



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

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

CD 28 info n°27

Fédération Syndicale Unitaire

Nuit d'horreur à Paris

Meurtris mais pas résignés

Alors que le drapeau bleu/blanc/rouge s'affiche un peu partout dans les médias, alors que la marseillaise est entonnée y compris par-delà les frontières, alors que la devise de notre capitale (fluctuat nec mergitur : il est battu par les flots mais ne sombre pas) est rappelée à nos enfants et à nous-mêmes, nous ne pouvons diffuser ce journal sans qu'aucune référence aux attentats du 13 novembre dernier ne soit faite.

C'est donc entre douleur et espoir, entre effarement et colère, mais aussi et surtout entre émotion et raison que nous écrivons ces quelques lignes.

Ce vendredi 13 novembre 2015, l'inhumanité et le fanatisme qui ont déjà tant de fois semé la terreur et la mort dans le monde, et dans une quasi indifférence, se sont une nouvelle fois associés pour frapper notre mode de vie et nos valeurs.

Si cette journée résonnera pour longtemps, si ces attentats ont généré d'emblée une immense solidarité, ne devons-nous pas nous interroger sur son devenir et veiller à ce que celle-ci ne soit pas instrumentalisée ?

Nous souhaitons sortir du tsunami émotionnel dans lequel nous

sommes plongés depuis une semaine. Il nous faut absolument nous questionner sur les raisons profondes qui poussent nos jeunes de tous horizons, cultures et milieu social, à se radicaliser. Nous devons veiller à éviter les clichés, les raccourcis, le repli sur soi, les réflexes identitaires qui ne feraient qu'accroître l'influence des extrêmes, quels qu'ils soient...

Nous devons veiller à ce que ce drame ne fissure pas notre société plus qu'elle ne l'est déjà, éviter les amalgames et ne pas tomber dans le tout sécuritaire au dépend du devoir humanitaire qui nous incombe et des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité que la République affirme.

Il devient urgent de redéfinir le sens de la fraternité, la laïcité, la citoyenneté, l'humanité et la liberté. Ne nous laissons pas leurrer par le discours ambiant et gardons notre libre arbitre. Chacun doit, à son niveau, prendre ses responsabilités.

SOYONS CONSCIENTS, COHERENTS

LIBERTÉ, ÉGALITÉ,
FRATERNITÉ

13 NOV 2015



ET RESTONS UNIS!

Dialogue de sourds !

Le dialogue social ne serait-il devenu qu'un leurre ? Un grand nombre d'acquis sociaux ont été obtenus grâce à la lutte des salariés, comme par exemple en 1936, après la victoire du front populaire aux élections législatives, et suite à un gros mouvement de grève et d'occupation d'usines impliquant près de 2 millions de travailleurs. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutissent tout d'abord aux Accords de Matignon, puis à la création des congés payés.

Or, si aujourd'hui, et déjà un peu hier, les avancées sociales ne sont plus acquises par le dialogue social, celui-ci ne permet que de reprendre ce qui a été acquis de haute lutte. Le dialogue social c'est comme le dialogue entre le loup et les agneaux...au final les agneaux se feront manger.

Et c'est ce que l'on vit tous les jours dans les instances de nos collectivités ! Le seul dialogue social qu'on nous propose, c'est de choisir si «on veut être mangés avec ou sans sel...» Mais non élus n'ont absolument jamais imaginé qu'on pourrait ne pas être mangés !!!

Il est donc urgent, si le gouvernement, et les décideurs locaux, veulent sauver le dialogue social, qu'ils cessent de faire la sourde oreille et entendent enfin ce que nous avons à leur dire. Il faut redonner de la hauteur et de la perspective au débat, sans quoi, d'autres chemises risquent fort de tomber, et pas que au cours de l'automne....

SOMMAIRE

- P. 1 : Nuit d'horreur à Paris, meurtris mais pas résignés
Communiqué VISA
Dialogue de sourd !
- P. 2 à 4 : CT 8 octobre et 3 novembre 2015
- P. 5 : CAP 24 sept. 2015 - CHSCT 15 oct. 2015
- P. 6 : 8 octobre, personnels des routes en grève
J'ai fait un rêve
- P. 7 : Le statut, un bien culturel
Laboratoire routier, vers une voie sans issue ?
- P. 8 : Quand le ministre casse le statut

Communiqué de l'AG de VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes) dont la FSU est adhérente

Vigilance et initiatives syndicales antifascistes tient en premier lieu à faire part aux victimes des attaques du 13 novembre 2015 et à leurs proches de sa profonde solidarité.

Ces actes meurtriers ont été perpétrés par un groupe véhiculant une idéologie politique totalitaire. Sa pensée et ses actes instrumentalisent une religion, comme d'autres le font avec d'autres religions.

L'extrême droite utilise ce contexte pour renforcer la stigmatisation des personnes d'origine étrangère, ou, plus largement, des musulmans. Son unique but est d'alimenter la peur et les amalgames. Une partie de la droite lui emboîte le pas.

Nous dénonçons ces discours qui ne visent qu'à diviser et à justifier des politiques racistes, liberticides et la régression des droits sociaux et politiques.

La limitation des libertés publiques instaurée par le gouvernement entretient ce climat de peur nuisible à l'expression des solidarités.

VISA soutiendra toutes les initiatives intersyndicales et associatives qui permettront l'expression du vivre-ensemble.



CT sous tension, les agents des routes, ont fait remonter leur colère quant au projet de conduite, pour le service hivernal, à un seul agent, porté par la collectivité. Voilà le résultat, une fois de plus, des restrictions budgétaires au détriment de la sécurité des agents et de la qualité du service public.

Le Président de séance ainsi que le DGS ont reçu une délégation des agents ; l'administration ne lâche rien et fait la sourde oreille quant aux arguments sur la sécurité et la qualité.

Une visite de certains centres d'exploitation est la seule concession faite par le Président de séance.

D'une manière générale, le DGS rapproche aux organisations syndicales de s'attarder sur la forme au détriment du fond. Mais il n'hésite pas lui-même, lorsque l'on demande le retrait du point concernant la mise en place du plan hivernal, à nous répondre que pour une question de forme un point inscrit à l'ordre du jour doit faire l'objet d'un vote ! Le Président de séance précise que le CT vote des principes.

Pour la FSU, cette posture ne donne pas l'impression d'une réelle volonté de dialogue social. La forme qui paraît si dérisoire au DGS est pourtant importante et garante de transparence.

La collectivité demande que soit ajouté à l'ordre du jour le nouvel organigramme de la Direction des Routes.

Pas de document adressés par mail en complément, pas de dossier sur table, on ne découvrira le point qu'en cours de CT.

1^{er} point : modification d'une condition interne de la collectivité concernant l'avancement de grade et de la promotion interne – Avis du CT

Depuis plusieurs années, la collectivité a choisi d'appliquer les règles suivantes :

- Pas d'inscription possible au tableau d'avancement (grade ou promotion) dans un délai de 2 ans après une promotion.
- Priorité donnée à l'adéquation entre le grade et l'emploi
- Manière de servir

En cas d'appréciation égale de la manière de service, priorité sera donnée à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans le grade.

