



Bulletin de la section des TERRITORIAUX 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°28

Fédération Syndicale Unitaire

26 janvier 2016

Grève et manifestation de la Fonction Publique

Les chiffres : petit calcul

Le dernier rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique concède un nouveau recul des salaires de la Fonction Publique pour l'année 2013. Si le salaire brut moyen a augmenté de 0,8% en euros courants (c'est-à-dire sans prendre en compte l'inflation), le salaire net moyen n'a augmenté que de 0,4% en raison notamment de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile (retraite).

Comme dans le même temps les prix à la consommation ont augmenté de +0,9% (inflation), en fait nos salaires nets moyens ont donc diminué de 0,5% rien que pour l'année 2013.

La revalorisation doit donc être conséquente pour rattraper ces pertes depuis 6 ans.

La revalorisation

Le Rendez-vous salarial de février, qui doit traiter de la valeur du point d'indice et dont la FSU avait obtenu au cours de la négociation qu'il soit avancé, aura lieu fin février. La FSU entend bien y défendre l'urgence de la revalorisation des traitements et la programmation d'un rattrapage des pertes depuis 2010.

C'est à la fois une question de pouvoir d'achat pour les agents et aussi d'attractivité des métiers de la Fonction Publique. Surtout quand on sait que les politiques d'austérité se sont montrées jusqu'ici totalement inefficaces pour combattre le chômage.

La mobilisation



limitée en raison de la faiblesse de la croissance du PIB. Cet argument de la croissance, on nous le sert à toutes les sauces : tantôt on gèle nos salaires pour réduire les dépenses publiques et donc (dans leur logique néolibérale) stimuler la croissance (car pour eux seul le privé porterait la croissance, comme si nous agents publics ne consommions pas !). Tantôt c'est le contraire, il n'y aurait pas assez de croissance pour réchauffer le

point d'indice c'est à dire augmenter les salaires des fonctionnaires. Cette logique est absurde ! La réduction des dépenses publiques ne stimule pas le développement du privé et encore moins la croissance. C'est tout le contraire !

(La situation du bâtiment l'explique clairement : la réduction des budgets des collectivités réduit l'investissement public et donc l'activité des sociétés privées qui vivent de la commande publique. De même, réduire les salaires des fonctionnaires, c'est réduire leur pouvoir d'achat donc leur capacité de consommation ou d'investissement (faites ce que vous voulez avec votre argent). En Eure-et-Loir, fonctionnaires et agents publics, sommes plus de 46 000 sur 150 000 emplois.

Suite p.8

SOMMAIRE

- P. 1 :** Grève et manifestation dans la Fonction publique
- P. 2 :** CT 1er décembre 2015
- P. 3 :** CHSCT 8 décembre 2015
CAP 14 décembre 2015
- P. 4 :** Suite CAP
Capital décès des fonctionnaires
- P. 5 :** Fonctionnaires, pour quoi faire ?
Fonctionnaires, nous ne sommes pas le problème mais la solution !
- P. 6 :** Non titulaires, attention danger !
Recrutement
- P. 7 :** Dette publique, pour quoi faire ?
Discernement
- P. 8 :** Grève et manifestation dans la Fonction publique (suite)
Congrès national FSU

Point 1.1. : Détermination des ratios pour avancement de grade au titre de l'année 2016 - avis du C.T.

Ce point avait reçu un avis défavorable à l'unanimité lors du C.T. du 3 novembre 2015.

La collectivité est donc dans l'obligation de représenter le projet au C.T., soit à l'identique ou modifié.

Le Conseil départemental a choisi de rester sur les propositions initiales.

Monsieur SOURISSEAU, président du C.T., précise que la question a été débattue parmi les élus, qui ont confirmé qu'aucune évolution n'interviendrait en 2016 par rapport aux ratios de 2015. «On ne bouge plus rien, on reconduit pour l'instant».

En parallèle, un examen des compétences par service sera réalisé pour déterminer ce que nous continuerons à faire et à quelle hauteur. Il faudra également réduire la «voilure» des dépenses obligatoires.

La collectivité justifie cette démarche, une nouvelle fois, par les restrictions budgétaires, conséquence des baisses des dotations de l'Etat. Elle indique chercher 17 à 18 millions d'euros d'économie pour boucler le budget 2016. Une situation financière qui sera encore plus difficile en 2017, nous annonce-t-on, avec sans doute 27 à 30 millions d'économie à faire. La FSU fait état du point d'indice gelé depuis des années, de l'augmentation des charges, de la baisse du pouvoir d'achat des agents. Le ratio, et par voie de conséquence l'augmentation du nombre de promus est un des seuls leviers dont dispose la collectivité pour améliorer le pouvoir d'achat de ses agents. Le Président du CT tente alors d'expliquer que, sans doute, les nouveaux modes de consommation ne sont pas étrangers à la baisse du pouvoir d'achat, citant par exemple l'équipement en multimédia qui progresse dans tous les ménages. Levée de bouclier des organisations syndicales, un mois après nous avoir expliqué que l'informatique était incontournable dans les collectivités, en étant omniprésent, et représentant surtout un vrai gain en temps... cette façon de communiquer nous semble pour le moins paradoxale. En effet, tenter de nous expliquer que les agents voient leur pouvoir d'achat baisser à cause... de l'ordinateur ! Nous insistons bien sûr sur la grosse difficulté aujourd'hui pour les agents, pour leurs enfants, petits et grands, de ne pas posséder d'ordinateur, d'abonnement internet et autres équipements.

