives et les professionnels qui restent se partageront le travail... Vous savez quand est-ce qu'on arrête de presser les citrons ? Eh bien c'est quand on a tiré tout le jus !!!

La FSU a voté contre.

5 – Organigramme de la BDEL

Deux ans après une précédente réorganisation nous voilà à nouveau à réorganiser la bibliothèque départementale d'Eure et Loir. De vrais échanges ont eu lieu avec l'équipe et c'est assez rare pour être salué ! Pourtant, cette réorganisation va engendrer une perte du statut de cadre de proximité et par voie de conséquence une baisse du régime indemnitaire pour un certain nombre d'agents ! Une fois encore, cela nous prouve que quand la collectivité a besoin des agents elle sait leur faire miroiter l'investissement et la promotion mais hélas quand le vent tourne, le soufflé retombe...

Quelques lignes avant la fin du rapport qui nous est présenté, un paragraphe nous apprend qu'une «réflexion au sein de la DGAC tend à imaginer des voies de coopération ou mutualisation afin de maîtriser les coûts de fonctionnement»... La FSU a souhaité savoir ce qui risquait d'être mutualisé, il a été évoqué les collections, l'ingénierie territoriale et les habitudes de travail et la mission de médiation pour les publics. Sans être hostile d'emblée à la recherche d'économie, nous savons par expérience que trop souvent le service public et les conditions de travail ont à pâtir dans la recherche d'économies. Nous serons attentif à ce que les collègues nous feront remonter de cette recherche de «maîtrise des coûts» !!!

La FSU a voté contre.

6 – Géolocalisation des véhicules de transport et du matériel d'entretien routier

Ce dossier ne fait pas l'objet d'un avis mais juste d'une information parce que nous dit-on «le principe de la géolocalisation est acquis depuis 2011» et qu'il ne s'agit là que de l'étendre au matériel de fauchage ! Si tel avait été le cas la FSU aurait bien sûr voté contre, comme nous avons voté contre en 2011 déjà. Le dossier qui nous est remis nous explique que l'objectif est double :

- sécuriser les agents en situation de travailleurs isolés ;

- faciliter la mutualisation du matériel et son pilotage par un suivi de son avancement.

Alors sur le premier objectif c'est du bluff puisque lors du fauchage, il y a toujours soit un tracteur et un accompagnateur soit deux tracteurs et un accompagnateur... quant au second objectif s'il y a vraiment besoin de la géolocalisation pour suivre l'avancement des chantiers cela interroge vraiment sur le dialogue au sein des équipes...

Nous apprenons au cours des échanges que l'ensemble des informations du logiciel sera accessible aux agents des centres et du parc... Ça va être la fête !!!

Le Président du CT se lâche quelque peu en regrettant qu'on en arrive à ce que les agents se sentent dévalorisés et fliqués à cause de problème de méthode. Il ajoute qu'il faudrait sans doute certains nombres de fois prendre l'attache des gens de terrain qui savent... Oh là là ! Dommage que ce soit le dernier CT de M. Jallot... à moins que justement il ne se lâche pour son dernier !

7 - Questions diverses FSU frais de déplacement

La FSU a interpellé la collectivité sur le retard dans le règlement des frais de déplacement.

La DRH a répondu qu'en effet il y avait un gros retard pour certains règlements et que pour ces collègues des acomptes seront versés.

La FSU a indiqué que s'il y avait un plus grand nombre de véhicules de service cela diminuerait sans doute les montants des indemnités kilométriques et le nombre de mandats pour les régler.

Le DGS a indiqué qu'une étude était actuellement en cours.

1 et 2 Règlement intérieur du CHSCT et désignation du secrétaire.

L'administration a réuni un groupe de travail le jeudi 5 mars pour valider le nouveau règlement. Face aux questions quant au nouveau rôle du secrétaire des représentants des personnels, l'administration a botté en touche et demandé la désignation de ce dernier pour l'instance du 10 mars. Compte tenu des délais, aucune désignation n'a été faite à ce jour ; une rencontre intersyndicale est prévue à ce titre. Certains points restant en suspens le nouveau règlement du CHSCT n'a pas été voté.

