



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°25

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

Fédération Syndicale Unitaire

Les salaires des fonctionnaires continuent de baisser...

Comme les deux années précédentes, les **quelques 5 millions** d'agents des trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière) ont vu leur salaire net moyen diminuer sur un an, notamment du fait du gel, depuis 2010, du point d'indice qui sert de base au calcul des salaires.

Salaire mensuel moyen par versant de la fonction publique

(niveaux en euros)

niveau 2013	Évolution entre 2011 et 2012 (%)		Évolution entre 2012 et 2013 (%)		
	€ courants	€ constants	€ courants	€ constants	
Fonction publique de l'État - FPE (1)					
Brut	2 980	1,6	-0,4	0,5	-0,4
Net	2 470	1,2	-0,7	0,1	-0,7
Fonction publique territoriale - FPT (2)					
Brut	2 220	1,7	-0,3	1,1	0,2
Net	1 850	1,4	-0,6	0,7	-0,1
Secteur hospitalier public - SHP (3)					
Brut	2 690	1,7	-0,3	1,0	0,1
Net	2 240	1,4	-0,6	0,6	-0,2

(1) hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(3) hors bénéficiaires de contrats aidés, internes et externes.

Note : les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'inflation y compris tabac.

Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP).

Sources : Insee, Siasp.

«Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie statutaire, de type d'emploi occupé et d'âge», précisent les auteurs de l'étude, qui rappellent que les trois quarts des agents de la FPT sont en catégorie C.

Pour établir la paye des fonctionnaires, on multiplie la valeur du point d'indice (4,63 euros depuis juillet 2010) par l'indice de traitement (déterminé par le grade et le corps auquel appartient l'agent). S'y ajoutent les éventuelles primes et indemnités et en sont retranchées les cotisations sociales (CSG, CRDS...).

Le ministère de la Fonction publique a engagé à l'été 2014 des négociations pour améliorer les carrières et rémunérations des agents («PPCR» parcours professionnel, carrières et rémunération), qui devaient en principe se conclure le 2 juin. Il propose notamment de remplacer une part des primes par une grille de salaires revalorisée. A cela doivent s'ajouter des mesures complémentaires de revalori-

sation des grilles, prévues jusqu'en 2022. En l'état actuel de la négociation, avec la remise en cause de l'avancement d'échelon au temps minimum et des ratios promu/promu, la FSU ne peut accepter de telles propositions.

D'autant plus que la mission sur le temps de travail qui s'annonce risque encore une fois d'être le prétexte à la stigmatisation des fonctionnaires nantis aux avantages exorbitants !!! La FSU ne peut accepter ce énième recul.

Et pendant ce temps-là en Eure-et-Loir comme ailleurs en France après le renouvellement, quelques votes intéressants !!!

Par exemple, les conseillers départementaux ont décidé d'attribuer à la comptable du département (payeuse départementale) l'indemnité dite de conseil au taux maximum. Cette indemnité est certes prévue par la loi mais non obligatoire notamment au taux de 100% soit un peu plus de 11 000 € annuels. Elle est calculée à partir des dépenses réelles de fonctionnement et d'investissement des différents budgets de la collectivité sur 3 ans.

Autre exemple, ils se sont votés leurs indemnités également au taux maximum, [sans avoir recours à une modulation au vu de la valeur professionnelle !!!].

Ces indemnités brutes mensuelles s'élèvent à : 1 900 € pour la seule conseillère qui n'est pas membre de la CP, un peu plus de 2 000 € pour les membres de la commission permanente qui ne sont pas vice-présidents, un peu plus de 2 600 € pour les vice-présidents et un peu plus de 5 500 € pour le Président (qui ne touchera pas la totalité puisqu'il est écarté du fait de ses autres mandats).

Les élus pour ce mandat ont par ailleurs à disposition un Ipad Air 2. Les anciens conseillers généraux, peuvent s'ils le souhaitent acheter leur ancien Ipad pour un billet vert en euros. Et s'ils sont réélus, ils peuvent acheter l'ancien et avoir un neuf à disposition...

Un élu a osé déclarer sans vergogne «on va donner l'exemple comme les temps sont difficiles, baissions.... [NDLR : pas leur indemnité, rassurez-vous !] mais juste l'enveloppe pour payer les personnels des groupes d'élus» !

SOMMAIRE

P. 1 : Le salaire des fonctionnaires continue de baisser...

P. 2 et 3 : CTP du 30 juin 2015

P. 4 : CAP du 18 juin 2015

P. 5 : IODAS, celui qui nous fait perdre patience
CHSCT du juin 2015

P. 6 : Service social—circonscription de Châteaundun
Collèges, le changement dans la continuité

P. 7 : La réforme territoriale : doit-on encore en parler ?

P. 8 : Fable, Le IODAS et le CD28

Et ce sont ceux-là même qui nous donnent des leçons de morale sur notre prétendue déraison quand nous rappelons les conditions de travail et de rémunération des agents... Mais vous connaissez tous l'adage :

**FAITES CE QUE JE DIS MAIS,
PAS CE QUE JE FAIS !**

Lors de ce CT placé sous le signe de la chaleur, mélange des sujets soumis par la collectivité et de ceux à la demande des organisations syndicales mais CT très chargé. Donc après quelques minutes de retard, nous «attaquons» ce gros ordre du jour...

1^{er} point : Plan de formation :

Présentation par la DRH, plan de formation sur 3 ans avec mise à jour annuel au vu des demandes de la campagne d'évaluation.