Les débats s'éternisent un peu mais la collectivité maintient sa position relative au report des ratios 2015 pour l'année 2016, à savoir :

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

La FSU a voté contre comme l'ensemble des représentants du personnel.

Point 1.2 : Tableau des emplois - avis du C.T.

Ce point avait également reçu un avis défavorable à l'unanimité le 3 novembre dernier. La collectivité est donc dans l'obligation de le représenter au C.T. et, là encore, elle a choisi de rester sur ses propositions initiales, notamment sur le paragraphe intitulé «non-remplacement systématique des départs», paragraphe qui nous demande de valider la suppression sèche de plus de 20 postes. Les débats ont à nouveau été longs et ont essentiellement porté sur la responsabilité de l'Etat («ce n'est pas nous c'est l'Etat») (Loi NOTRE et baisse de dotation). On en viendrait presque à se demander quel a été l'intérêt de sauver les Départements si on ne peut plus rien y faire! A force de diminuer la quantité et la qualité du service que va-t-il rester ? Que vont penser les collègues de l'utilité et du sens de leur métier ???

La culture a également fait l'objet d'un débat, avec les interrogations autour du Château de Maintenon au vu des sommes investies et du temps passé pour certains agents, parfois totalement accaparés par le site. La collectivité a bien sûr répondu que ce site est un «vecteur économique important», allant même jusqu'à nous dire que cette économie locale contribue au maintien du service public et par voie de conséquence des postes de fonctionnaires !!!

A la FSU nous pensons que ce débat est primordial. En effet, si durs soient les temps, il ne faut pas sacrifier la culture sur l'autel des économies. Mais nous pensons que la culture n'est ni une vitrine ni une tirelire ! La culture doit être ce qui permet à chacune et chacun d'apprendre, de connaître et de se connaître, d'élever le niveau de conscience.

Quand comprendra-t-on enfin, dans notre société où la tyrannie du chiffre et de la rentabilité sont si présents, que l'art et la culture sont avant tout des outils d'initiation à la vie dans la société humaine. Est-ce réellement ainsi que les élus du Conseil départemental appréhendent la culture et le Château de Maintenon ?! Pour finir, au moins temporairement sur le chapitre de la culture, une petite citation : *«la culture est un antidote à la violence, car elle nous invite à la compréhension d'autrui et féconde la tolérance, en nous incitant à partir à la rencontre d'autres imaginaires et d'autres cultures»*. Et cette citation n'est pas de Spinoza, Rousseau, Voltaire voire de J. Lang non, elle est de Renaud Donnedieu de Vabres en 2006...

La FSU a voté contre comme l'ensemble des représentants du personnel.

Point 2.1 : Dossier d'organisation du

Après les 2 mobilisations des agents concernés (Cf. le précédent numéro de notre journal pages 2 et 3), le sujet du service hivernal est à nouveau présenté aux représentants du personnel. La mouture sur laquelle nous devons nous prononcer est la dernière version dans laquelle ont été supprimés l'idée d'un seul agent par camion lors du salage préventif ainsi que le chargement des camions hors des centres d'affectation des collègues.

La FSU a voté pour.

Point 3.1 : Horaires et modalités de travail au service archéologie, notamment pour les périodes de chantier - information du C.T.

Ce point avait été retiré de l'ordre du jour lors du CT du 30 juin dernier après que le Directeur général ait indiqué que ce que disaient les représentants du personnel ne correspondait pas aux informations dont il disposait. Il avait donc proposé un groupe de travail entre la collectivité et les agents du service archéologie. Ce qui nous est présenté ce 1^{er} décembre colle avec l'organisation réelle du service et ne pénalise pas les agents.

Les échanges ont essentiellement concerné les agents de catégories A qui ne peuvent pas récupérer les heures supplémentaires réalisées, et qui n'ont pas non plus de rémunérations supplémentaires. La «NBI encadrement» ne semble pas possible car, bien que le Préfet prenne un arrêté pour désigner le responsable d'opération, il ne s'agirait que d'une habilitation technique et scientifique.

Ce débat sur la possibilité de récupérer les heures supplémentaires réalisées pour les A reviendra sans aucun doute à l'ordre du jour, puisque l'administration nous a remis sur table une note, nous présentant la mise en place d'un groupe de travail sur la gestion et l'organisation du temps de travail dans la collectivité.

Ce travail nous est annoncé avec 3 objectifs majeurs :

- Respecter la durée annuelle du temps de travail (1607 heures) pour l'ensemble des agents et réinterroger les sujétions particulières qui justifient des régimes dérogatoires ;
 - Poser le principe de l'annualisation du travail pour les activités pour lesquelles elle représenterait une optimisation de l'organisation ;
- S'assurer que l'organisation proposée est adaptée aux besoins des usagers, dans un souci d'efficacité et d'équité.

Le calendrier qui nous est donné, prévoit un passage en CT en mai prochain et un vote de l'Assemblée le 20 juin.... Nous vous tiendrons bien évidemment informés de ce qui nous attend tous

1/Approbation du PV du 10/03/20152/Compte-rendu de la visite du centre d'exploitation d'Orgères en Beauce du 02/11/2015

Les représentants du personnel présents pendant la visite soulignent que le travail de synthèse effectué par le service hygiène et sécurité est complet et précis.