3- Formation des membres du CHSCT

Un calendrier des formations obligatoires des membres du CHSCT est présenté, ainsi que les organismes retenus. Deux sessions sont prévues, comprenant chacune 5 jours de formation (3+2).

4-Point d'étape sur le document unique

Rappel du machin

Questionnement sur la validité des éléments rassemblés depuis 2012 ?

Le projet comporte 4 phases, dont la phase 3 devrait démarrer en juin 2015. L'administration précise qu'il s'agit d'un chantier important qui demande une volumineuse collecte de données en amont.

5-Les risques psychosociaux : lancement de la démarche

La définition donnée est reprise du sociologue Michel Gollac : « les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les

conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

La démarche se décompose en trois phases :

- Définir la méthodologie et identifier les acteurs du projet
- Réaliser un diagnostic partagé des RPS existant dans la collectivité
- Définir un plan d'action de prévention des RPS

L'aboutissement de la démarche est prévu pour 2016

L'ensemble des organisations syndicales a questionné l'administration sur la méthodologie et sur la possibilité d'une présentation d'un bilan intermédiaire de la démarche. Il semble que l'administration n'y avait pas pensé.

6-Bilan des travailleurs sociaux isolés de la DGAS

Définition du travail isolé donné par l'administration : « réalisation d'une tâche dans un environnement de travail où on ne peut être vu ou entendu par d'autres personnes et où la probabilité de visite est faible. »

L'administration précise que des locaux utilisés simultanément par différentes administrations laissent supposer que l'agent n'est pas en situation de travailleur isolé.

Les travailleurs médico sociaux de la DGAS sont susceptibles d'être en situation d'isolement lorsqu'ils effectuent des visites à domicile, dans certains lieux dédiés aux permanences médicosociales et lorsqu'ils reçoivent en dehors des heures d'ouverture du service.

Un recensement des travailleurs isolés au sein de la DGAS a été réalisé suite à une demande des membres du CHS le 2 décembre 2014. Lors de cette instance il avait été précisé qu'il fallait laisser le temps nécessaire aux agents et aux responsables de faire un état des lieux précis. Un mail a été adressé uniquement aux responsables de circonscriptions de l'ensemble des services de la DGAS, soit 30 sites au total. L'administration précise avoir obtenu 100% de réponses dans un délai de 72 heures.

Face à cette difficulté, l'administration propose les axes de travail suivants :

- Vérifier que le positionnement des bureaux garantit à l'agent une sortie aisée, notamment en cas d'agression
- Généraliser l'organisation du travail prenant en compte les rdv en dehors des heures d'ouverture des services.

Face à notre incrédulité, l'administration nous précise qu'il incombe à chaque manager de réorganiser le temps de travail des agents en fonction des rdv, en clair demander à votre collègue de rester avec vous.

Réexaminer les permanences des différents services et envisager de les coupler lorsque les lieux le permettent.

La FSU constate que ces propositions relèvent davantage du bon sens que d'une réelle réponse institutionnelle.

Les organisations syndicales demandent si cette étude va être étendue à d'autres directions dans la mesure où d'autres catégories professionnelles sont concernées par l'isolement.

1/ Examen du règlement intérieur de la CAP

Le projet du nouveau règlement intérieur de la CAP sera revu en juin. Le projet rédigé par l'administration, après avoir été soumis aux organisations syndicales, a soulevé plusieurs questions et a fait l'objet d'une discussion au cours de laquelle toutes les parties n'ont à ce jour pas réussi à se mettre d'accord. Même si ce règlement n'est fondamentalement pas très différent du précédent, il annonce dans son préambule une nouveauté puisqu'il prévoit la possibilité que « les CAP soient précédées, en fonction de leur ordre du jour, de réunions préparatoires portant sur des débats hors situations individuelles sans proposition de nom, qui donneront lieu à un compte-rendu. Les questions évoquées lors de ces réunions seront débattues à nouveau en CAP à la demande d'une des parties ».

L'administration met ici en avant sa volonté d'amener davantage d'éléments d'ordre technique, en amont des CAP, afin de pouvoir débattre, en toute équité, autour des situations des agents. Elle met ainsi en avant sa volonté de dialoguer davantage avec les organisations syndicales, dans l'intérêt des agents.