Lors des dernières CAP, la FSU a fait part de son désaccord quant à l'application de cette règle, pénalisant les agents lauréats d'examen ou ceux qui ont pu bénéficier d'une réforme statutaire. L'administration s'était engagée à revoir ce point et en proposer la suppression lors du CT.

L'administration propose la modification de cette règle interne à compter du 1^{er} janvier 2016.

Pas d'inscription possible au tableau d'avancement dans un délai de 2 ans après une promotion aux choix excepté pour un agent lauréat d'un examen professionnel et occupant déjà un poste correspondant au grade de promotion.

La FSU demande à l'administration de supprimer «occupant déjà un poste correspondant au grade de promo-

tion» et demande que soit également ajouté à l'exception «les agents bénéficiant d'une réforme statutaire»

L'administration maintient les points 2 et 3 mais accepte l'ajout de l'exception pour les agents ayant bénéficiés d'un reclassement suite à une réforme statutaire.

La FSU s'oppose à l'adéquation entre le grade et l'emploi. En effet, cela implique que l'évolution de carrière est moins facile pour les agents qui occupent un poste en adéquation avec leur grade, ce qui pourtant devrait être le cas pour nous tous. Par ailleurs, cela restreint le rôle des CAP qui deviennent des chambres de validation devant des situations imposées.

Lors des CAP du 24 septembre, des avis avaient été donnés à des collègues sous réserve de la validation par le CT de la suppression de cette règle des 2 ans après examen professionnel. Le fait d'appliquer seulement au 1^{er} janvier prochain cette exception, implique que les avis favorables émis par la CAP ne sont plus possibles. **La FSU demande qu'une vérification soit faite afin de s'assurer si d'autres collègues remplissaient les conditions afin de ne pas perdre d'avancement sur 2015.**

La FSU demande que la nomination des agents suite à la réussite d'examen professionnel se fasse hors ratio. Réponse : impossible.

La FSU s'abstient.

2^{ème} point : Création d'une mission opérationnelle de gestion prospective des ressources humaines – Information du CT

Cette mission est le hochet du DGS.

La collectivité, notamment au prétexte de la loi NOTRe, met en place un «*outil inédit d'accompagnement personnalisé des agents en situation de mobilité subie ; mission conduite par 4 cadres et animée par un chargé de mission à temps plein*», dont elle exclut volontairement, dans un premier temps, la DRH.

«*Cette mission directement rattachée direct à la DGS doit permettre une meilleure réactivité dans le processus de mobilité des agents*».

Au cours des échanges, il est apparu que la mise en place de cet outil est un précurseur de réorganisations beaucoup plus importantes au sein de la collectivité. La FSU exprime son étonnement quant au fait que ce dispositif soit détaché de la DRH et précise que cet accompagnement est bien une des missions principales de la DRH.

L'administration nous répond que ce dispositif reviendra dans le giron de la DRH bien plus tard, «*quand on atteindra une vitesse de croisière*».

Pour la FSU, la façon dont est rédigé le texte ainsi que le fait de ne pas lui rattacher cette «mission» ressemble à s'y méprendre à un désaveu de la DRH.

Alors même que les collègues de cette direction, quotidiennement confrontés au mal-être et à l'inquiétude, font ce qu'ils peuvent pour tenir la boutique !

La FSU interpelle l'administration sur le fait que ce point ne soit qu'une information au CT, alors que l'on est dans une modification de l'organigramme.

Pour le DGS pas de nécessité, car «*il a des postes de chargés de missions sous le coude*».

On nous précise que cette cellule répond à une demande des Elus ; élus qui n'ont pas pensé à y associer les organisations syndicales.

L'administration cite le SIAS comme situation identique, (mise en place par extérieur et reprise maintenant par la DSI), la FSU réagit, vu les problèmes rencontrés au niveau du SIAS. Le DGS se met en colère et précise «*les cadres sont payés pour un boulot et doivent faire leur boulot*».

L'administration souligne que les représentants du personnel ont un rôle à jouer, celui d'alerter les élus sur un certain nombre de risques.

On veut bien éventuellement être donneur d'alertes mais faut-il encore que l'on nous écoute plutôt que de nous prendre pour des em... empêcheurs de tourner en rond !.

3^{ème} point : Instauration d'une prime spécifique pour les infirmières puéricultrices référentes en modes de gardes de la petite enfance – Avis du CT

Face à la pénurie de médecins, la collectivité a fait le choix de réorganiser les missions au sein du service PMI, comme celles de confier à des puéricultrices référentes la supervision technique des puéricultrices de secteur, pour les agréments des assistantes maternelles.

Afin de valoriser la spécificité de leur travail et de leurs responsabilités, la collectivité propose d'attribuer au titre du régime indemnitaire mensuel une prime intitulée «prime spécifique pour les agents des cadres d'emplois de cadre de santé des infirmiers, sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, infirmiers et puéricultrices occupant les fonctions d'infirmiers référents modes de garde». Prime d'un montant de 90 € brut, modulable.

4 agents sont concernés. La FSU signale une perte de la NBI pour les agents en place. Les 90 € annoncés, apprend-t-on au cours des débats, ne feront en fait que 80 €, et non 90 € qui sont seulement un maximum. Cette prime est modulable. La FSU s'interroge sur les modalités du «modulable». Réponse de l'administration : «on ne modulera pas».

Devant l'insistance des organisations syndicales sur la perte de salaire (perte de la NBI) pour les collègues en mobilité interne, gros agacement du DGS et du Président de séance : le CT doit se prononcer sur ce principe d'instauration d'une prime.

Comment ? Combien ? quelles modalités ? sont des questions de forme qui



n'ont pas d'importance, selon les dires de l'administration.

Désolé Messieurs, mais pour les agents, et pour nous, ces interrogations, qui vous semblent peut être minimales, sont parlantes et concrétisent la mise en place de nouvelles dispositions.

Combien de fois lors de rencontres avec le DGS, il nous a été demandé de fournir des exemples pour concrétiser des situations.

La FSU vote POUR sur le principe d'une prime.

4ème point : Modifications dans l'organisation du service des aides aux seniors et personnes handicapés – Avis du CT

Deux points :

1^{er} point : Il s'agit de l'évolution des missions de la Classeothèque.

La classeothèque est renommée cellule de recevabilité et devient la porte d'entrée unique du service. Cette réorganisation réfléchie en amont prend corps avec l'arrivée de la direction de l'autonomie dans l'aventure SIAS au 1^{er} novembre !

«Une cellule qui se voit confier des missions intéressantes et enrichissantes pour les agents» nous dit-on; elle est constituée de 2 ETP.

L'administration est interrogée sur qui comme 2 ETP ? La réponse est qu'il s'agit d'un titulaire et d'un contractuel jusqu'au 31 décembre 2015. Retour, peut-être, au 1^{er} janvier 2016 d'un agent actuellement en disponibilité.

La mise en place de cette cellule est prévue au 1^{er} novembre 2015.

2ème point : nouvelle organisation au sein du pôle évaluation et action gérontologiques.