5 actions prioritaires :

- Renforcement des formations internes, notamment en matière d'informatique, permettant ainsi de répondre aux demandes qui jusqu'à présent ne pouvaient être satisfaites, en particulier pour les agents des collèges, au motif que ce n'était pas nécessaire à l'exercice de leur mission.
- Mise en place et renforcement des usages numériques.
- Construire une identité managériale (suite des formations managers).
- Accueil sur les différents sites
- Cuisiniers et notamment lutte contre le gaspillage alimentaire.

Sur cette dernière formation, nous avons rappelé que les cuisiniers ne sont pas les seuls acteurs au sein des établissements scolaires. Nous avons appris que des réunions ont débuté avec les différents acteurs dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLÉ) et que notre collectivité souhaite que ces réunions se poursuivent au rythme de 2 par an afin d'échanger et imaginer ce qui doit être mis en place pour un bon fonctionnement dans les collèges.

Et puis bien sûr les formations individuelles dans le catalogue du CNFPT ou d'autres organismes.

Parallèlement à ce plan, une convention entre le CNFPT et les conseils départementaux 28, 41 et 45, prévoit un plan de formation «interdépartemental».

Sur les 758 000€ consacrés à la formation, 233 000€ le sont pour des formations à l'initiative de la collectivité 97 000€ pour de formations individuelles, 39 000€ pour les apprentis et 19 500 € pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE).

Au cours des échanges, il a été rappelé qu'un certain nombre de collègues, dans les établissements scolaires et ailleurs, n'ont toujours pas librement accès à un ordinateur et ne peuvent pas consulter simplement leur messagerie professionnelle ou l'intranet service.

Il a été regretté que la lutte contre l'illettrisme ne figure plus dans les priorités. Nous avons interpellé la collectivité quant au fait que l'accord pour se rendre en formation soit conditionné aux nécessités de service.

Les effets de la future loi NOTRe ont bien sûr été évoqués en ce qui concerne les agents qui travaillent sur des missions qui

ont de fortes probabilités d'être transférées. Concernant l'accompagnement de ces collègues, le DGS a confirmé les propos qu'il avait tenus lors de notre précédente rencontre, les collègues touchés par le transfert vers une autre collectivité seront personnellement accompagnés. Un peu plus tard, il a insisté sur la nécessité d'autoriser des formations bien plus largement que celles uniquement liées à leurs missions pour les collègues impactés par la loi NOTRe. Ceci pourrait permettre de les aider à évoluer professionnellement.

La FSU a voté POUR.

2^{ème} point : organisation des déplacements de l'archéologie :

Plusieurs scénarii suivant les temps de trajets sont prévus. Nous avons demandé quelques éclaircissements pour expliquer les différentes possibilités. Nous avons insisté pour que soit clairement indiqué que, pour les déplacements longs (+ de 45 mn), si les archéologues ne souhaitent pas dormir à l'hôtel, leur temps de trajet soit bien considéré comme du temps de travail.

Constatant que les informations des uns et des autres n'étaient pas du tout les mêmes, le DGS a proposé un groupe de travail avec un des représentants du personnel qui est par ailleurs archéologue, «même s'il n'est pas de votre organisation syndicale» a ajouté le DGS. Nous avons indiqué que cela ne nous posait pas de problème mais que cet archéologue ne pouvait pas être seul. Donc, ce dossier n'est pas soumis au vote. Il reviendra plus tard devant le CT voir devant le CHSCT si besoin !!!

3^{ème} point : Prolongation du dispositif d'accès à l'emploi titulaire (Loi SAUVADET) :

Le dispositif qui permet aux collègues contractuels d'être soit CDIsés soit d'avoir accès à un concours réservé, suivant les cas, a été prolongé par le gouvernement. Il s'agit donc d'appliquer cette décision de l'Etat.

La FSU s'est ABSTENUE. Tout comme lors de la mise en place de ladite Loi SAUVADET, **la FSU trouve toujours ce dispositif bien trop restrictif. Tant mieux, sans aucun doute, pour les collègues qui pourront bénéficier du dispositif, c'est d'ailleurs pour cela que nous n'avons pas voté contre, mais redisons le, ce dispositif laisse sur le carreau beaucoup trop de contractuels....**

4^{ème} point : Sécurisation des agents lors des opérations de fauchage

Il s'agit en fait de la géolocalisation des tracteurs, point déjà abordé à plusieurs reprises, présenté par le directeur des routes sous l'angle de la sécurisation des agents, ce qui semblait pour le moins infondé. D'où notre demande de le voir réaborder. Ce qui nous est aujourd'hui indiqué par le DGA et le DGS, l'est sous un éclairage nouveau.

Il convient, nous dit-on, de corriger quelques imperfections du plan de fauchage pour que le temps passé soit du temps réellement travaillé et pas du temps de route.

Le DGS indique clairement que la dépense ne lui semble pas disproportionnée (11 000 € équipement +abonnement) et que cela représente une vraie utilité pour la collectivité !

On ne peut que regretter le temps perdu à trop souvent nous soumettre des questions sans indiquer les motivations réelles....

5^{ème} point : Gestion prévisionnelle des emplois pour chaque service dont les missions sont obligatoires

Le projet de loi NOTRe, troisième volet de la réforme territoriale, a pour objet de proposer une nouvelle répartition des compétences entre les différentes collectivités ; des incertitudes subsistent, même si l'hypothèse d'un transfert, à la Région, des person-

nels des routes et des collèges semble écartée. Dans ce contexte, la collectivité doit relever le défi d'optimiser les organisations des services en identifiant les leviers d'ajustement en termes de niveau de service et d'effectifs, de formation et de mobilité nous dit la collectivité.