Les organisations syndicales relèvent l'effort fourni par l'administration pour améliorer le dialogue mais restent néanmoins sceptiques pour les raisons suivantes :

-il s'agirait dès lors de réunions préparatoires où seraient débattues des situations individuelles (et non plus « non individuelle » comme le prévoit le règlement). Ces réunions ne risquent-elles pas de desservir les agents ? Ces réunions ne risquent-elles pas de « figer » les choses, le danger étant d'arriver en CAP avec une liste d'agents que l'administration aurait décidé de promouvoir sans qu'elle ne puisse être modifiée l'issue de la CAP ?

Ces réunions préparatoires ne doivent pas remplacer les CAP qui sont, par essence un lieu d'échange et de dialogue social. Ces instances doivent rester le lieu où les décisions sont prises après avis consultatif des organisations syndicales.

La FSU demande que ce paragraphe du préambule soit complètement réécrit avant d'être soumis à l'avis des organisations syndicales en juin. L'administration en prend note.

2/Mise à disposition APPROLYS

Des agents du conseil général sont mis à disposition de la centrale d'achat « APPROLYS » avec leur accord, pour une quotité de travail évaluée à ce jour de 0,05 à 0,20 ETP par agent.

Cette mise à disposition, qui ne devait concerner que quelques agents, s'est étendue en 2014 à des agents d'autres services (informatique et service communication) soit 6 agents au total. L'administration concède au fait que les agents concernés ont jusqu'alors été mis à disposition de ce dispositif pour une quotité de travail supérieure à celle définie au départ mais nous rassure sur le fait qu'il s'agit de sa mise en place ce qui a de fait, mobiliser davantage les agents qui devraient, à l'avenir être moins sollicités par cette mission.

L'administration réitère sa volonté de MUTUALISER les moyens (notamment le personnel) et qu'un agent qui refuserait cette mise à disposition ne serait en aucun cas sanctionné.

Sur le principe, la FSU émet des réserves sur les mises à dispositions individuelles dont on ne mesure pas les conséquences sur le moyen voire le long terme, notamment en ce qui concerne la quotité de travail de l'agent (qui risque d'augmenter) et sa mobilité.

Au moment du vote, la FSU s'abstient.

3/Information concernant la demande de révision d'un agent concernant son avancement de grade.

La CAP est sollicitée à titre d'information et non pour avis puisque l'agent concerné n'a pas fait son recours à la décision de la CAP dans les délais impartis.

Il s'agit là d'une nouveauté puisque toutes les questions relevant de la promotion interne et des avancements de grade sont en principe étudiées lors des CAP de mai/juin.

L'administration met encore ici en avant son souhait de tenir informés les membres de la CAP des démarches effectuées par les agents, afin que nous soyons tous au même niveau d'informations lors des CAP.

La FSU déplore toutefois que cette discussion risque au final de desservir l'agent concerné.

Dépenses publiques

Le prix du vivre ensemble



S'il est normal de s'interroger sur l'efficacité des dépenses publiques et sur leur capacité à préparer l'avenir, il est beaucoup plus étrange de voir oublier que le consentement à l'impôt est étroitement lié à la construction de nos démocraties. Il sert à financer des fonctions indispensables à la bonne marche de nos sociétés et de nos économies.

Injustices face à l'im-

pôt : et si les entreprises payaient leurs impôts ?

Le scandale des "LuxLeaks", ces grandes multinationales ayant passé des accords avec des pays de l'UE pour payer moins d'impôts, est proprement inadmissible. Pour la France on estime entre 60 et 80 milliards (Mds) d'euros le volume de la fraude fiscale. En 2011, les grandes entreprises high-tech installées en France ont payé 22 fois moins d'impôts.

La fraude sociale est bien davantage le fait des employeurs que des particuliers (voir tableau ci-dessous). L'arnaque aux cotisations sociales pèse bien plus que l'arnaque aux prestations sociales même si ce sont pourtant les plus pauvres qui sont régulièrement stigmatisés. On ne peut pas non plus oublier les riches fraudeurs, qui pour une partie d'entre eux sont en train de se repentir suite aux durcissements des textes à l'été 2013 (30 000 demandes en un peu plus d'un an), mais qui ne représentent en volume qu'un tiers de la fraude.