Rattachement de la cellule accueil familial au responsable du bassin chartrain. En fait, la seule raison de ce rattachement est que le cadre de la cellule a postulé sur le bassin chartrain et que «la cellule suit le cadre !

La FSU s'abstient.

5ème point non inscrit à l'ordre du jour : nouvel organigramme au sein de la DGAI.

Suite au départ du Directeur des routes, la DGAI propose lors de ce CT un nouvel organigramme.

Aucun document remis aux représentants du personnel, juste un power point projeté.

La FSU vous a souvent exprimé sa circonspection face aux multiples réorganisations trop souvent instaurées pour répondre aux besoins ou envie d'une personne au détriment des agents et du service public. L'administration l'a toujours nié.

Aujourd'hui, la FSU est heureuse d'entendre que l'ancien organigramme de la direction des routes a été fait pour répondre aux besoins de personnes.

Le nouvel organigramme propose donc d'avoir enfin un organigramme lisible et cohérent. Cela passe par une fusion de la Direction de la maîtrise d'ouvrage et de la

Direction des routes. Une seule et unique direction avec la présence d'un directeur adjoint.

L'administration demande que l'on se prononce sur cette nouvelle organisation pour lui permettre de lancer la vacance de poste pour le directeur adjoint.

La FSU demande si cette réorganisation est prévue à effectif constant, la réponse est OUI.

Du fait de l'absence d'information préalablement à ce CT, la majorité des représentants au CT a souhaité que ce point ne fasse pas l'objet d'un vote. Ce sera donc pour le prochain CT dans 3 semaines.

6ème point : Dossier d'organisation du service hivernal – Avis du CT

Compte tenu de la mobilisation des agents des subdivisions et des centres d'exploitation, il est demandé à l'administration de retirer ce point de l'ordre du jour.

L'administration refuse et le propose au vote.

La FSU vote CONTRE.

Question diverse

La FSU, en écho au point 3, rappelle que d'autres personnels ont été touchés par la réorganisation de la PMI notamment les éducatrices de jeunes enfants. Elles ont d'ailleurs sollicité une valorisation. Nous souhaiterions savoir ce qu'il en est.

3 novembre 2015

Ce CT risque d'être quelque peu tendu. En effet, pour la seconde fois consécutive en 2 mois, les agents de la DGAI sont mobilisés contre la mise en place de nouvelles dispositions dans le cadre de l'organisation du service hivernal. C'est notamment le passage de 2 agents à 1 seul par camion pour le salage préventif que refuse les collègues. Ils sont donc encore très nombreux à être présents ce jour afin de faire savoir à la collectivité qu'elle ne peut pas rester sourde et que sa proposition est irréalisable. C'est donc dans ce contexte que s'ouvre le CT.

1^{er} point : fusion direction maîtrise d'ouvrage et direction des routes

L'histoire de la direction des routes n'est pas un long fleuve tranquille... Cette espèce de bizarrerie, dénoncée à

l'époque par la FSU, d'avoir deux directions (celle des routes et celle de la maîtrise d'ouvrage) répondait à des intérêts plutôt personnels que collectifs. Donc de l'aveu même du DGA, il convient maintenant de «fusionner ces deux directions pour rendre l'organigramme lisible, cohérent, efficace et redonner de la cohésion aux équipes» ! Est-ce à dire que c'est la fin de la préservation des intérêts individuels ? Cette réorganisation se fait à moyen constant en nombre d'agents. Il n'y aura plus qu'un directeur, mais assisté d'un directeur adjoint. A l'occasion de ce point, le DGA des Investissements a indiqué que l'Etat avait une conception luxueuse de l'entretien de la voirie. Que le Département, a «hérité» de tous les personnels lors du transfert et qu'il était de sa responsabilité, au gré des départs, de réduire les postes. Il a ajouté que l'entretien actuel correspond au référentiel... Il indique également que sur

un certain nombre de missions, la collectivité n'a pas l'expertise nécessaire de ses agent et qu'il convient donc d'avoir recours à des ressources extérieures (entreprises privées) notamment pour l'entretien des ouvrages d'art.

La FSU s'est abstenue.

2ème point : Validation du dossier d'organisation du service hivernal

Gérard Sourisseau indique avoir visité 14 centres sur les 20. Il ajoute que les conditions ne sont pas réunies, pas de couverture pour les téléphones portables, problème de réglages de matériels, véhicules vétustes, technicité des circuits... il conclut donc : «on ne change pas le règlement du service hivernal et on met à profit l'année pour voir ce qui est réalisable». Il indique toutefois, que si les conditions sont réunies des tests pourraient être tentés. La FSU demande si l'avis du CT sera alors sollicité. La réponse du

Président est affirmative. Par ailleurs, les collègues de terrain seront également associés.

Il n'y a pas eu de vote car pas de dossier transmis et d'ailleurs inscrit à l'ordre du jour pour info. Le vote aura lieu au CT suivant.

3ème point : Réorganisation de la DGAT

On nous annonce cette réorganisation à la fois en lien avec la nouvelle mandature et à la fois suite à des évolutions réglementaires notamment liées à la réforme territoriale. En substance, ce nouvel organigramme concerne un effectif constant de 63,30 ETP, répartis différemment (pour mémoire 69 en 2013), mutualisation (une entité «support et transversale») et toujours des missions facultatives.

L'impact de la Loi NOTRe est minime (10 à 15 % des ETP) ce qui se comprend compte-tenu de la baisse d'ambition entre les projets de F. Hollande et la Loi définitivement

adoptée.
Quant à l'accompagnement des collègues par la cellule d'accompagnement, chapoté par le DGS et qui nous a été présentée au CT du 8 octobre, nada... Cette cellule devrait apparemment n'accompagner

que les collègues qui changeront de direction mais pas ceux qui changent de missions.
La FSU s'est abstenue.

4^{ème} point : Détermination des ratios pour avancement de grade au titre de 2016

Ce sont ces ratios qui définissent le nombre de collègues qui pourront bénéficier d'un avancement de grade en 2016. On nous rappelle que les avancements ont un impact sur le budget et, en grand seigneur, la collectivité nous propose les mêmes ratios que l'an passé (30% pour les catég. C, 25% pour les catég. B et 20% pour les catég. A).

On nous indique que ces ratios permettent de nommer 1/3 des agents... 30%+25%+20%=75/3 =25% pour nous ça ne fait que un quart et non un tiers, pour peu qu'on nomme réellement à la hauteur des ratios !

La FSU a indiqué qu'il restait néanmoins pas mal de collègues sur le carreau et que cela était générateur de frustration et d'absence d'augmentation de salaire. Or, après 5 ans de gel du point d'indice il s'agit bien là d'un levier dont dispose la collectivité pour améliorer le pouvoir d'achat de ses agents !

La FSU a voté CONTRE (l'ensemble des OS ayant voté contre ce point sera à nouveau présenté au prochain CT).