Elle a réaffirmé sa volonté, en cas de départ d'un agent à la retraite, de réévaluer les besoins sur le poste considéré. Le DRH se hasardant même à lâcher le terme de productivité. Le remplacement d'un agent parti à la retraite ne peut s'effectuer systématiquement, comme par le passé. Le DGS insiste : «compte-tenu du contexte il convient de réinterroger chaque poste et mission lors de départ pour juger du bien-fondé du remplacement». Nous indiquons craindre que cela n'alourdisse un certain nombre de fois le travail des collègues.

Le DGS a admis que, dès la clarification des compétences des Départements, il faudra en effet troquer cette gestion de courte durée par une gestion à plus long terme.

Il a été opposé les services obligatoires et les missions facultatives, peut-on conserver toutes ces missions ? Le DGS a ajouté qu'une autre possibilité était la baisse



**NOUS AVONS DES DROITS
FAISONS LES RESPECTER**
Avec la FSU **TERRITORIAUX**
www.unsa-csa-4.eu.fr

du niveau de service.

Nous avons rappelé que pour la FSU une partie de la réponse se jouait ailleurs, dans des réformes qui redonneraient au service public des moyens à la hauteur des besoins de la population.

Nous avons insisté sur le trouble des agents qui, sur le terrain, doivent assumer une baisse qualitative et quantitative des services face aux usagers voire, un certain nombre de fois, face aux élus de terrain.



La collectivité a présenté différentes pyramides sur les effectifs : âges, effectifs, départs en retraite prévisionnels, taux d'absentéisme et remplacements, formations...

La FSU a fait les comptes sur les effectifs, de 2009 à 2015 : 46 postes ont été supprimés. Autre constat : un glissement des postes s'opère de la manière suivante :

- Catégorie A - 2009 : 219, 2015 : 251 ;
- Catégorie B - 2009 : 479, 2015 : 460 ;
- Catégorie C - 2009 : 950, 2015 : 890.

6^{ème} point : Avenir du COMPA, de son effectif et de ses agents

Les travaux de démolition ont débuté en mai, la réhabilitation du bâtiment devrait être achevée d'ici la fin de l'année, «permettant le bon déroulement des soirées des vœux» !!! Devraient suivre, à partir de la mi-janvier, l'intégration des éléments d'exposition, le graphisme et la signalétique, pour une ouverture au public envisagée fin mars-début avril 2016.

Durant la fermeture, les personnels ont pris et prendront en charge les missions et tâches suivantes :

Conservation : gestion des collections, organisations et suivi des prêts (La Ferté Vidame, Salon de la machine agricole, Thiais, La Loupe...)

Expositions : 4 marchés liés à la muséographie en partenariat avec la Ville de Dreux

Médiation : Interventions au Château de Maintenon, aux Archives départementales, dans les collèges, mise en place d'ateliers pédagogiques durant les vacances scolaires...

Administration et communication : suivi des commandes, recherche produits boutique et librairie, remise à niveau de la médiation numérique...

Le Directeur général adjoint des cultures a confirmé que pour la première quinzaine

d'avril 2016, les équipes de conservation, de documentation et de médiation seront opérationnelles. A l'heure actuelle le personnel travaille et doit même faire des heures supplémentaires.

Le président insiste sur une médiation culturelle mutualisée entre le futur COMPA (appelé COMPA 2) et le Château de Maintenon.

Reprise de l'ensemble des activités pour les scolaires en mai et juin 2015. L'objectif pour les publics spécifiques et plus précisément les groupes scolaires est d'atteindre 55 à 60 000 visiteurs au lieu de 50 000 précédemment accueillis. Un autre objectif est de viser un public jeune, les 15/25 ans, avec une augmentation du nombre de programmations les concernant.

Pour les effectifs du COMPA : l'équipe est stabilisée (les collections ont été multipliées par 20 depuis sa création). Les contrats de formation en alternance sont de niveaux MASTER 1 et MASTER 2. «il n'y a pas de projet de réduction des effectifs», nous assure le DGAC.

S'engage un débat sur le projet de loi NOTRe, le président du CT rappelle «qu'heureusement», à l'heure actuelle, seuls les Départements se sont occupés de la culture, les agglomérations et l'Etat n'en voulant pas. Il nous rappelle que la culture fonctionne avec des financements croisés. Le débat n'est pas fini puisque la culture pourrait devenir une compétence des agglomérations à l'avenir.

7^{ème} point : Modalités de mise en place des groupes de travail :

- Risques psycho-sociaux (RPS)
- Egalité hommes-femmes (accord collectif)
- Temps de travail
- Les régimes indemnitaires des agents

Concernant les **risques psycho-sociaux** : la collectivité nous présente les différentes phases du projet

phase 1 : définir la méthodologie et identifier les acteurs du projet

phase 2 : réaliser un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux existants dans la collectivité.

Phase 3 : définir un plan d'actions de prévention des RPS

Les organisations syndicales interrogent l'administration sur Le plan d'actions des RPS : sera-t-il élaboré en concertation avec les représentants des personnels, ou nous sera-t-il imposé ?

La DRH va faire appel à un prestataire extérieur, le président nous a affirmé que ce travail sera fait en concertation avec les organisations syndicales. Cela sera spéci-

fié dans le cahier des charges. L'appel d'offres se fera au cours du 3^{ème} trimestre 2015.

Egalité hommes-femmes (accord collectif) : La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit des dispositions particulières en faveur de l'égalité homme-femme.

Des groupes de travail seront organisés avec les organisations syndicales et les élus.

Temps de travail et régimes indemnitaires des agents :

Sur le temps de travail, la collectivité dit qu'il apparaît opportun de vérifier que les cycles et les horaires de travail en vigueur correspondent réellement aux besoins de la collectivité. De même, il convient, nous disent-ils, de vérifier que les temps de travail et l'organisation de la collectivité sont adaptés aux attentes des usagers et aux orientations décidées par les élus.