Une observation est émise concernant le stockage des pneus usagés sur ce site mais également sur l'ensemble des centres d'exploitation du département. Une réflexion devrait être amorcée sur le traitement des pneus entre le département et les communes.

3/Bilan sur la démarche du document unique4/Bilan sur la démarche concernant les risques psycho-sociaux

Les représentants du personnel rappellent que les agents, qui devaient être associés à la démarche, ne l'ont été qu'en partie puisque seuls les encadrants ont été interrogés, sans que les tableaux d'évaluation n'aient fait l'objet d'une discussion systématique avec les agents. (106 managers concernés).

A ce jour, il n'y a eu que 4 retours sur les 39 collègues du département interrogés.

Mise en place d'un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux. Les syndicats y sont associés mais la FSU et la CFDT déplorent que l'administration restreigne leur participation à un représentant par syndicat alors que le service des ressources humaines est fortement représenté (4 personnes au total). Notre incompréhension est d'autant plus importante que jusqu'à ce jour, 2 représentants syndicaux étaient présents sur chacun des groupes de travail mis en place.

Si l'argument de l'administration concernant l'importance qu'il y ait une continuité de travail pour justifier la présence de plusieurs agents du même service vaut pour la DRH, pourquoi, ne s'appli-

querait-il pas également aux syndicats?

5/Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Présentation de la plaquette réalisée par la MDPH28 en collaboration avec la conseillère sociale du personnel.

Rappel de la définition de travailleur handicapé. Cette reconnaissance n'apporte aucune compensation financière mais répond aux besoins de l'agent dont la situation de handicap ou le problème de santé a des répercussions sur le travail.

Le Dr MAY du SISTEL rajoute qu'un travail de prévention est à faire auprès des agents qui n'informent pas spontanément leur employeur des difficultés qu'ils rencontrent. Un rapprochement entre le SISTEL et la DRH pourrait être fait afin d'évaluer les effectifs et le profil des agents qui pourraient être concernées par cette reconnaissance.

6/Information sur le marché des Equipements de Protection Individuelle (EPI)

Un recensement a été effectué en octobre et novembre 2015 sur les besoins des services en terme d'équipement (ex : chaussures de sécurité, matériel spécialisé...).

Il apparaît que les agents sont plutôt satisfaits des équipements fournis même s'il reste des améliorations à apporter, notamment sur les chaussures dans les services des espaces verts et au service de l'archéologie.

Le marché sera renouvelé au 1^{er} juillet 2016.

Concernant les collègues, il est rappelé que les équipements sont fournis aux agents par les établissements eux-mêmes.

7/Information sur le suivi des fiches hygiène et sécurité8/Questions diverses

Planification des visites de site pour les membres du CHSCT

14 décembre 2015

CAP - CAP - CAP

1^{er} janvier 2016 alors que cette personne est déjà affichée, depuis quelques mois,

CAP cat. BCAP cat. A

1 – Examen de la prorogation de stage de 1 an pour un ingénieur – Avis de la CAP

Au vu de la situation qui nous est présentée, la FSU fait part de son désaccord quant à cette prorogation.

A l'issue des échanges intervenus entre l'administration et les organisations syndicales, la prorogation a été ramenée à 6 mois, avec la mise en place d'un accompagnement.

La FSU s'abstient en raison du maintien de la prorogation.

La FSU demande que le rapport qui a été rédigé sur l'agent, jugé destructeur pour sa carrière, soit retiré de son dossier. La réponse de la collectivité est d'attendre la fin de stage.

A suivre

2 – Examen de la demande de mise à disposition de l'ancien Directeur des routes – Avis de la CAP

La collectivité nous soumet, pour avis, la mise à disposition de l'ancien directeur des routes, au sein de l'agglomération du Pays de DREUX, à compter du 1^{er} janvier 2016, et pour une durée de 18 mois. Il aura pour mission la mise en place des modalités du transfert de la compétence transport suite à l'extension du périmètre de transport urbain de l'agglomération.

La FSU interpelle l'administration sur le fait que cette mise à disposition intervienne au

sur cette mission.

L'administration n'est pas très claire dans sa réponse, elle nous précise également que la mise à disposition n'est plus de 18 mois mais de 24 mois.

La FSU demande si ce délai a été arrêté en raison de la date à laquelle l'agent souhaite faire valoir ses droits à la retraite. La collectivité nous répond «OUI», et précise que la prise en charge financière sera assurée par l'aggllo.

La FSU s'abstient.

3 – Examen de la demande de mise à disposition d'un médecin auprès d'une association – Avis de la CAP

Il s'agit d'un renouvellement sollicité par l'agent.

La FSU vote POUR

4 – Mises à disposition APPROLYS – Avis de la CAP

Mise à disposition partielle de personnels pour les besoins de la Centrale d'achat territoriale « APPROLYS », au titre de l'année 2016.

La FSU s'abstient. Comme précédemment lors de la CAP du 26/03/2015, la FSU émet des réserves sur les mises à disposition individuelles dont on ne mesure pas les conséquences sur le moyen voire le long terme, notamment en ce qui concerne la quotité de travail de l'agent et sa mobilité.