5^{ème} point : Tableau des emplois

Le titre est trompeur puisque qu'en fait d'emplois il s'agit de

suppression de postes !
La 1^{ère} partie concerne les transformations suite aux concours, examens, avancements. La seconde partie concerne les postes pour lesquels le comité emploi a décidé de ne pas rem-

DGA/DIRECTION	CADRE D'EMPLOI	nombre
DGAC / BDEL	Conservateur des bibliothèques	1
DGAC/ DCCS	Attaché territorial	1
DGAC/EDUCATION	Assistant d'enseignement artistique	1
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	1
DGAI/LOGISTIQUE	Rédacteur	1
DGAI/PATRIMOINE	Adjoint technique	1
DGAI/ROUTES	Adjoint technique	7
DGAI/ROUTES	Agent de maîtrise	2
DGAS/ DEF	Infirmier en soins généraux	1
DGAS/DCAT	Adjoint administratif	1
DGS/DRH	Rédacteur	1
DGS/DSI	Adjoint technique	1
DRH/DFEP	Rédacteur	1
DGS/DGS	Adjoint technique	1

placer un départ (retraite, mutation, etc.). Cette 2^{ème} partie énumère donc par direction les 21 postes dont le comité emploi pense qu'ils ne servent à rien !

La FSU a voté CONTRE (l'ensemble des OS ayant voté contre ce point sera à nouveau présenté au prochain CT).

6^{ème} point : Ponts 2016

En 2016, 3 jours donneront lieu à la fermeture des services.

Vendredi 6 mai 2016
Vendredi 15 juillet 2016
Lundi 31 octobre 2016.

La FSU vote POUR

7^{ème} point : Evolutions de l'entretien professionnels - Avis du CT Bilan 2014

Quelques chiffres : 1601 évaluations réalisées – plus de 400 messages électroniques, 9 agents évalués en personne par évaluateur, 1h50 de durée moyenne par évaluation.

3 agents ont utilisé la voie de recours, ces 3 situations ont été résolues avant la CAP.

2 agents ont sollicités la présence de la DRH lors de leur entretien d'évaluation.

Pour répondre à des problématiques identifiées lors des entretiens d'évaluation, plusieurs

actions ont été menées et le seront d'ici la fin de l'année :

- positionnement managérial (atelier des pratiques managériales inscrit au plan de formation 2016)

- soutien dans les gestions des conflits

d'équipe : 1 marché passé

pour un an renouvelable

une fois avec 2 prestataires (Cabinet EPISTEME

pour l'accompagnement psychologique

des agents en cas de conflit

au travail et Cabinet ACTION CONSEILS pour l'accompagnement psychologique en cas de souffrance au travail et dans les situations d'agression à destination des agents).

On constate qu'environ 200 personnes n'ont pas été évaluées, notamment en raison de congés maladie.

Les évolutions réglementaires

Le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 a modifié un certain nombre de dispositions. Modification du délai de notification à l'agent de son compte-rendu : 15 jours à compter de l'entretien au lieu des 10 jours initialement prévus.

21 jours pour l'agent pour attester avoir pris connaissance de son compte-rendu et y apporter ses éventuels observations.

Le supérieur hiérarchique n'est pas autorisé à porter de nouvelles observations sur le compte-rendu.

L'autorité territoriale visera le compte-rendu en fin de procédure.

Par ailleurs, le décret introduit la notion d'expertise comme critère d'évaluation. Cela nous semble aller dans le bon sens. En effet, trop souvent la valeur

professionnelle telle qu'elle est évaluée sanctionne la disponibilité pour les travaux supplémentaires voire la «docilité» tant recherchée de certaines hiérarchies. «Le mérite» menace la professionnalité et l'expertise des agents-es.

La FSU a voté POUR.

8^{ème} point : Information sur le projet de la maison de l'autonomie

Le projet de la maison départementale de l'autonomie (M.D.A.) porte sur la création d'un guichet unique pour les personnes handicapées (PH) et personnes âgées (PA).

La M.D.A. sera sans doute juridiquement un GIP (groupement d'intérêt public) pour lequel des délégations de compétences pourraient être imaginées avec une mise à disposition de personnel. Pour la FSU l'expérience de la MDPH montrent que quelle que soit la volonté politique affichée, lorsque les moyens mis en place ne sont pas à la hauteur des besoins, les usagers et les agents trinquent. Qu'en sera-t-il demain ? La multiplication des publics (PH et PA) sans personnel suffisant, même cause menant aux mêmes effets, la durée de traitement des dossiers risque de continuer à s'allonger.

Réponse : Les conditions pour résorber le retard dans le traitement des dossiers seront étudiées, dans le cadre d'un projet d'établissement.

Questions diverses

La FSU interpellée par des agents et des usagers, interroge la collectivité sur le projet de vente des locaux de la place des Epars ? Comment seraient relogés les collègues ? Le DGS nous répond qu'aucune décision n'est prise et que dans le cadre de la gestion de l'ensemble de son parc immobilier le département explore différentes pistes

24 sept. 2015

CAP - CAP - CAP

CAP B

CAP Plénière, GH3 : Points abordés :

-approbation du PV de la CAP du 18/06/2015 : tout le monde vote pour

-intégration, reclassement et demande de disponibilité pour convenance personnelle d'un agent. Ces 3 cas sont soumis à l'avis de la CAP mais surtout pour information. Tout le monde vote pour

CAP Restreinte, GH 4 : Points abordés :

-approbation du PV de la CAP du 18/06/2015 : Un agent devait être nommé rédacteur principal

2^{ème} classe à l'issue de la CAP mais n'a finalement pas bénéficié de cet avancement car il ne remplissait pas les critères d'ancienneté dans le grade. Un autre agent sera finalement nommé à l'issue de la CAP d'aujourd'hui afin de respecter les ratios.

-avancement au grade de technicien principal 1^{ère} classe :

Il est rappelé par l'administration que la réussite aux examens permet aux agents n'ayant pas passé l'examen de bénéficier d'un avancement de grade au choix.

L'administration précise par ailleurs que la question concernant l'impossibilité pour un agent d'être promu s'il a déjà bénéficié d'une

promotion les deux années précédentes, et s'il est reçu à un examen professionnel, figure à l'ordre du jour du prochain CT afin que cette restriction soit supprimé.

2 agents sont promus suite à leur réussite à l'examen et 6 agents sur 11 bénéficient d'un avancement au grade supérieur par choix (les 5 autres ayant déjà bénéficié d'une promotion dans les deux années précédentes)

-avancement au grade de technicien principal 2^{ème} classe :

1 agent est promu suite à sa réussite à l'examen professionnel, 2 agent sur 2 bénéficient ainsi d'un avancement au grade supérieur par choix.

CAP (suite)

CAP A

Deux recrutements, une par voie d'intégration directe et l'autre par détachement, ainsi que la nomination des deux lauréats de l'examen professionnel d'attaché principal, cette CAP n'a pas soulevé de débat particulier.

CAP C

Points abordés :

-Intégration de 2 agents et 1 demande de disponibilité pour convenance personnelle.

Ces 3 cas sont soumis à l'avis de la CAP qui vote pour à l'unanimité.

-Intégration d'agents de collège et des routes en détachement sans limitation de durée.