Il nous est indiqué que le temps de travail ne peut pas être remis en cause sans une nouvelle organisation des services. Les élus souhaitent en parler avec les organisations syndicales en abordant les spécificités des métiers. Quelles évolutions pourraient être envisagées pour redistribuer le travail...



8^{ème} point : Il est par ailleurs évoqué les agents actuellement en détachement long du fait de transfert de compétences (collèges et routes). En l'état actuel des choses, le Conseil départemental surcotise pour ces agents. Le DGS nous indique qu'il essaie de trouver le moyen de payer moins de charges. Ainsi, un courrier a été adressé à ces agents, s'ils intègrent le Conseil Départemental, ils seront «récompensés» d'une prime exceptionnelle de 1500 euros brut. Le DGS a assuré qu'une économie de 700 000 euros par an serait faite grâce à l'intégration desdits agents.

La FSU a rappelé la demande qu'elle a adressée début juin : qu'il en soit de même pour tous ceux qui ont déjà opté pour l'intégration, car eux aussi ont participé aux économies.

Le président invite à faire preuve de la «psychologie» avec les agents ayant déjà opté, sans doute pour faire passer la «pilule» !

Fin de la séance à 18h45 on a bien **TRANSPIRE...**

CATEGORIE A

Première CAP pour la FSU. Comme pour les autres instances, le Président annonce la sortie du chronomètre. Mais nous n'entendrons pas au cours de cette séance un rappel au timing.

Le premier point concerne la mise à disposition, par le Département, de personnels au profit de l'Agence Technique Départementale (ATD). Il s'agit de 14,3 équivalents temps plein (ETP) dont 0,6 ETP de catégorie A technique, dont le Directeur (0,3 ETP d'ingénieur en chef de classe normale).

La FSU fait observer que le Directeur de l'ATD est également DGA détaché sur un emploi fonctionnel, cela nous interroge sur l'aspect légal et éthique !. Le DGS répond qu'il n'y a aucun problème.

La FSU s'abstient sur cette mise à disposition qui n'est pas figée, qui peut évoluer en fonction de l'activité de l'agence.

Avancement d'échelon : tous les avancements proposés le sont à la durée minimum.

La FSU vote POUR.

Il résulte après application des ratios les possibilités suivantes ; nous vous rap-

pelons que la FSU a toujours voté contre ces ratios et maintient sa position des 100 % qui laisserait plus de latitude lors des CAP. Par ailleurs, la réussite aux examens professionnels ne doit pas rentrer dans l'application de ces ratios mais venir en sus.

Promotion interne :

Ingénieur : 3 possibilités pour 28 ; Attaché : 1 possibilité pour 343

Avancement de grade :

Attaché principal territorial : 2 possibilités pour 14 ; conseiller supérieur socio-éducatif : 1 possibilité pour 3 ; ingénieur principal : 3 possibilités pour 15 ; puéricultrice classe supérieure : 1 possibilité pour 7 ; puéricultrice hors classe : 2 possibilités pour 9 ; sage-femme de classe exceptionnelle : 1 possibilité pour 2 ; infirmier de classe supérieur : 1 possibilité pour 3 ; infirmier soins généraux hors classe : 2 possibilités pour 11.

La collectivité nous fait part pour chaque possibilité de ses propositions, issues des commissions d'harmonisation, et de ses critères : adéquation entre le poste et fonctions ; les compétences, les responsabilités et un peu (c'est nouveau) de place à l'ancienneté.

Pour le DGS il faut donner une chance aux

cadres de demain et non une prime de départ à la retraite.

Constats FSU : regardez autour de vous, combien d'agents, de jeunes cadres ont quitté la collectivité après avoir obtenu une promotion.

La FSU fait part de ses critères : 80 % évolution statutaire et 20 % désir d'évolution de l'agent. Dans ces 20 %, nous souhaitons intégrer les formations, concours et examens passés mais nous n'avons pas en amont les infos qui nous permettraient d'en tenir compte.

C'est avec surprise que la collectivité a joué le jeu du dialogue et a pour certains revu sa position. C'est ainsi que des agents ont pu obtenir un avis favorable sans être proposés par l'administration : C'est une petite avancée, il reste encore du travail. La FSU ne lâchera pas.

La FSU fait remarquer à l'administration que les agents qui ont bénéficié d'un reclassement suite à la réforme de la catégorie B se trouvent pénalisés car la collectivité le fait apparaître comme un avancement et applique la règle des 2 ans ; règle propre à la collectivité (*les agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne dans les 2 ans ne peuvent prétendre à un nouvel avancement*).

CATEGORIE B

CAP Plénière : Mise à disposition de l'ATD.

La FSU s'est abstenue pour les motifs suivants :

- désengagement de l'état
- inégalités entre les communes
- quota défini en fonction des besoins et qui peut donc évoluer
- volontariat relatif puisque les agents ont simplement été informés de leur mise à disposition
- formulation du rapport sur la manière de servir (article 4) sujet à caution
- il s'agit d'un service au sein du service

Groupe hiérarchique 3

Avancement d'échelon à durée minimale : Aucun agent n'est proposé pour passer à durée maximale dans la liste fournie ce jour.

Vote : La FSU vote POUR

Promotion interne :

L'administration énonce ses critères et principes d'avancement :

- pas de promotion pour les agents ayant déjà bénéficié d'une promotion dans les deux années précédentes. Ce critère pourrait néanmoins faire l'objet d'une discussion lors d'un prochain Comité Technique et pourrait ainsi être revu pour les agents ayant eu un examen professionnel.
- adéquation entre le grade et l'emploi occupé. Ce critère semble aujourd'hui prévaloir sur tous les autres ce qui n'était pas le cas lors des CAP précédentes où la manière de servir semblait davantage mise en

avant pour justifier d'un avancement ou d'une promotion.