CAP plénière :

1/Approbation du PV du 24/09/2015

2/Approbation de la mise à disposition d'un agent

Approbation à l'unanimité

3/Approbation du détachement d'un agent

Approbation à l'unanimité

4/Examen des mises à disposition APPROLYS

La FSU s'abstient. Comme précédemment lors de la CAP du 26/03/2015, la FSU émet des réserves sur les mises à disposition individuelles dont on ne mesure pas les conséquences sur le moyen voire le long terme, notamment en ce qui concerne la quotité de travail de l'agent et sa mobilité.

Groupe hiérarchique 3

1/Examen de l'avancement d'échelon à durée intermédiaire.

La durée intermédiaire est la moyenne faite entre l'échelon minimum et l'échelon maximum.

L'agent concerné a été titularisé en 2015.

Approbation à l'unanimité.

Groupe hiérarchique 4

1/Approbation du PV du 24/09/2015

2/Avancement à l'échelon minimum pour un agent

Approbation à l'unanimité

3 points à l'ordre du jour de cette CAP, les avancements de grade pour agents de maîtrise, la mise à disposition d'un agent pour un des groupes d'élus ainsi que la mise à disposition de la centrale d'achats AP-PROLYS.

- 132 agents remplissent les conditions pour être promouvables au grade d'agents de maîtrise. 45 ne pourront être nommés car ayant bénéficiés d'un avancement de grade dans les 2 ans précédents, règle propre à la collectivité. Il convient d'en nommer 7, précision que nous n'avons pas pu obtenir avant la tenue de la CAP ! 8 agents ont obtenu l'examen professionnel

dont 3 ayant bénéficiés d'un avancement de grade dans les 2 ans précédents donc les 5 autres sont nommés sans grand débat. Pour mémoire, cette règle de 2 ans est supprimée en 2016 pour les lauréats d'examens pro et les agents ayant bénéficié d'une réforme statutaire. Il reste donc 2 agents à nommer, au regard de la sacrosainte valeur professionnelle, 1^{er} critère de l'administration, sur plus de 80... ce qui, vous en conviendrez, va générer 78 frustrations et interrogations d'agents sur leur valeur professionnelle !

- Sur la question relative à la mise à dispo-

sition annuelle de personnels à APPROLYS, la FSU s'est abstenue comme dans les autres catégories.

- Sur la demande d'un agent d'être mis à disposition d'un des groupe d'élus la FSU a voté POUR.



Capital décès des fonctionnaires

Une réforme du capital décès des fonctionnaires est entrée en vigueur « en catimini » début novembre. En effet, selon le décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015, le montant de ce capital sera désormais forfaitisé, à 13 600 euros, alors qu'auparavant il était égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé. L'objectif est d'aligner le système du public sur celui du secteur privé.

Le nouveau régime concerne tous les fonctionnaires se trouvant au moment du décès, soit en activité, soit en détachement, soit en disponibilité pour raison de santé, soit sous les drapeaux.

Ce n'est plus un capital décès, mais un simple capital obsèques qui sera versé aux ayant droits des fonctionnaires.

Le passage d'un calcul du capital décès sur la base d'un salaire, à un forfait sur la base du Smic est le révélateur du passage d'une logique d'assurance sociale à une logique «de filet minimum de sécurité», les prestations supplémentaires étant assurées par les complémentaires santé, les institutions de prévoyance et les mutuelles. Il s'agit d'une économie budgétaire assez misérable, d'autant plus qu'elle touche les familles affectées par une situation personnelle difficile.

A l'heure où tout un chacun rend hommage au service public et à ses agents après les terribles attentats, il s'agit d'une nouvelle attaque contre les droits sociaux des fonctionnaires et de leurs familles.

établi par la FSU-Finances

capital décès évolution des indemnisations

		Décès avant le 6/11/2015 et avant 62 ans (1)	Décès avant le 6/11/2015 et avant 62 ans (1)	Décès avant le 6/11/2015 et avant 62 ans (1)	Décès à partir du 6/11/2015 et avant 62 ans *	Décès après 62 ans avant le 1er janvier 2015	Décès après 62 ans à compter du 01/01/2015
Capital-décès	indice de l'agent	avec 2 enfants de moins de 21 ans à charge	sans enfant	exemple primes équivalentes à 20% du traitement	toute situation de famille	toute situation de famille	toute situation de famille
montant du capital servi	321 minimum fonction publique	19 482,78 €	17 835,88 €	3 567,18 €	13 600,00 €	4 458,97 €	3400 €.
montant du capital servi	540 catégorie B 3ème grade 10ème échelon	31 651,19 €	30 004,29 €	6 000,86 €	13 600 €	7 501,07 €	3400 €.
montant du capital servi	inspecteur/attaché 12ème échelon	38 207,68 €	36 560,78 €	7 312,16 €	13 600 €	9 140,20 €	3400 €.
* sauf agent décédé suite à accident professionnel, maladie professionnelles	(1)l'âge minimum de départ à la retraite	les pertes se chiffrent à plus de 4000 euros jusqu'à 32000 euros selon la situation					

A lors que les néolibéraux démo-abilisent les salariés du privé en promouvant un modèle d'entreprise où celle-ci est réduite à satisfaire les actionnaires, il est temps d'offrir aux fonctionnaires un nouvel horizon...

Après s'être attaqué aux chômeurs et au droit du travail, c'est aux fonctionnaires qu'Emmanuel MACRON s'en est pris.

Les récents attentats ont mis en valeur le rôle irremplaçable des policiers, des pompiers et urgentistes, des enseignants aussi afin d'éclairer nos enfants. Mais il faut aller au-delà. C'est l'utilité économique même des fonctionnaires qui mérite d'être réhabilitée.

Alors que la responsabilité des élus et gouvernants est de favoriser le «vivre ensemble», ceux-ci ne cessent d'attiser l'opposition entre «public» et «privé». Nous sommes pourtant tous dans le même bateau. Loin de l'idée reçue sur les fonctionnaires, ils sont bien productifs. Leur valeur ajoutée (la contribution au PIB des administrations) s'est élevée à 360 milliards en 2014. La différence essentielle entre public et privé porte sur le mode de consommation. Les produits marchands sont vendus, tandis que les services publics sont accessibles gratuitement. On ne paie pas à l'entrée de l'école ou de l'hôpital. Libre d'accès, cette consommation n'est cependant pas gratuite et, en réalité, elle doit être payée. C'est le rôle de l'impôt qui permet de payer le travail productif du fonctionnaire.

Fonctionnaires pour quoi faire ?

Les libéraux soutiennent que les missions publiques seraient mieux assumées par le privé. Or, cela creuserait considérablement les inégalités d'accès. Par ailleurs, c'est oublier que le public est moins coûteux notamment car il n'y a pas d'actionnaires à rémunérer, et que les salariés qualifiés du public sont moins payés que ceux du privé.

La remise en cause du statut signifierait baisse des salaires et précarité pour les fonctionnaires du bas de l'échelle. **Le statut évite les retraites anticipées et le chômage des seniors.** L'emploi à vie a ses rigidités, mais également des mérites, dont l'obligation à former, à faire progresser, à maintenir les capacités de travail des salariés, ce dont les entreprises privées se délestent trop souvent en reportant sur la collectivité (l'Unédic) la «gestion» des seniors, après les avoir usés sans scrupules.

La remise en cause concomitante du code du travail pour le privé et du statut des fonctionnaires n'est pas anodine. L'emploi doit être

flexible. Que gagnerait la société à généraliser la précarité chez ses infirmières, ses enseignants ? Les études des sociologues et des psychologues du travail le soulignent : **un travailleur est d'autant plus efficace, investi dans son travail, qu'il y est respecté, reconnu.** La fonction publique repose sur le système de la *carrière* afin de garantir l'intégrité du fonctionnaire. De nombreux salariés du privé souffrent de la précarité : la priorité n'est-elle pas de réduire celle-ci, de faire converger les statuts par le haut ?

Comment résorber la coupure entre public et privé ? Cela passe par la réhabilitation de la dépense publique. Pourquoi la hausse des dépenses d'automobiles serait-elle bonne pour l'économie et pas celles pour la santé ? Mais il faut aller plus loin. Dans l'idéal, il serait préférable de vivre dans une société où, le plein-emploi aidant, chacun pourrait s'assumer. Si la grande majorité des fonctionnaires font leur travail avec dévouement, il y a bien lieu d'en remobiliser certains. Comment s'y prendre ?

Surement pas en démobilisant les agents publics par des discours culpabilisants et par des règles de management, souvent coûteuses, importées du privé et donc inadaptées au service public. Offrir aux fonctionnaires un nouvel horizon pour qu'ils s'adaptent toujours mieux pour assumer leurs missions traditionnelles, mais aussi de nouvelles missions, ce serait un beau projet mobilisateur. Encore faudrait-il, pour le porter, des dirigeants préoccupés par la *chose publique* (*Res publica*).



Extrait d'opinion sur la fonction publique de B. Pétrouff, Administrateur territorial paru dans la Gazette des Communes

Fonctionnaires, nous ne sommes pas le problème mais la solution !

Je l'affirme et le signe : nous, employés de mairie, cadres territoriaux, bref fonctionnaires, ne sommes pas problème mais solution.

La presse bien pensante, c'est-à-dire toute la presse audiovisuelle, voire écrite, nous assène que nous coûtons, les discussions de comptoir et la plupart des politiques, philosophes ou économistes pas du tout atterrés le confirment : nous sommes coupables et il est temps de mettre fin à ce statut de protégé sans cause ni raison dont nous jouissons abusivement !

Et si c'était tout l'inverse : pour avoir écouté avec attention Bernard Friot et sa théorie du salaire à vie, j'ai pris conscience des termes du débat sur l'avenir possible, et dont nous sommes un élément clé.

La véritable novation du statut, mais on l'oublie trop facilement, est que nous ne sommes pas payés au regard du travail fourni mais au regard de nos capacités. Nous sommes propriétaires de notre grade et ne dépendons pas du bien vouloir de notre employeur pour équilibrer nos fins de mois.

Résultat ? On travaille bien mieux que dans le privé !

Aberration managériale

Ne vous faites pas avoir par la propagande la plus éculée : ouvrez les

yeux sur la qualité globale de votre prestation, sur celle de vos collègues. La vraie motivation, une fois dégagés des contraintes pécuniaires et parce que nous le sommes, c'est le travail bien fait, c'est la concordance entre notre vision du monde et nos activités quotidiennes, c'est la reconnaissance intime et celle des autres. Un salaire à vie, qui est notre lot sans vraiment en avoir conscience, c'est précisément LA condition de cette excellence professionnelle.

Bref, tout le contraire de cette aberration managériale du salaire au mérite qui exclut ceux qui ne méritent pas, démotive ceux qui ne mériteraient plus, subjective la paie et crée la zizanie là où seule la coopération est efficace.

Je sais, il y a dans la fonction publique des tire-au-flanc. Sans doute sont-ils mal encadrés. Des infâmes profiteurs ? Pas plus que dans le privé. Et quand bien même : ce n'est pas une raison pour jeter le bébé avec l'eau du bain. Au demeurant les véritables profiteurs sont ailleurs... Nous sommes la solution : il faut que petit à petit toute l'économie nationale et mondiale s'inspire de cette vérité.

Alors soyez fiers, soyez combatifs, soyez heureux. Vous êtes, nous sommes ceux qui traçons la voie, ceux qui devons être imités pour que ce monde tourne enfin à l'endroit !

ATTENTION DANGER !

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 a été publié discrètement le 31 décembre 2015 pour application dès le 1er janvier suivant. Ce décret long de 66 articles porte en lui une révolution : Les agents publics qui ne sont pas fonctionnaires ne sont plus des « non-titulaires », (référence explicite au statut et à ses titulaires) mais des « contractuels ». Ce qui peut sembler être juste une évolution sémantique est en fait une nouvelle brèche au statut...

Ainsi, à titre individuel, le décret va améliorer, par certains points, la sécurité desdits non-titulaires, fixant notamment les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement ou de fin de fonctions de ces agents. Mais il aggrave la précarité du statut en instituant le fait que des emplois permanents puissent être occupés par des personnes qui ne bénéficient pas d'un emploi statutaire. On a l'habitude des avancées en demi-teinte pour ce qui est des non titulaires. En effet, ces nouvelles dispositions font suite à la loi Sauvadet qui permettait déjà une avancée pour cer-

tains contractuels mais qui avait laissé beaucoup de collègues sur le carreau du fait de conditions trop restrictives quant aux conditions d'ancienneté requises. Par ailleurs, cette loi ouvrait déjà une première brèche, puisqu'avec le CDI on tapait déjà sur l'emploi statutaire. C'est à nouveau une remise en cause du statut car ce décret de décembre 2015 acte la présence pérenne des non titulaires dans la FPT, alors que nous demandons que les emplois statutaires soient occupés par des titulaires.

La FSU a d'ailleurs organisé une journée nationale d'action au dernier trimestre 2015 sur les « oubliés de la loi Sauvadet ». Les témoignages recueillis vont tous dans le même sens : abandons, aucun accompagnement lors des fins de contrats, aucune reconnaissance quant à leur ancienneté, leur qualification, leur implication, leur situation familiale... La FSU a donc demandé au 1^{er} Ministre de rouvrir les discussions sur la résorption de l'emploi précaire et sur la réparation des « trous dans la raquette » de la loi Sauvadet.

Recrutement

L'examen au Sénat du projet de loi relatif à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a débuté le mardi 26 janvier dernier. Le texte, qui avait été initialement déposé en juillet 2013, a subi de nombreuses modifications. Il a été allégé en juin 2015 par lettre rectificative. Une procédure accélérée (une seule lecture par chambre) a été prononcée. Mais l'examen à l'Assemblée nationale a abouti à de nouveaux ajouts. Une partie de texte « fourre-tout » concerne les recrutements sans concours des agents de catégorie C. En effet, le gouvernement souhaite que chaque jury de recrutement compte une « personnalité extérieure ».

Dans sa note au rapporteur, l'Association des maires de France estime « qu'il ne peut être soutenu sérieusement que les collectivités auraient besoin d'être « épaulées » dans leurs politiques de recrutement, sauf à considérer qu'elles seraient incompétentes ou qu'elles n'établiraient aucun critère de sélection des candidats aux postes qu'elles proposent, ce qui plus de trente ans après le premier mouvement de décentralisation témoigne d'un manque de confiance dans les élus. » Les employeurs locaux s'interrogent en outre sur la faisabilité d'une telle mesure, estimant qu'elle relève d'un « formalisme excessif » et instaure « une tutelle qui ne dit pas son nom ».

Pourtant, quand on examine d'un peu plus prêt le recrutement dans les collectivités, y

compris, par exemple... au Conseil départemental d'Eure-et-Loir, cela laisse pour le moins dubitatif ! Des vacances de postes qui sont publiées une semaine avant le clôturé des candidatures, des collègues jamais reçus, d'autres (voire les mêmes !) qui apprennent qu'ils ne sont pas retenus en prenant connaissance des notes d'affectation ou de mobilités, parues alors que parfois les agents sont déjà en poste... On s'interroge forcément ! DRH débordée, recruteurs locaux ayant besoin d'être « épaulés » comme le dit l'AMF, succédané de transparence quand on sait déjà qui on veut avant même que les vacances de postes soient parues, volonté de ne pas accéder à la demande de mobilité de certains ??? Il existe bel et bien un problème dans les recrutements dans la FPT, chez nous comme ailleurs.

Travailler plus... pour que les collectivités fassent des économies

L'intersyndicale CFDT, CGT, FO, FSU et UNSA avait appelé à une heure mensuelle d'information (HMI) le jeudi 21 janvier dernier. Quelques 280 collègues y étaient présents. Cette HMI faisait suite à celle d'octobre dernier qui avait déjà regroupé plus de 150 collègues. Le ras le bol, l'inquiétude et la colère des agents augmentent au rythme de la dégradation de leurs conditions de travail et des annonces relatives au temps de travail, notamment dans la fonction publique, ce qui les stigmatise un peu plus.

A. de MONTGOLFIER, président de Conseil départemental d'Eure-et-Loir n'est pas avare d'interview dans lesquelles il explique à qui veut l'entendre que pour poursuivre dans les politiques d'austérité, appliquées depuis quelques années maintenant, il faut légiférer pour augmenter le temps de travail et notamment celui des fonctionnaires. Et il ajoute que dans l'attente d'une modification législative, il va donner l'exemple dans sa collectivité.

La FSU s'insurge contre ces politiques d'austérité qui ont d'ailleurs prouvé leur inefficacité. En revanche, stigmatiser les fonctionnaires, monter les salariés les uns contre les autres, nous savons que cela fonctionne bien et permet d'avancer tranquillement avec des réformes régressives ! Sans partage des richesses, car il y en a !!!, sans vraie réforme fiscale, qu'aucun gouvernement n'a eu le courage de mener, nous resterons dans des débats étriés, tronqués et dans lesquels les salariés du privé et du public

constitueront une variable d'ajustement facile...

La FSU n'acceptera pas la perte de jours de congés, qui sont pour l'ensemble des collègues, ce qui leur permet de tenir face à un quotidien professionnel de plus en plus difficile. C'est en tout cas ce que les agents ont dit lors de cette HMI, et ce qu'ils ressentent également et nous disent très régulièrement est de cet ordre : « Travailler plus pour que les collectivités fassent des économies. »

Dette publique pour quoi faire ?!

«Le contrôle des dépenses des collectivités locales devrait être renforcé, y compris en plafonnant l'augmentation annuelle des recettes fiscales des collectivités locales tout en mettant en œuvre de façon rigoureuse la réduction prévue des dotations octroyées par l'Etat»

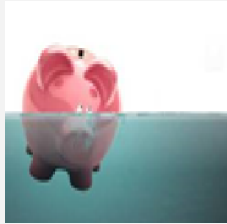
A Bruxelles, voilà ce qu'on appelle pudiquement une recommandation à la France, dans le cadre de la supervision et de la mise en œuvre du traité budgétaire européen. Toute la logique libérale y est inscrite, en associant en vrac, dérégulations, libéralisation, dépeçage du service public ou encore cure d'amaigrissement pour les collectivités.

Les critiques virulentes contre les baisses de dotations sont trop souvent des postures de circonstance. Les gouvernements successifs ont approuvé les traités européens de restriction des dépenses publiques mais également ont proposé des

plans d'économie, par exemple de 80 et 130 milliards d'euros en janvier 2014 pour ceux qui sont aujourd'hui dans l'opposition à l'Assemblée nationale.

Aujourd'hui, face à la baisse des dotations, les exécutifs locaux vont devoir choisir entre plusieurs options : augmenter la fiscalité locale, sacrifier des services à la population, réduire les investissements à la portion congrue, ou bien recourir à l'emprunt et augmenter l'encours de leur dette !

Faire payer l'obsession européenne pour l'austérité budgétaire par les collectivités locales est injuste et absurde. Le problème du déficit public aujourd'hui vient moins du standing de vie des puissances publiques (locales comme nationales) que de la dynamique en termes de recettes, qui s'est effondrée.



Le retour au plein-emploi générerait à lui seul suffisamment de recettes pour équilibrer les comptes de la Nation, sans même parler de la lutte contre l'évasion fiscale (50 milliards de recettes qui s'évaporent chaque année) ou encore le nettoyage des niches fiscales (qui pèsent chaque année près de 75 milliards à l'Etat).

Bercy est devenu le ministère de la comptabilité qui exécute sans ciller les injonctions nocives de Bruxelles. L'approche de la bureaucratie libérale européenne est une façon de prendre la question sérieuse des déficits publics par le plus petit bout de la lorgnette. C'est en quelque sorte cette même logique qui a conduit la Grèce dans l'aggravation de la crise de sa dette : est-ce un dessein enviable pour notre pays ? Bien sûr que non ! Il nous faut avoir les moyens d'une égalité de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire. Plus que jamais les citoyens ont besoin d'humanité, de solidarité, de justice sociale. De pouvoir penser ensemble un avenir qui fasse sens pour chacun et chacune, et qui mieux que le service public peut être promoteur de cela ?!

Dépenses publiques

Est-ce à fonds perdus ?

Il va en falloir de la force aux fonctionnaires pour déjouer les attaques incessantes dont la fonction publique fait l'objet. Ce n'est pas nouveau ! Mais les événements semblent s'enchaîner. Les rapports de la Cour des comptes fustigent la fonction publique, notamment les collectivités territoriales, trop dépensières, pas assez «productives»...

Et pourtant ! Lors des épisodes douloureux, une fois passée l'émotion, ce sont bien les fonctionnaires qui restent présents, pour reconstruire, écouter, aider. C'est cela le service public !

Les événements douloureux, qui surviennent dans un climat de défiance vis-à-vis de la fonction publique, doivent nous conforter dans nos missions, pour construire du bien vivre-ensemble, dont tout le monde semble découvrir les vertus.