30 agents, adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEE) détachés à l'éducation nationale et adjoints administratifs détachés à l'état ont demandé leur intégration au Conseil Départemental.

La FSU a voté contre.

Pour mémoire, le Conseil départemental a proposé aux agents une prime de 1500€ brut si toutefois ils intégraient la

collectivité avant le 31/08/2015. La FSU trouve injuste le fait que les agents ayant intégré le Conseil Départemental plus tôt (soit depuis 2007) n'aient pas bénéficié de cette prime et a ainsi voté contre dans un souci d'équité.

La FSU pose la question suivante : qu'en est-il de l'avenir des agents qui n'ont toujours pas intégré le Conseil Départemental à ce jour ?

GH1 :

-avancement au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe suite à la réussite à un examen professionnel.

12 agents sont promus sur 12 lauréats.

La CAP vote pour à l'unanimité.

-avancement au grade d'adjoint administratif 1^{ère} classe au choix.

24 agents sont promus sur 45 promou-

vables.

La FSU vote pour.

GH2 :

-avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement.

1 agent est promu sur 43 promouvables.

La FSU vote pour mais déplore une fois de plus ne pas avoir eu toutes les informations nécessaires sur le déroulement de carrière des agents promouvables avant la CAP.

En effet, la FSU a proposé la promotion d'un agent sans savoir que ce dernier avait pris sa retraite un mois avant la CAP. La commission n'a par ailleurs pas permis à la FSU de faire une autre proposition.

15 oct. 2015

CHSCT - CHSCT - CHSCT

Monsieur SOURISSEAU annonce que le Point 7 de l'ordre du jour *Viabilité Hivernale* est reporté dans l'attente des visites effectuées dans les centres d'exploitation.

1/ Organisation postes ISIC

Le Directeur général de l'Action Sociale (DGAS) présente la nouvelle organisation.

Selon lui les Travailleurs sociaux sont formés à 22 missions qui forment l'intervention sociale. Les modalités d'intervention sont limitées car le nouveau projet prévoit de recentrer les thèmes d'interventions autour des bénéficiaires du RSA et des impayés d'énergie. Les professionnels peuvent proposer des projets en CEP ISIC.

Selon lui, l'intervention des professionnels ISIC seront plus limitées donc pas de problèmes d'éparpillement.

Toujours selon lui, les trajets sont un problème relatif car les professionnels restent attachés à leur site administratif et n'interviendront sur l'ensemble du département qu'à la marge.

Il souhaite que les actions menées puissent être «transposées» sur un autre territoire. Cela sera facilité par les organismes partenaires qui sont les mêmes d'un territoire à l'autre donc il n'y aurait pas de difficultés à ce niveau là pour les professionnels ISIC.

Les professionnels ISIC ont saisi le CHSCT car il y a notamment des difficultés à se projeter dans cette nouvelle organisation avec de nouvelles missions, des contraintes logistiques et matérielles, de nouveaux partenaires internes et

externes.

Par ailleurs, on ne peut pas ignorer que toutes les missions qui incombent initialement à 9 professionnels ne pourront pas être remplies par seulement 4 professionnels actuellement donc au-delà de la nouvelle organisation il y a bien mathématiquement une diminution du service. Par ailleurs, à ce stade, le Comité Technique n'a pas validé l'organisation à ce jour.

En réponse à nos inquiétudes, le DGAS dit ne pas pouvoir s'exprimer encore sur le fait que les professionnels ISIC puissent être touchés par les RPS car cela n'est pas mesurable aujourd'hui.

2/Rapport d'activité Médecine du Travail

Remerciements au Docteur May pour son travail mais commentaires sur l'absence de contenu dans les rapports d'activités des Docteurs Lacroix et Pallu.

3/ Visite DGAS Dreux

Présentation par Madame Plisson, Chef du service prévention, sécurité et santé au travail, en présence des agents correspondants Hygiène et Sécurité du Site.

Ce qui pose encore soucis:

- travail sur écran engendre des douleurs physiques, problème d'ergonomie sur les ordinateurs portables. Madame Plisson explique qu'il y aura une information faite par étages sur le réglage des fauteuils.

- Armoire dans la classe-thèque doit être fixée prochainement.

- Évacuation incendie: Madame Plisson travaille

sur la création d'un outil afin de donner la main au site pour effectuer les exercices d'évacuation incendie.

- Travaux très long sur les ascenseurs engendrent problèmes d'accessibilité dans les étages: Monsieur Julliard explique que la loi de mise en conformité des ascenseurs pose problème au niveau national car les fournisseurs et les entreprises sont débordées.

Légitimation du rôle important des correspondants Hygiène et Sécurité sur les différents sites.

En parallèle, Madame Plisson est interpellée par les agents des routes sur les conduites à tenir en cas de malaise ou d'accident, un travail de prévention doit être fait.

Il est également rappelé que les Sauveteurs Secouristes du Travail sont déficitaires dans les Collèges.

Enfin, il est aussi évoqué la situation des travailleurs isolés, cette problématique n'ayant pas encore été travaillée. Le Docteur May demande un recensement des agents en situation de travail isolé. Il est dans la foulée demandé la création d'un groupe de travail sur ce thème.

4/ Retour des analyses effectuées site Rue des Chaises

Pas de danger identifiable et clôture des investigations.

La FSU informe que les odeurs nauséabondes persistent dans les bureaux du service insertion et que les analyses effectuées ont été faites durant une semaine de beau temps où le bâtiment été aéré.

L'administration rappelle que

les analyses ont été réalisées par un organisme spécialisé et indépendant telles que préconisées dans le protocole. Un retour aux agents du site doit être fait.

5/ Point d'étape du Document Unique

Madame Gohon explique que le travail avance bien. Pour suite du travail en 2016 avec date butoir en fin d'année.

Groupe projet sur les RPS présente une réunion par mois. La FSU souhaite que le groupe projet soit ouvert aux os proportionnellement aux résultats des élections. Cette proposition ne fait pas le consensus et l'administration refuse..

6/ Présentation nouvelle assistante sociale du Personnel

Madame Lebris est CESF. Travaillait depuis 2005 à la MDPH. Pas de mission de protection de l'enfance du fait du diplôme donc les éventuelles évaluations transmises aux circonscriptions sociales. Aussi, si elle devait être amenée, dans le cadre de ses missions, à signaler un enfant en danger, cette mission serait reportée sur les AS de secteur !

7/ Calendriers visites

Centre d'exploitation d'Orgère en Beauce le 2/11/2015, seront présents M SOURISSEAU et 2 reprs. du personnel

Espaces verts de Chartres le 23/11/2015, seront présents Mme HAMELIN et 2 reprs. du personnel

Espace Séniors infos services de Chartres le 14/12/2015, seront présents Mme LEFEVRE et 2 représentants du personnel

J'ai fait un rêve...

A l'heure où le stress au travail est quasiment devenu inévitable, voire normal pour notre collectivité, à une période où les risques psycho-sociaux envahissent la scène professionnelle, et où le burnout tend à se vulgariser, je rêve d'un monde du travail meilleur et plus respectueux de ses hommes et de ses femmes ! Un monde du travail plus humain, oserai-je dire plus heureux ?