- manière de servir (via les fiches d'évaluation)

- ancienneté des agents. Ce critère est pris en compte par la FSU depuis toujours et nous sommes satisfaits de constater qu'il fait désormais partie des critères de l'administration, même s'il reste le critère le moins important.

- souci de promouvoir des agents de différents services ; Il s'agit là encore d'une nouveauté. L'administration met en avant son souhait de vouloir se montrer le plus équitable possible !

Rédacteur et rédacteur principal 2^{ème} classe : (7 possibilités pour 29 agents remplissant les conditions statutaires)

Technicien et technicien principal 2^{ème} classe : (1 possibilité pour 100 agents remplissant les conditions statutaires)

Assistant de conservation du patrimoine : (1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires)

Groupe hiérarchique 4

Avancement d'échelon à durée minimale : Aucun agent n'est proposé pour passer à durée maximale dans la liste fournie ce jour.

Vote : La FSU vote POUR

Avancement de grade :

Assistant socio-éducatif principal (10 possibilités pour 41 agents remplissant les conditions statutaires)

Educateur principal jeunes enfants (1 possibilité pour 3 agents remplissant les

conditions statutaires)

Rédacteur principal 1^{ère} classe (3 possibilités pour 26 agents remplissant les conditions statutaires)

Rédacteur principal 1^{ère} classe suite à examen professionnel (1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires)

Rédacteur principal 2^{ème} classe (12 possibilités pour 15 agents remplissant les conditions statutaires).

La collectivité choisit de ne promouvoir que 8 agents malgré les 12 possibilités au motif qu'il faut garder du sens à la promotion ce qui n'est pas le cas si elle accorde l'avancement de grade à tous les agents remplissant les conditions. La collectivité remet ainsi en avant sa volonté de promouvoir les agents dont la manière de servir correspond à leurs attentes.

Rédacteur principal 2^{ème} classe suite à examen (4 possibilités pour 4 agents remplissant les conditions statutaires)

Animateur principal 2^{ème} classe (pas de possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires)

Assistant de conservation principal 1^{ère} classe (pas de possibilité pour 7 agents remplissant les conditions statutaires)

Assistant de conservation principal 2^{ème} classe (pas de possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires)

Technicien principal 1^{ère} classe : (pas de possibilité pour 11 agents remplissant les conditions statutaires)

Technicien principal 2^{ème} classe : (pas de possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires)

Cat. C voir P.7

Nos décideurs, contre vents et marées, nous ont arrivés à la tâche. Nous allons y arriver à faire marcher ce zig, mal commode, truffé d'erreurs à corriger, même si, au départ, on ne s'attendait pas à ses fonctionnalités désuètes qui nous font remonter à.... l'avant-déluge !!!

Les travailleurs sociaux sont des travailleurs courageux, habitués à l'adversité et plein de patience....

Mais la coupe est pleine : Voilà, aux dernières nouvelles, que l'éthique et la déontologie seront confisquées par un groupe-commission, dont les appellations varient suivant le décideur qui en parle....

Y aurait-il comme un malaise entre eux ? Suivant l'appellation définitive qu'ils vont lui donner, son rôle, ses missions et sa composition risquent de changer...Mais les travailleurs sociaux s'interrogent : Quelle est la légitimité de ce groupe-commission, composé principalement de décideurs? En quoi les décideurs seraient-ils légitimes pour dire l'éthique et la déontologie de nos métiers ?

Finalement, le malaise ne serait-il pas également entre les décideurs et les travailleurs sociaux ? La littérature (le Conseil Supérieur du Travail Social, notamment), l'expérience du

IODAS, celui qui nous fait perdre patience ?

milieu de la recherche font des recommandations pour assoir la légitimité de ce genre d'instance : groupe composé de philosophes, journalistes, défenseurs des usagers, organisations syndicales, avocats de la ligue des droits de l'Homme.... qui permettent à la société civile de réfléchir avec les travailleurs sociaux et les décideurs sur leurs choix.

Mais là, au Conseil Départemental de l'Eure et Loir, attention, on a l'impression qu'on a privilégié le verrouillage : Le groupe-commission n'est-il pas essentiellement composé de décideurs pour valider l'utilisation des données personnelles des agents et des usagers qu'ils ont décidés, avec en prime, quelques agents pour cautionner leurs décisions ?

Comment les décideurs pourraient-ils interroger, remettre en cause leurs choix ? Ce genre d'instance ne doit-il pas, au contraire, être loin des décideurs pour s'autoriser à les interpeler ? Ce genre d'instance ne doit-il pas bénéficier d'une liberté critique, d'une indépendance intellectuelle, vis-à-vis des décideurs ? N'est-ce pas ainsi que se construisent les outils de la démocratie : en acceptant, en organisant les instances d'un contre-pouvoir qui puissent ouvrir le débat ?

Les outils de gestion informatisée des populations Euréliennes, rencontrées par nos services, devraient être contrôlés par une instance « neutre » pour que les règles éthiques et déontologiques qui gouvernent nos métiers (Cf. Brigitte. Bouquet : « Ethique et travail social » .Ed Dunod. Paris 2003), soient prises en compte par nos décideurs qui, et c'est bien naturel, privilégient leurs intérêts de gestionnaires.

Les travailleurs sociaux sont inquiets : Les décideurs leur demandent d'utiliser des outils qui semblent non-conformes, aux règles élémentaires de l'éthique et de la déontologie :

- Interrogatoires systématiques des Euréliens sur leurs données personnelles et administratives, non-nécessaires pour le traitement de leur demande initiale.
- Signatures abusives des Euréliens sur des documents, autorisant le Conseil Départemental à utiliser leurs données personnelles, en dehors de leur demande initiale : Ainsi, les données personnelles des Euréliens relatives à leur logement ou à leurs revenus, par exemple, se baladent « en transversalité » dans différents services dont la mission n'est pas de gérer ces infor-

mations personnelles !