Des impôts pour financer les dépenses publiques

Les services publics, il est bon à certains moments de le rappeler, participent à la cohésion sociale, à la réduction des inégalités et à l'accès aux droits pour tous les citoyens. La fonction publique est trop souvent perçue par certains et présentée par d'autres comme un coût alors que c'est une chance pour tout le pays. N'oublions pas non plus que dans les dépenses publiques figurent aussi les dépenses de protection sociale (santé, retraites, famille). Notre système est pour le moment beaucoup

plus protecteur et beaucoup plus égalitaire que dans d'autres pays de l'UE qui ont fait le choix du financement privé à la place de la redistribution. Pourtant le gouvernement a fait le choix en

| | |
|---|--------------------------------------|
| Fraude au RSA | 44 millions en 2012 (source CNAF) |
| Fraude à la CMU-C et à l'Aide Médicale d'État | 0,9 millions en 2011 (source DNLF) |
| Fraude à l'assurance-maladie par les professionnels de santé | 120 millions en 2010 (source DNLF) |
| Travail non-déclaré par les entreprises | 260 millions en 2012 (source DNLF) |
| Fraude douanière | 366 millions en 2012 (source DNLF) |
| Fraude fiscale | 3,66 milliards en 2012 (source DNLF) |

2015 de réduire de 9,6 Mds d'euros le budget de la protection sociale.

Depuis maintenant plusieurs années, la volonté politique, malgré certains discours, est à la diminution des dépenses publiques ce qui se traduit par moins de service public et moins de protection sociale. C'est en tout cas le sens donné par la suppression programmée de 50 Mds d'euros en trois ans dans les dépenses publiques alors que les besoins de la population sont toujours aussi importants et que les salaires des fonctionnaires sont gelés.

Montants des fraudes effectivement détectées

44 millions d'euros de fraude au RSA en 2012 pour 2,3 millions de foyers bénéficiaires (en décembre 2013), cela représente en moyenne 20 euros par foyer et par an. «**La fraude des pauvres est une pauvre fraude**», estime le Conseil d'État en février 2011.

Dernier point : en face des 698 millions de fraude estimée aux prestations familiales, alignons les montants estimés des *non-recours* à ces mêmes prestations : 5,3 milliards pour le RSA, 4,7 milliards pour les prestations familiales et le logement, 828 millions pour l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)... , soit, au total, environ 11 milliards « économisés » chaque année par l'État parce que, pour différentes raisons, une partie des personnes qui

ont droit à ces prestations ne les sollicitent pas !

(Source : Odenore, op. cit.)

Inégalités mondiales :

c'est insupportable

L'an dernier à la même époque, l'Organisation Non Gouvernementale OXFAM avait défrayé la chronique en annonçant que les 85 personnes les plus riches possédaient autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale.

Or, en 2010, le nombre était de 388 personnes...

Si rien n'est fait les tendances actuelles montrent qu'en 2016, ce sont 80 personnes qui détiendront donc autant de patrimoine que 3,5 milliards d'autres personnes réunies.

En 2010, la fortune nette des 80 personnes les plus riches au monde s'élevait à 1.300 milliards de dollars. En 2014, le montant atteignait 1.900 milliards, soit une augmentation de 50 % en l'espace de 4 ans. C'est la mise en lumière de la poursuite de la concentration des richesses aux mains de quelques personnes les plus fortunées et l'explosion des inégalités.



Budget de l'Etat pour 2015

"There is no alternative", c'est la célèbre phrase de Margaret Thatcher que François Hollande reprend à son compte quand il a, avec le gouvernement, présenté le budget 2015 et tracé les perspectives jusqu'en 2017.

Pourtant il y a bien des alternatives et même une alternative réaliste présentée par des économistes très sérieux. Un budget plus orienté vers la demande...

Les choix économiques du gouvernement sont économiquement inefficaces et socialement injustes. Le

nombre de chômeurs (près de 5 millions) ne cesse de progresser, avec plus d'un quart qui sont des moins de 25 ans.

Dans le même temps le travail précaire et le temps partiel imposé (près de 32% des salariés à temps partiel imposé) n'ont jamais été aussi importants.

Une enquête récente de l'INSEE auprès des chefs d'entreprise fait pourtant apparaître que près de la moitié d'entre eux se plaignent de carnet de commandes peu remplis et que seuls 18% soulèvent un problème d'offre.

Face à cette situation, des politiques et des économistes proposent une autre répartition des finances que celle du gouvernement :

Ils proposent un rééquilibrage entre la politique de l'offre en direction des entreprises et des aides en direction des ménages et des collectivités pour relancer l'économie.

Au lieu d'attribuer 90% des baisses d'impôts aux entreprises qui ne créent au passage pas d'emplois et 10% aux ménages, faire du 50-50 pour permettre une relance par une augmentation du pouvoir d'achat.

Pour les entreprises 22,5 Mds soit :

- 15Mds pour le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (ciblé sur les entreprises aux prises avec la concurrence internationale)

- 5Mds de baisse des cotisations patronales

- 2,5Mds de baisse de l'impôt sur les sociétés qui réinvestissent au moins 90% des bénéfices

Dans le même temps pour aider la demande 23,5 Mds se répartissant en -16,5Mds de soutien au pouvoir

d'achat des ménages

- 2Mds pour la création de 300 000 emplois aidés
- 5Mds d'investissements publics locaux.

L'avenir, pour le syndicalisme de

transformation sociale que nous défendons à la FSU, ne peut passer que par une politique d'investissement écologique et social. Il est urgent que les politiques l'entendent et fassent des propositions alternatives crédibles. Des alternatives à l'austérité sont possibles en Europe comme en France

Nous souhaitons instaurer un **débat pour avoir une politique économique ambitieuse et juste plutôt qu'un plan d'austérité.**

Des pistes existent : donner la priorité au capital humain en augmentant les niveaux de qualification et donc les salaires, en adoptant une autre gouvernance dans les entreprises qui prennent en compte l'ensemble des parties prenantes et pas seulement les actionnaires, **en renforçant les services publics partout où c'est nécessaire.**

Le syndicalisme doit peser pour faire entendre que d'autres choix sont réellement possibles.



Accord QVT

où Qui Veut Trinquer ?!

Les organisations syndicales nationales devaient se prononcer sur le projet d'un protocole d'accord pour la Fonction Publique (3 versants) intitulé Qualité de Vie au Travail (QVT).

Le projet de protocole est le fruit de discussions menées avec les organisations syndicales de fonctionnaires, partant du constat que les évolutions des métiers avaient « conduit à des pertes de repères et au sentiment d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public ».

Pour y remédier, l'accord prévoyait la création d'un « droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail » ou encore « le droit à la déconnexion de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service ». Il se fixait aussi pour objectif de « mieux préparer les agents en position d'encadrement », par la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'une « formation RH pour tous les primo-accédants à des fonctions d'encadrement ».

Si sur le papier, quelques pistes semblaient plutôt des avancées, comment faire fi du contexte lié à la politique du gouvernement qui aggrave les conditions d'emploi des agents publics ? Comment ignorer les suppressions de postes tant dans les ministères que dans les collectivités territoriales ? Comment faire confiance à ceux qui dénaturent le dialogue social à coup de simulacre de dialogue social

Comment oublier les promesses non tenues, les réformes des catégories B et C où le compte n'y était pas, le reniement des engagements de passer les travailleurs sociaux en catégorie A, le gel du point d'indice... ? Cesser d'ébranler les acquis serait un bien meilleur gage, plutôt qu'un protocole masquant une mort annoncée...

Nous refusons de discuter de la couleur de la machine à détruire les emplois publics pour savoir si cela fera moins mal aux agents et aux usagers !

Si 2 syndicats se sont déclarés favorables au projet d'accord « QVT », la CGT, FO et la FSU, ont refusés d'apposer leur signature, ce qui prive le texte des 50 % de voix nécessaires pour être validé.



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