Et qu'importe si on me taxe d'innocent, d'utopiste ou de naïf, j'avais envie de partager avec vous un bout de mon rêve...

Imaginez un monde bienveillant où les travailleurs seraient considérés, non plus comme une ressource telle que l'eau ou l'électricité, mais comme une richesse dont on prendrait soin.

Un monde où la gestion des ressources humaines serait remplacée par la gestion humaine des ressources

Un monde où le travail serait perçu comme un élément favorable à la santé des agents et non plus comme une cause de souffrance ou de maladie

Un monde qui replacerait l'humain au cœur des décisions, tout simplement...

Aujourd'hui, alors que les arrêts de travail ont tendance à être qualifiés d'«arrêts de complaisance», alors que la démotivation de certains d'entre nous est perçue comme une marque de fainéantise, que la perte de repères des uns est considéré comme un manque d'intelligence, que le cynisme des autres est associé à une provocation voire un non-respect de la hiérarchie, ne pensez-vous pas qu'il serait grand temps de réagir ?

Je m'adresse alors à nos dirigeants, à celles et ceux qui ont vraisemblablement oublié que le service public est avant tout composé d'êtres humains dotés certes d'un corps mais aussi et surtout d'un esprit comprenant des aspects psychologiques, émotionnels et intellectuels.

Pourtant ce sont ces mêmes êtres humains qui s'épuisent quotidiennement à (re)trouver du sens à leur travail, mais qui continuent malgré tout à défendre les valeurs du service public qu'ils ont choisi et qu'ils aiment !

Aussi, à l'heure où notre collectivité est gérée comme une entreprise au sein de laquelle, nous l'aurons tous compris, nous devons limiter nos dépenses, je pense que nous ne pouvons faire l'économie de réfléchir à réhabiliter le monde du travail comme terrain d'expression des talents et motivations et d'accomplissement des vocations

Peut-être alors que chacun d'entre nous retrouvera le plaisir et la satisfaction au travail et qu'il donnera le meilleur de lui, pour redonner une image positive à notre institution et assurer la survie du service public !

8 octobre, personnels des routes en grève

Une délégation, composée de 32 agents, est reçue par le Président les membres du CT lors d'une interruption de séance, parmi les agents des routes grévistes.

Le projet de l'administration prévoit, l'intervention d'un agent et non plus de deux lors du salage préventif.

Même en situation courante de prévention, la conduite d'un engin est délicate, car elle s'opère souvent de nuit (astreinte entre 3h du matin à 7h30).

Un agent a pris la parole pour expliquer la différence entre un pilotage à 1 ou à 2 notamment la rapidité d'intervention, nécessité d'un salage adapté...

Le passage de 2 à 1 agent est dommageable pour les conditions de travail des agents et la qualité du travail.

Il a également été mis en avant outre le problème de la sécurité, celui de la perte de salaire des agents : Perte des heures supplémentaires, à hauteur de 160 € par mois en période hivernale.

Un agent a pris la parole pour exprimer qu'il n'était pas syndiqué et que c'était la première fois qu'il faisait grève. Il a cité un article du Code de la route (art. R-412-6) stipulant que tout conducteur est tenu de maintenir une certaine concentration sur la route, il s'est interrogé sur la légalité de la conduite à un et de l'opération de salage simultanément.

M. Maréchaux a déclaré : rien d'illégal. Ce à quoi un collègue a répondu : s'il y a un problème, c'est mon permis, si je blesse quelqu'un, c'est ma responsabilité qui est engagée !

Un autre agent a pris la parole pour reprocher à la direction et aux élus de parler de choses qu'ils ne connaissaient pas.

Atmosphère : Beaucoup de conviction et d'éloquence dans l'intervention des agents et d'émotion dans la salle. Les arguments ont porté et étaient imparables.

M. Sourisseau a pris la parole en évoquant la nécessité des contraintes budgétaires. Il dit avoir entendu l'argument de la baisse des ressources. Il a passé la parole à M. Juillard pour qu'il apporte des réponses, en l'exposant au mécontentement.

M. Juillard a commencé par rappeler des éléments de contexte : la modification des circuits et la réorganisation répondent à une demande des élus relative à la réorganisation des services notamment pour faire face à la pression budgétaire. La méthodologie employée a été le «Benchmarking» (traduction : consultation

d'autres collectivités, comment font-ils ailleurs ?). Des questionnaires leur ont été envoyés, 40 ont été retournés. 12 ont choisi la méthode d'intervention à 1 agent par mesure d'économie. Le CD28 s'en est inspiré.

La FSU s'interroge sur la probité des économies !

Le DGAI a ajouté que dans le cas d'une situation courante où l'intervention est à 1 agent, il sera mis en place un dispositif de protection du travailleur isolé, avec un bouton ou un badge d'alerte serait mis en place. La géolocalisation des engins permettra une meilleure réponse à une situation d'urgence.

Un agent a posé le problème du temps d'intervention en cas d'urgence.

Un autre agent dit que la géolocalisation ne pourra jamais remplacer la présence d'un autre agent.

L'état des véhicules de liaison a été évoqué : la sécurité des agents n'est pas, là non plus, assurée !

Un autre agent témoigne de l'utilité d'un accompagnateur en prenant comme

exemple le secteur de Saint-Lubin-des-joncherets (celui de M. Sourisseau !) pour expliquer pourquoi il n'était pas envisageable de le pratiquer seul.

Un autre agent a à nouveau évoqué le «benchmarking» en rétorquant que la comparaison entre départements n'est valable que s'ils sont comparables !

Un agent pose la question du chiffre du montant réel des économies réalisées avec ce nouveau dispositif.

La réponse est entre 50 et 100 000 € par an (du simple au double). Les agents murmurent. Cela leur paraît excessif et gonflé (réponse de M. Bourdet DRH, interrogé par M. Sourisseau).

Un agent pose la question de combien coûteront les réparations sur des engins conduits par une seule personne et éventuellement accidentés du fait des mauvaises conditions de travail ?

Les témoignages se succèdent.

Un agent a soulevé de manière pertinente que l'intervention des salages par temps hivernal est identifiée et reconnue positivement par les usagers, les agents ont régulièrement à ce sujet des retours positifs de leur part : pourquoi dégrader ce service qui jouit d'une si bonne communication et porte l'image du département ?

Engagements de M. Sourisseau à aller rencontrer les collègues dans les centres d'exploitation.

Au final, après une seconde journée de grève lors du CT du 3 novembre, la collectivité abandonnera ce projet.



Le statut, un bien culturel

Par Gérard Aschieri, Membre du Conseil économique social et environnemental et Anicet Le Pors, Ancien ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives (*)

Le plus navrant dans la récente polémique autour du statut général des fonctionnaires est d'avoir pu vérifier l'indigence culturelle d'un ministre, haut fonctionnaire de formation, qui semble tout ignorer de l'économie du service public, de son histoire, des concepts qui le fondent, et qui ne lui offre comme perspective que la précarité, le chacun pour soi et la fusion dans une mondialisation commandée par la finance, immorale, conflictuelle, attentatoire à la démocratie, matrice d'inégalités croissantes, menaçante pour la paix et l'avenir de notre planète.