- Utilisations des codes confidentiels des travailleurs sociaux pour alimenter les banques de données du Conseil Départemental.
- Rapport signé avec la signature scannée du travailleur social qui peut être modifié sans son accord et en dehors des procédures hiérarchiques habituelles.
- Charte des habilitations, précisant les droits d'accès aux comptes-rendus d'entretien des travailleurs sociaux, non élaborée.
- La règle des changements d'habilitation, entraînant des modifications dans les organisations collectives de travail qui devrait être étudiées dans les Comités Techniques Paritaires, n'est pas respectée.

Et encore, nous ne savons pas tout... Ainsi, nous découvrons, au détour d'une conversation dans un couloir, des incidents « IODAS » qui nous obligent à être inquiets pour le devenir de l'éthique et de la déontologie dans notre collectivité.

Aussi, nous demandons à nos décideurs de prendre en compte nos observations pour qu'un réel comportement éthique et déontologique se crée au sein de notre collectivité. Les Euréliens ne le méritent-ils pas ?

16 JUIN 2015

CHSCT - CHSCT - CHSCT - CHSCT - CHSCT

«Sécurité»

1/Règlement intérieur : Le règlement intérieur n'a pas été adopté car il n'a pas recueilli de vote à l'unanimité

2/Secrétaire du CHSCT : désigné pour un an. Pascal DELORME, représentant CGT a été élu à l'unanimité.

3/Le Président du CHSCT propose d'augmenter le rythme des visites de sites à 1/ mois (au lieu de 4 à 5/ an à l'heure actuelle). Consciente de l'ampleur de la tâche, l'administration conseille de se concentrer sur les sites dits « sensibles » soit ceux où sont remontées le plus de difficultés.

4/ Document unique : toujours en cours

5/Rapport de la médecine préventive : rapport non établi par le médecin du fait de son absence. Il sera vu au prochain CHSCT.

6/Rapport assistante sociale du personnel : Mme CANTOT Karine, assistante sociale du personnel quitte la collectivité. Elle devrait être prochainement remplacée (recrutement en cours). Cette dernière est davantage sollicitée par les agents à titre individuel que de manière collective, notamment par les agents de catégorie C. Les agents la sollicitant rencontrent, pour la plupart, des difficultés financières et des difficultés liées à leur état de santé.

7/Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail : Les cahiers «Hygiène et

et «Dangers Immédiats» sont encore peu utilisés par les agents. En effet, certains agents n'en connaissent toujours par l'existence et d'autres agents ne savent pas où les trouver.

Les cahiers doivent tous être rangés à un endroit accessible par tous soit à l'accueil de tous les bâtiments.

Il manque par ailleurs des correspondants hygiène et sécurité, notamment dans les collèges. Au 31/12/2014, il y a 48 correspondants hygiène et sécurité pour 90 sites !

8/Présentation du plan de viabilité hivernale

9/Lecture des fiches du cahier hygiène et sécurité

10/Questions diverses

Le 3 juin, la CGT et la FSU ont déposé un préavis de grève



TERRITORIAUX 28 FSU
Section Conseil départemental



CGT
Section Conseil départemental

Monsieur le Président du
Conseil général
DRH
1 place Châtelet
CS 70403
28008 CHARTRES CEDEX

Le 3 juin 2015

Objet : préavis de grève

Monsieur Le Président,

Les conditions de travail ne sont plus supportables dans le service d'action sociale de CHATEAUDUN. Le service compte à ce jour 5 absences de postes non remplacés dont la plupart depuis plusieurs mois. Ces absences désorganisent totalement le travail et impactent négativement le service rendu aux euréliens.

A un moment où notre service est devenu zone de friction du délitement social et doit faire face à la paupérisation, nous ne pouvons plus assurer nos missions de manière efficiente.

En effet, au sein du service :

- Les travailleurs sociaux accomplissent des tâches du secrétariat de territoire et circonscription,
- Les travailleurs sociaux suppléent aux absences de leurs collègues,
- Les secrétaires, réduites au nombre de 2, sont confrontées à une charge de travail croissante (liée notamment à l'ODAS), mais aussi doivent organiser et gérer l'accueil spécialisé du public de plus en plus en demande,
- Les secrétaires doivent également assurer les absences de l'agent d'accueil généraliste (durant les congés, arrêts).

Le 5 juin, une délégation a rencontré le Bertrand Maréchaux, directeur général des services. Le préavis de grève a été levé dans l'attente des recrutements promis.

- La suppression du poste EFB accroît la surcharge de travail des professionnels. A cela s'ajoute l'iniquité du service rendu aux usagers.
- L'équipe doit faire face à des situations sociales de plus en plus complexes, sans encadrement de proximité. Elle doit gérer quotidiennement l'organisation de la circonscription de service social au quotidien (plannings, congés, mise en place de permanences, arrêts maladie, dispatching, commissions diverses...).
- Nous sommes régulièrement sollicités pour pallier à la surcharge de travail ou manque de personnel des autres services internes.
- Le désengagement des autres services publics de proximité entraîne de nouvelles demandes des usagers. Faute de réponses obtenues, le public se tourne vers nous ce qui accroît notre charge de travail.

Ce contexte engendre un épuisement de la part des professionnels. Ce dysfonctionnement amène des répercussions néfastes sur la mise en œuvre de leurs missions respectives et sur la prise en charge des ménages (délais d'attente allongés pour les rendez-vous les contacts téléphoniques...).