La tentation est grande de répondre aux difficultés actuelles par l'application de mesures qui, au final, ne font qu'aggraver les choses. Maîtrise de la masse salariale, augmentation du temps de travail et de la productivité des agents, remplacement des êtres humains par des logiciels, toujours plus de contrôles par des outils de gestion... à chacun sa méthode, mais prenons garde à l'illusion des chiffres, aux erreurs de jugement. Pourtant, derrière ce que l'on nomme « réformes », se cachent tous les ingrédients d'un délitement de la société.

Ne sommes-nous pas en train de sacrifier, sur l'autel de la dépense publique, des politiques telles que la culture, l'appui au monde associatif, essentielles à la cohésion sociale ?

Prenons garde de ne pas nous apercevoir trop tard de l'impasse dans laquelle nous nous serons perdus !

ATTEE

Que reste-t-il de vos missions ?

Les groupes de travail initiés par la collectivité, suite à notre refus de la voir imposer la mobilité, se poursuivent. Après 4 rendez-vous de ces groupes de travail, il convient de faire un second point d'étape. La collectivité mène ses réunions en faisant bien peu cas de ce que disent les organisations syndicales. Elle édicte, de groupe en groupe, de vraies régressions en imposant la mobilité à outrance.

A terme, elle prévoit la disparition des métiers d'accueil. Elle propose que les agents d'accueil en poste le restent. En revanche, les établissements qui ne sont pas dotés d'accueil devront assurer cette mission par rotation de personnel. Pour les établissements, dotés d'un poste d'accueil, lors du départ de l'agent, ils devront, de la même manière, faire assurer l'accueil par plusieurs agents «tournants». Économie sur les logements de fonction par Nécessité Absolue de Service (NAS), économies sur la NBI accueil vont accompagner la dégradation de l'accueil des usagers dans les collèges.

Quelques échanges ont eu lieu sur le niveau de service attendu et sur la pénibilité, mais il conviendra, sans aucun doute, de continuer à en débattre.

En revanche, l'affectation par zone géographique plutôt que par établissement n'a pas encore été abordée.

La FSU continuera à porter ses revendications pour un service public égalitaire dans tous les établissements et pour des conditions de travail satisfaisantes.



26 janvier 2016

Grève et manifestation de la Fonction Publique

C'est pourquoi nous, la FSU, nous demandons que les salaires ne soient pas liés à la croissance mais aux prix. C'est le sens de notre revendication en faveur d'une indexation du point d'indice sur l'inflation. Depuis 2010, cela représenterait une hausse de la valeur du point de près de 5%.

Enfin pour financer ces mesures salariales, dire comme le ministre l'a fait que les recettes de l'état ne leur permettent pas, c'est se moquer des personnels de l'Etat, des Collectivités territoriales et des Hôpitaux. Toutes et tous nous savons que les recettes de l'Etat sont ponctionnées de plusieurs dizaines de milliards de cadeaux fiscaux faits aux grandes entreprises, via le CICE notamment. C'est pourquoi la FSU demande qu'une réforme fiscale juste soit mise en place pour financer notamment la revalorisation de nos salaires ainsi que le développement d'un service public de qualité sur l'ensemble du territoire. La FSU 28 participera activement aux luttes qui seront nécessaires pour obtenir la satisfaction de ces revendications car, comme le prouve la question du point d'indice aujourd'hui, ce n'est que par ces luttes que nous pouvons espérer une amélioration de nos conditions de vie et de travail.

Intervention de P. Martinez, secrétaire général CGT, au congrès FSU



Intervention de C. Gondard-Lalanne, co-secrétaire général Solidaires, au congrès FSU



Congrès national FSU au Mans

Pour son 8^{ème} congrès national, la FSU était réunie au Mans du 1^{er} au 5 février. Plus de 20 syndicats nationaux allant de l'enseignement à la territoriale en passant par l'emploi, l'agriculture ou l'archéologie, tous ces syndicats regroupés sous le chapeau Fédération Syndicale Unitaire (FSU). Plus de 700 délégués représentant les quelques 160 000 adhérents d'un des syndicats de la FSU ont été élus dans les congrès départementaux qui ont eu lieu en décembre et janvier dernier. Ils se sont retrouvés pour définir les mandats de la FSU pour les 3 prochaines années, jusqu'au prochain congrès.



B. Groison, secrétaire générale FSU

Dans un contexte économique et social très difficile, où la protection des salariés est trop souvent ridiculisée, vilipendée voire criminalisée, le syndicalisme en général et la FSU en particulier se doivent impérativement de débattre sur tous les sujets qui traversent notre société. Cela va de sujets très transversaux et globaux comme notre place en Europe où dans le monde, le sens du travail mais également de notre environnement quotidien dans le monde du travail, de l'évolution de carrière et des rémunérations...

Nous étions 6 d'Eure-et-Loir, à l'organisation ou en tant que représentants de syndicats nationaux ou de la fédération départementale FSU.

Lors de ce congrès nous avons pu faire remonter les interventions, observations et amendements du terrain mais également aller échanger sur ce qui se passe ailleurs, dans les autres territoires et les autres fonctions publiques. Riche de débats et de perspectives, ce congrès a été à la hauteur des enjeux de notre société.

Dans le contexte actuel, nous avons bien sûr débattu autour de la société d'inclusion que nous voulons face à la société d'exclusion que d'autres nous construisent. Et puis bien sûr, nous avons largement évoqué la place du service public et des agent-e-s du service public dans cette période que les crises économique, sociétale et environnementale rendent historique.



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