Depuis une trentaine d'années le paradigme de l'entreprise a été développé dans toute la société française jusqu'à pénétrer la gestion des administrations et les systèmes de formation des fonctionnaires. L'idéologie managériale ainsi répandue s'est donné comme objectif de désarmer tout esprit critique, snobisme tentant d'accréditer l'idée qu'une simple transposition des méthodes de l'entreprise privée au service public serait de nature à conduire à l'« optimum social » selon l'enseignement d'une théorie économique néoclasique vieille d'un siècle et demi. Des mots à la mode : management, attractivité, hybridation, gouvernance et la kyrielle du français ont pris le pas sur mérite, rationalité, intégrité, service public, intérêt général.

Or on ne gère pas l'État et les collectivités publiques comme on gère une entreprise privée. Les exigences scientifiques de l'appréciation de l'efficacité sociale sont beaucoup plus élevées que celles de l'initiative privée. Celle-ci est naturellement centrée sur la rentabilité du capital. Sans doute doit-elle prendre en compte de plus en plus les « effets externes » de son activité et respecter une réglementation que la société lui impose par précaution et en réparation, mais elle peut centrer son management sur des indicateurs simples comme le retour sur investissement, un taux de rentabilité interne plus ou moins sophistiqué ou des batteries de critères travaillés avec un bonheur aléatoire.

Tout autre est l'exigence de rationalité du service public. L'efficacité sociale est, par nature, multi-dimensionnelle. Les collectivités publiques ont en responsabilité la fourniture de services de qualité pour la satisfaction de besoins fondamentaux auxquels seuls ils sont en mesure de pourvoir. Elles doivent garantir partout et à tous un égal accès aux droits. Mais le service public a aussi pour responsabilité et compétence générale : l'emploi, la formation, la santé, la justice, la défense, les transports, la culture, l'aménagement du territoire, les relations internationales, etc. domaines que le secteur privé tente bien de pénétrer sur ses segments qui peuvent procurer un profit, mais qu'il est incapable d'assumer dans son ensemble de façon ordonnée, efficace et démocratique. L'idéologie managériale a fortement contrarié la recherche des méthodes permettant la mesure de l'efficacité sociale, les moyens d'expertise de l'État manquent cruellement. Mais cela ne légitime pas pour autant la facilité de la simple confusion du privé et du public.

Tout aussi grave est le raisonnement « ici et maintenant » appliqué au service public et à l'intérêt général. Alexis de Tocqueville, qui n'avait rien d'un socialiste, a écrit : « Quand le passé n'éclaire pas l'avenir, l'esprit marche dans les ténèbres ». Pour comprendre le présent et s'orienter avec lucidité il faut consulter et comprendre l'histoire. En France, le statut général des fonctionnaires n'est pas une forme de gestion parmi d'autres, c'est le produit d'une histoire pluriséculaire qui a forgé et fait émerger les notions d'intérêt général et de service public. Supprimant les privilèges, la Révolution française a mis fin à la vénalité des charges et posé des principes et si la fonction publique a été marquée au XIX^e siècle et pendant la première moitié du XX^e siècle par la primauté du principe hiérarchique, pour la première fois la loi du 19 octobre 1946, dans l'esprit du Conseil national de la Résistance a fait des fonctionnaires des citoyens à part entière.

Dans l'esprit de ce texte fondateur, le statut élaboré dans les années 1980 a confirmé une conception centrée sur la responsabilité personnelle du fonctionnaire, il l'a garanti dans sa carrière pour le mettre à l'abri des pressions économiques ou politiques, il a étendu la qualité de fonctionnaire à d'autres agents publics dans une fonction publique « à trois versants » (de l'État, territoriale, hospitalière), il a solidement enraciné cet ensemble dans l'histoire des principes républicains d'égalité, d'indépendance et de responsabilité du fonctionnaire-citoyen. C'est grâce à cette conception que l'on a dû admettre qu'avec un tel service public la France disposait lors

de la crise de 2008 d'un important « amortisseur social » et que l'on a souligné à juste raison la compétence et l'abnégation des fonctionnaires de la police, de la santé et de l'éducation nationale notamment lors des attentats terroristes du début de cette année.

Le statut de 1983-1984 a ainsi fait la preuve de sa solidité puisqu'il a passé ses trente années d'existence. Mais il a fait aussi la preuve de son adaptabilité car, en trente ans, il aura connu 225 modifications législatives et plus de 300 modifications réglementaires. Certes, certaines de ces modifications étaient des dénaturations, œuvre des adversaires du service public et de ceux qui par la voie de contrats de droit privé veulent faire des fonctionnaires des sujets, des précaires, il n'en reste pas moins que nul ne peut honnêtement soutenir la thèse d'une rigidité insurmontable du statut. Un texte qui n'évolue pas est un texte menacé de sclérose, puis de disparition. Le statut doit donc évoluer en permanence à condition de respecter ce qui en fait la spécificité et l'intérêt : s'assainir tout d'abord des dénaturations qui l'ont affecté ; mettre en perspective des chantiers audacieux de transformations structurelles (gestion prévisionnelle à long terme, organisation de la mobilité, mise en place de multi-carrières, égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs, stricte définition du recours aux contractuels, etc.), mais aussi porter une attention soutenue à la sécurisation de l'emploi des salariés du secteur privé. En ceci il peut et doit aussi être un point d'appui pour les droits et l'emploi des salariés du secteur privé.

Loin d'être un horizon indépassable, le libéralisme est déjà un archaïsme. Comme le soutient Edgar Morin, notre époque est celle d'une métamorphose. La mondialisation n'est pas seulement celle de la finance, elle concerne tous les aspects du développement du genre humain et place chaque individu devant sa responsabilité personnelle d'artisan d'un monde nouveau. Des biens communs s'imposent, des valeurs universelles s'affirment, la vie des sociétés comme la préservation de notre environnement appellent de plus en plus d'interdépendances, de coopérations, de solidarités. En France, cela s'appelle le service public. La fonction publique en est la part éminente. Le statut général des fonctionnaires la garantie du rapport conservé à l'histoire, de la primauté donnée à la raison et du respect scrupuleux de la morale républicaine. Le XXI^e siècle sera l'« âge d'or » du service public.

(*) *Auteurs de La fonction publique du XXI^e siècle, Éditions de l'Atelier, 2015.*

Laboratoire routier

vers une voie sans issue ?

Notre collectivité intègre des petits services qui sont aussi méconnus du plus grand nombre qu'ils sont indispensables à l'exercice de certaines de nos missions. Il en est ainsi du laboratoire du Parc départemental.

Initialement issu du réseau spécialisé des laboratoires départementaux et régionaux de l'Etat, en Eure-et-Loir il fut officiellement transféré en janvier 2011 au Département avec l'ensemble des missions, des services et des agents du Parc. Il est régi de façon relativement autonome par un compte de commerce et est doté d'un budget annexe. Bien que principalement au service du conseil départemental son statut lui permet aussi de réaliser des prestations pour le compte des communes et d'entreprises privées. Sa proximité géographique et sa souplesse d'intervention lui confèrent une spécificité particulière sur le département.

Ses missions consistent à réaliser des essais et analyses indispensables à la connaissance des sols avant la réalisation d'infrastructures routières, d'ouvrages d'art, voire de bâtiments. Ces prestations de reconnaissance géotechnique sont complétées par des prestations de contrôle des matériaux et de la qualité de leur mise en œuvre dans le cas de travaux confiés à des entreprises.

Ce dernier point est d'autant plus sensible à une époque où la concurrence exacerbée incite les entreprises à diminuer trop souvent la qualité de leurs prestations pour assurer des marges qui se révèlent incompatibles avec les prix proposés lors de la conclusion du marché. Le laboratoire contribue à limiter ces dérives et permet ainsi à la collectivité de ne pas subir les surcoûts substantiels des réfections induites par les malfaçons.

Or, très tôt, et bien avant son transfert au Département on a pu s'inquiéter des intentions de la collectivité à son égard. En effet, la disparition malheureuse de l'ingénieur, chef du laboratoire, conduit à la suppression de son poste, le départ de la secrétaire ne fut

QUAND LE MINISTRE CASSE LE STATUT !

«On va progressivement entrer dans une zone – on y est déjà d'ailleurs – où la justification d'avoir un emploi à vie garanti sur des missions qui ne le justifient plus sera de moins en moins défendable», a dit Emmanuel Macron au cours d'un débat en septembre. Selon le ministre, le statut ne serait «plus adapté au monde tel qu'il va» et, «surtout, n'est plus justifiable compte tenu des missions». «Je ne sais pas justifier que quelqu'un qui travaille dans la cybersécurité dans une PME soit un contractuel en CDD et que quelqu'un qui travaille, par exemple, dans mon ministère dans le développement économique doit être un fonctionnaire», aurait-il ajouté.

Des propos qui traduisent une immense méconnaissance de ce qu'est le statut, et de la réalité des fonctionnaires.

Garantie pour les citoyens

Le statut c'est certes des droits mais également des obligations pour les fonctionnaires. Il est avant tout une garantie pour les citoyens. D'ailleurs, en 2003, le **Conseil d'Etat a rappelé que les principes statutaires fondamentaux de la fonction publique, dont la garantie de l'emploi, sont « destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité. La garantie de l'emploi est donc, dans le cadre républicain, un moyen d'assurer aux usagers un service public rendu de manière impartiale, par des agents préservés des pressions politiques et partisans »**

Il y a de plus en plus besoin du statut. Il est d'autant plus important que le politique est proche. **La France a besoin de personnes pour servir l'intérêt général et les citoyens.**

Le chef de l'Etat a certes désavoué son ministre en se livrant à un véritable éloge de la fonction publique : «Etre fonctionnaire, ce n'est pas être dans une position figée, ce n'est pas refuser la modernité. Etre fonctionnaire, c'est, au contraire, être toujours capable d'anticiper, de prévoir et de servir».

La ministre de la Fonction publique a également tenté de rattraper le dérapage. Elle a indiqué avoir «simplement dit à Emmanuel Macron : «un ministre n'est pas libre de ses propos». « Le statut de la fonction publique, ce n'est pas seulement la solidité de l'Etat, c'est la solidité de la Nation », a-t-elle encore souligné.

Le Premier ministre tente, lui, le grand écart. «Ce que nous écrivons aujourd'hui, c'est le contrat social du XXIe siècle (...) un contrat social fidèle à ce que nous sommes, c'est -à-dire aussi attaché au statut des fonctionnaires », tout en louant dans le même temps le ministre de l'Economie «talentueux» qu'il «soutient jusqu'au bout»...

Y a-t-il plusieurs discours au gouvernement ? S'agit-il d'un dérapage calculé ? Cette nouvelle provocation de Macron à l'égard des fonctionnaires nous amène à nous interroger sérieusement sur les intentions réelles du gouvernement

La FSU s'insurge face à ces propos. Poursuivant dans sa logique de déréglementation, alors que les suppressions d'emplois sont continues dans nombre de secteurs de la fonction publique et des services publics et que les politiques d'austérité creusent les inégalités, M. Macron veut aller encore plus loin ! Faut-il, comme il semble le croire, que l'emploi soit précaire au XXIème siècle pour que notre pays soit compétitif ? Les études de l'OIT montrent pourtant que les pays les plus performants sont ceux qui offrent le plus de droits aux salariés ! »

La FSU demande au gouvernement de lever toute ambiguïté en engageant des mesures permettant de conforter la fonction publique et les droits des fonctionnaires.

Laboratoire routier (suite) pas compensé, deux des trois laborantins en congé maladie ne furent pas remplacés. D'un effectif cadre de six personnes (huit à l'époque de l'Etat) le service se retrouva à fonctionner à trois, voire à deux personnes. L'adjoint de l'ingénieur se transforma en « ingénieur-secrétaire-laborantin », accompagné d'un laborantin et ponctuellement d'un ouvrier mis à disposition provisoire par l'atelier du Parc. On peut aisément estimer la difficulté à assurer toutes les tâches d'un laboratoire que sont les contrôles ou prélèvements sur site, les essais et analyses en laboratoire, la rédaction des conclusions, la gestion des produits et des matériels, la comptabilité.

L'expérience nous a appris que le virus qui tue un service s'attaque toujours préalablement à son effectif de façon insidieuse et progressive avant de le faire disparaître totalement.

Pourtant la charge de travail prévue assure l'équilibre comptable du laboratoire. Par contre il est difficile d'assurer cet équilibre lorsque notre collectivité, principale commanditaire, décide de retirer une part importante des commandes envisagées, provoquant ainsi un déficit qu'il n'y a plus qu'à dénoncer pour justifier la fermeture de ce service ; ficelle un peu grosse mais qui hélas en cette période de vaches maigres peu produire un effet redoutable auprès des gestionnaires de la collectivité plus soucieux des résultats comptables immédiats que des surcoûts imposés immanquablement à plus long terme.

Nous pourrions plutôt envisager tout d'abord l'affectation d'un ingénieur métier à la tête d'un service aussi spécialisé, puis la formation de laborantins pour prévenir les départs à la retraite imminents, l'acquisition de matériels pour assurer les quelques compléments des rares essais qui manquent au répertoire de ses prestations, mais aussi le cadre d'une régie interne qui pourrait être mise à disposition des directions techniques du Département avec la possibilité d'assurer, par conventions, des prestations pour les communes techniquement bien démunies. La souplesse d'une telle organisation serait sans égal sur le département assurant une part appréciable de la préservation des deniers publics.

Oui, le besoin existe, les moyens matériels sont là, le savoir-faire demeure. Il ne reste plus qu'à faire valoir clairement et publiquement le choix politique que, bien entendu, nous souhaitons voir favoriser une issue... favorable.

La FSU saura s'engager pour la préservation de ce service autant que pour celle de son personnel.



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

Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@eurelien.fr