Il est regrettable d'observer que nos constats ne sont pas dévolus seulement à la circonscription de Châteaudun, et que les absences de personnel impactent également l'ensemble du service d'action sociale départemental.

Nous envisageons donc de nous rapprocher des autres circonscriptions d'action sociale pour la suite à donner à ce mouvement.

Un rendez-vous a déjà été sollicité auprès du DGAS. Suite à cela, nous avons été reçus seulement par le DRH le 27 mars 2015. A ce jour nous sommes toujours dans l'attente de réponses concrètes et effectives sur le terrain.

L'ensemble du personnel du service d'action sociale de la circonscription de Châteaudun sera donc en grève le

Mardi 9 juin 2015

Pour la FSU,

Dominique CHERON-PRIER

Pour la CGT,

Laurent PAVIE

Collèges

Le changement dans la continuité

Il est normalement acté que les collègues resteront de compétence départementale dans la loi NOTRE. Pourtant dans les collectivités, une année scolaire de plus s'achève pour les Adjointes Techniques Territoriales des Etablissements d'Enseignement (ATTEE) et toujours trop d'incertitudes sur les métiers et missions qui sont régulièrement remis en cause.

En Eure-et-Loir, la collectivité met en avant la polyvalence, il faudrait s'adapter à toutes les missions demandées aux agents, qui sont parfois très différentes d'un établissement à un autre en faisant fi des fiches de postes. Tout faire «sans savoir obligatoirement faire» telle est la nouvelle devise du Conseil Départemental.

La dernière idée de la collectivité concernant la mobilité 2015 des agents, c'est que tout en restant attaché administrativement à un collège, l'agent couvrira non plus un établissement mais interviendra sur un secteur incluant plusieurs collèges. Il ne s'agit donc plus de mutations sur

des postes fixes avec des conditions d'exercices et de travail clairement établies.

Concrètement, cela veut dire, que l'agent sera nommé sur un collège, celui où il a postulé, mais qu'en cas d'absence longue durée sur un autre établissement, ce même agent devra assurer ce remplacement.

La FSU vous a écrit sur ce sujet. Beaucoup de questions se posent sur ces nouvelles directives imposées par la Collectivité pour palier la baisse de l'enveloppe qu'elle consacre aux remplacements.

Le mode de remplacement prévu par la Collectivité lui permettrait sans nul doute de faire des économies sur le dos des collègues contractuels qui verraient ainsi le nombre de leurs missions se raréfier voire disparaître. Mais qu'en serait-il de la qualité du service quand on «deshabille» un établissement pour en «habiller» un autre ? Quand sera-t-il des conditions de vie des collègues qui ne sauront pas leur lieu réel d'exercice pour l'année mais qui devront néanmoins

organiser la crèche, la nourrice et autres aléas de la vie quotidienne car le salaire d'un ATTEE ne permet pas vraiment d'avoir recours à du personnel à domicile ?! Quand sera-t-il des conditions de travail des collègues qui devront s'intégrer dans des équipes avec des fonctionnements différents ?

Un groupe de travail avec les représentants du Conseil Départemental et de l'Etat ainsi que les Organisations Syndicales doit avoir lieu fin juin mais nous n'avons pas encore de date à l'heure où nous écrivons ces lignes. Nous participeront à ce groupe de travail afin de porter nos revendications qui sont la création de postes de «Titulaires remplaçants» ainsi que la possibilité d'avoir un véhicule de fonction.

Nous aurons sans nul doute besoin d'une mobilisation importante des collègues face à ces nouvelles mesures qui vont impacter tout le monde, si nous voulons tous ensemble faire avancer nos revendications en faveur des agents.

LA REFORME TERRITORIALE :

Doit-on encore en parler ?

- 27 janvier 2014 : loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
- 25 novembre 2014 : adoption du premier volet de la réforme territoriale par l'Assemblée Nationale
- 15 janvier 2015 : validation de la nouvelle carte à 13 régions du calendrier électoral
- 10 mars 2015 : projet de loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe)

Contexte :

Après les processus de décentralisation qui ont permis de transférer des compétences de l'Etat vers les collectivités locales, il est aujourd'hui envisagé une réforme territoriale visant à transformer l'architecture territoriale de la République.

Le « millefeuille territorial » est en effet remis en question dans sa lisibilité entre communes, intercommunalités, départements et régions. Plus que la prise en compte des besoins des citoyens et la préoccupation de l'efficacité des services publics, il serait davantage question ici de diminuer les dépenses publiques.

A la création de 10 grandes métropoles a succédé la réduction du nombre de régions de 22 à 13.

La loi NOTRe s'inscrit dans cette continuité puisqu'elle prépare l'adaptation de l'organisation territoriale de l'Etat à la nouvelle carte des régions. Elle supprime par ailleurs la clause de compétence générale et donc le droit, pour les départements et les régions, d'intervenir sur tous les sujets.

Ce que l'on peut en dire aujourd'hui :

Dans cette loi, les communes sont confortées, les intercommunalités montent en puissance, et les départements sont centrés sur la solidarité.

Cependant, la nouvelle organisation territoriale est véritablement basée sur 2 niveaux de collectivités : intercos et régions, au détriment des communes et des départements.

L'avenir des conseils départementaux est suspendu à 3 options selon les départements :

- dans les départements dotés d'une métropole la fusion des 2 structures est possible,
- lorsque le département compte des intercommunalités fortes, les compétences départementales pourront être assumées par une fédération d'intercommunalités,
- dans les départements ruraux, où les communautés de communes

ne sont pas suffisamment importantes, le conseil départemental sera maintenu et ses compétences redéfinies.

Ajouté à la baisse des dotations (- 2,7 milliards d'euros pour le bloc communes intercos dont - 1,45 milliards pour les communes) l'impact sur le service public et sur les conditions de travail des agents va être terrible.

La FSU condamne les choix dans les collectivités qui sont faits au détriment du service public et des agents.

Quant à la baisse des dotations, elle n'est pas une fatalité mais bien la volonté des gouvernements successifs. Certains élus locaux, en même temps députés ou sénateurs, ont en leur temps accepté d'étouffer ainsi le service public alors qu'ils admettaient qu'il avait été un rempart face à la crise ! Qu'importe, ils prônent aujourd'hui un service public « low cost » (La gazettes des communes).

Pour en revenir à la loi NOTRe, l'argumentaire très libéral est fondé sur la compétitivité des territoires et la compétition économique.

Pour le moment, seules les régions sont concernées. Elles sont renforcées comme acteur clé du redressement économique.

La réforme s'effectue à marche forcée sans concertation véritable, sans diagnostic préalable sur le niveau territorial le plus pertinent pour exercer une compétence et rendre le meilleur service aux usagers, et mécontente un grand nombre d'acteurs : populations, élus. Cette réforme aura des conséquences sur les agents territoriaux (aujourd'hui 80 000 agents des régions sont concernés).

Il reste une interrogation forte sur l'avenir des agents chargés de la gestion des politiques pour les régions ayant fusionnées.

Conséquences pour les agents ?

Des facteurs de risque ont été identifiés :

- sur les emplois : baisse des budgets des collectivités, réorganisations internes liées à la fusion, suppression d'emplois à tous les niveaux, non remplacement des départs et des postes non occupés.
- sur leur localisation : modification des implantations de sièges et des emplois qui y sont liés, choix d'organisation.
- sur les droits et avantages acquis : politique unique en matière de RH (un nivellement par le bas ?), carrière, primes, organisation du temps de travail, mobilité, action sociale et dialogue social.

La FSU reste mobilisée sur ce dossier afin de défendre les intérêts des agents concernés dans le cadre des évolutions à venir.

CATEGORIE C

CAP - suite

CAP Plénière : Mise à disposition de l'ATD.

La FSU s'est abstenue pour les mêmes motifs qu'en catégories A et B.

Groupe hiérarchique 2

Adjoint administratif 1ère classe : **(3 possibilités pour 9 agents remplissant les conditions statutaires)**

Adjoint administratif principal 2ème classe : **(5 possibilités pour 16 agents remplissant les conditions statutaires)**

Adjoint du patrimoine principal 2ème classe : **(1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires)**

Adjoint technique principal 1ère classe : **(7 possibilités pour 22 agents remplissant**

les conditions statutaires)

Adjoint technique principal 2ème classe : **(9 possibilités pour 30 agents remplissant les conditions statutaires)**

Agents de maîtrise principal : **(3 possibilités pour 8 agents remplissant les conditions statutaires)**

Adjoint technique principal 1ère classe des établ. d'enseignement : **(5 possibilités pour 15 agents remplissant les conditions statutaires)**

Adjoint technique principal 2ème classe des établ. d'enseignement : **(19 possibilités pour 62 agents remplissant les conditions statutaires)**

En ce qui concerne les **agents de maîtrise**, il n'a pas été donné d'avis lors de cette CAP, la DRH doit a priori revoir le dossier compte-

tenu du nombre très important d'agents promouvables ! Nous ignorons à ce jour si cet avancement sera étudié lors de la CAP de septembre ?

Les adjoints techniques 2ème classe et les adjoints administratifs 2ème classe promouvables en 1ère classe, leur situations sera également étudiée lors de la CAP de septembre. L'administration attend en effet le résultat des examens pour déterminer le nombre de promotions possibles.

Groupe hiérarchique 1

Adjoint technique 1ère classe des établ. d'enseignement : **(12 possibilités pour 39 agents remplissant les conditions statutaires)**

Le IODAS et le CD 28

M

aitre IODAS sur un serveur perché.

Tenait un progiciel dans ses bagages.

Maître CD 28 par l'odeur alléché.

Commence alors son babillage :

« Hé ! bonjour, Monsieur de IODAS.

Que vous êtes pratique ! que vous me semblez efficace !

Sans mentir, si votre usage

Nous permet d'économiser encore davantage.

Vous êtes le grand vainqueur du projet SIAS ! »

A ces mots, IODAS ne se sent pas de joie :

Et pour montrer sa belle aura,

Il s'ouvre à l'ensemble de la DGAS, laissant ses agents et usagers dans l'embarras.

Le CD 28 s'en saisit, (QUAND MEME !) et dit : « Mon bon IODAS,

Apprenez que votre mise en production

Se fera coûte que coûte !

En dépit du bon sens et de toute réflexion éthique sans doute ...»

IODAS rémunéré mais confus,

Jura, mais un peu tard, qu'il ne reviendrait plus.



Le SDU TERRITORIAUX-FSU 28 informe et défend tous les collègues, syndiqués ou non. Sachez cependant que le temps et les moyens mis à notre disposition pour fonctionner et pouvoir répondre à toutes les sollicitations sont directement liés au nombre de nos syndiqué(e)s et à leur cotisation.

Nous sommes plus forts ENSEMBLE.



Bulletin d'adhésion à la FSU TERRITORIAUX 28 Section Conseil départemental

Madame Monsieur Nom Prénom

Date de naissance..... adresse mail

Adresse postale Code postal..... Ville

Direction Service Catégorie... Grade

Je souhaite adhérer à la FSU TERRITORIAUX 28 6 section Conseil départementale -
Cotisation : 0,6 % du salaire annuel net

Bulletin à renvoyer :

FSU - section Conseil départemental - 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX