



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

CD 28 info n°29

Fédération Syndicale Unitaire

« APRÈS ÊTRE ALLÉ PRENDRE L'AIR... »

(...suivant le conseil de Monsieur le Président donné aux manifestants le 14 mars dernier dans l'hémicycle)

Après la journée du 14 mars 2016, avec plus de 500 grévistes, vous avez répondu aussi nombreux aux nouvelles actions du 1^{er} avril dernier. Malgré le peu de temps disponible pour construire cette mobilisation, vous avez tenu à faire connaître aux élus réunis à l'Eurélium votre opposition à la suppression de vos jours de congé ARTT.

L'accueil de notre employeur fut des plus courtois. Vigiles de société privée, agents de la force publique en nombre (dont on peut se demander qui a bien pu en faire la requête !), grille de la cour fermée, refus de nous rencontrer ont été à la hauteur du dédain à notre égard.

Ainsi le Président et les élus ont brillé par leur courage. S'equivant par la porte de derrière, ils ont abandonné les ors de l'Eurélium pour se réfugier au «Château», tels le seigneur et sa suite fuyant une révolte des gueux sous la protection des archers. Nous ne sommes plus à un archaïsme près au CD 28 ! Ce n'est que vers 16h, devant la détermination des manifestants refusant de quitter l'hémicycle, que la démocratie sociale a tenté un timide retour. 3 élus, Gérard Sourisseau, Florence Henri et Evelyne Lefebvre ont fini par venir à la rencontre des collègues encore présents.

Excusant le refus du président de venir s'adresser aux manifestants par son «manque de charisme dans une telle situation» (sic !), Monsieur Sourisseau a rappelé que le projet contesté relevait d'une «décision des élus». Fin des débats.

Travaillant en Eure-et-Loir et y résidant pour la plus grande majorité, maîtrisant ainsi quelque peu la connaissance de la vie politique locale, nous, agents du Département, pouvons nous interroger sur la genèse de ce projet.

Certes, l'environnement social actuel dans les sociétés occidentales n'est pas en faveur du monde du travail, nationalement les différents gouvernements cherchent à culpabiliser les salariés d'être protégés, dans le privé par les conventions collectives, dans les trois fonctions publiques par le statut. **Les droits sociaux, notamment aux yeux de certains idéo-**

SOMMAIRE

- P. 1 et 2 :** Temps de travail au Conseil départemental
- P. 2 :** Recettes des collectivités, tambouille de chiffres
- P. 3 à 5 :** CT des 8 mars et 7 avril 2016
- P. 5 :** Viabilité hivernale, ça fait froid dans le dos !
- P. 6 :** CAP du 28 avril 2016
- P. 7 :** Le féminisme est-il obsolète ?
Complémentaire santé, quand le privé tire la couverture !
- P. 8 :** Loi travail



logues deviennent une maladie honteuse. Le Département d'Eure-et-Loir semble ne pas faire exception à ces orientations rétrogrades ; le projet qui nous frappe en serait bien l'illustration. Si ce projet est un «projet des élus», nous nous interrogeons sur l'identification et le nombre de ceux-ci. Le «manque de charisme» de notre président ne semble pas expliquer son adhésion à un tel choix. Les contingences sénatoriales n'auraient-elles pas investi l'organisation du temps de travail dans notre collectivité ? Ces jours de congé que l'on veut nous prendre ne seraient-ils pas le tribu à

payer localement pour prouver la détermination de Monsieur Albéric de Montgolfier à porter le projet national de sa formation politique de remise en cause des 35 heures ? (NDLR : voir les déclarations de ce dernier dans la presse). Ou serions-nous victimes d'une surenchère entre les éléments modérés et les éléments plus radicaux de l'assemblée dont les intentions hégémoniques sur le Département ne sont un secret pour personne ?

Non, ni l'intérêt du public, ni celui des agents ne semble transparente dans cette affaire. En revanche, dès maintenant, nous pouvons affirmer que le traumatisme d'une telle décision, si elle devait se voir appliquée, entraînerait inévitablement une dégradation pérenne des relations sociales au sein de la collectivité et dans son environnement ; ce serait du «perdant, perdant» pour la collectivité, pour les agents et pour les usagers.

Or, face à ce projet injuste et injustifié nos mobilisations ont déjà payé, mais il reste encore du chemin à parcourir dans ce moment collectif.

C'est pourquoi la FSU appelle à poursuivre le mouvement jusqu'à l'abandon du projet de suppression de jours de congé, seule conclusion rationnelle à ce conflit. Nous resterons donc associés et solidaires de toutes les organisations syndicales et de tous les individus qui entendront porter cette revendication.



Le Président et «ses nantis agents»

Les fonctionnaires, ayant trimé
Toute l'année,
Se trouvèrent fort dépourvus
Quand l'annonce de la nouvelle organisation du temps de travail fut venue :
Baisse considérable de leurs créneaux,
De loisirs et de repos.
Ils allèrent montrer leur mine (déconfite !)
A l'assemblée qui les opprime,
Lui priant de leur laisser
Tous leurs jours de RTT pour décompresser
(Et 39 heures pour travailler,
Et des plages horaires adaptées à l'accueil des usagers
Et d'écouter nos bonnes idées pour que le service public puisse perdurer)
Jusqu'aux élections nouvelles.
«Nous travaillons tout de même
Avec conscience, c'est un moindre mal
Malgré la mutualisation, nous tentons de garder le moral».
L'administration est très dédaigneuse, c'est là son moindre défaut.
«Que faisiez-vous de vos 21 créneaux ?»
Dit-elle à cette foule hargneuse.
«Rendez-vous médicaux, garde d'enfants
Nous soufflions, ne vous déplaise».
«Vous souffliez ? J'en suis fort aise
Et bien ! Bossez maintenant».



Paroles d'agents....

plus.

Concernant la suppression de 11 jours d'ARTT, je tiens à apporter mes arguments contre cette démarche proposée par nos conseillers Départementaux.

D'abord financièrement, cela représenterait 11 jours de plus à se rendre sur notre lieu de travail, donc un coût du carburant et d'entretien de mon véhicule en

Ensuite, prenant les transports en commun régulièrement, le fait de diminuer de 20 minutes la durée journalière ne me ferait pas rentrer plus tôt car les horaires ne correspondent pas.

Mais aussi, ces 11 jours me permettent d'organiser ma vie familiale en me donnant la possibilité d'accompagner mes enfants lors de sorties scolaires, car sans parents il n'y en a pas, de les emmener à leurs activités périscolaires et de passer plus de temps en famille.

De même, ces 11 jours me servent pour toutes les démarches administratives ainsi que les différents rendez-vous médicaux de la famille.

Enfin, vu mon faible revenu, cela me permet de jardiner pour me nourrir sainement, de réaliser les travaux d'entretien de mon domicile par moi-même et d'entretenir mon véhicule.

En conclusion, il n'est évidemment pas question d'abandonner ces 11 jours en échange d'une quelconque compensation.

Brève de comptoir...

BOOST L'EMPLOI AU CONSEIL DEPARTEMENTAL D'EURE-ET-LOIR !

Entre 2012 et 2015 : 54 postes supprimés dans la collectivité. Budget primitif 2016 : 25 départs non remplacés... Un plus pour l'emploi eurélien, une grande avancée dans la lutte contre le chômage !

Un exemple pour tous les employeurs d'Eure-et-Loir !!!



Le discours ambiant et le matraquage des Elus, notamment de notre Collectivité, incriminent la baisse des dotations de l'Etat, qui mettent à mal les budgets des collectivités. Ainsi, c'est la justification de tous les coups portés, il faut faire des économies... Oui, cette baisse de dotations existe bel et bien ! MAIS les élus nous disent-ils vraiment tout ???

Ainsi, le Secrétaire d'Etat chargé du budget donne un autre éclairage des finances publiques, particulièrement à tra-

Recettes des collectivités

TAMBOUILLE DE CHIFFRES

vers le fonds de péréquation des droits de mutation à titre onéreux (DMTO), taxe perçue par les Départements sur les ventes immobilières.

Pour les Départements, ce fonds a atteint en 2016 un montant record de 575 millions d'euros, soit une hausse de 107 %. Le redémarrage des DMTO est la conséquence directe de la reprise du marché immobilier ! Précisons que l'Eure-et-Loir qui

ne fait pas exception à cette reprise, a voté un taux de cette taxe de 4,50 %, c'est le taux maximum.

Bien évidemment notre Collectivité va profiter de cette embellie, vu les projections et la reprise de l'immobilier en 2016. L'argument des restrictions en raison des baisses de l'Etat est contre balancé par des recettes en hausse des D.M.T.O.

Par ailleurs, même si l'Eure-et-

Loir n'augmente pas le taux d'imposition du foncier bâti, la base des valeurs locatives évolue à hauteur de l'inflation.

Comme vous pouvez le constater, en matière financière les choses sont bien moins binaires que ce qu'on voudrait nous faire croire. D'ailleurs, le budget 2016 du Département est supérieur à celui de 2015. Les recettes attendues en fonctionnement, qui était en 2015 de 406 327 108 €, sont pour 2016 de 410 202 709 €. Donc soyons TOUS raisonnable !

Premier CT (Comité technique) 2016 ; CT suivant prévu le 7 avril 2016 à 9 Heures
Ce CT débute par les questions diverses dont l'inscription a été demandée par certaines organisations syndicales et par l'administration.

1^{ère} question porte sur la fiche de poste PMI – RC (responsable de circonscription)

Le contexte actuel est le manque de médecins (8 sur 12) avec une prévision de départs à la retraite de 2 à 3 à terme 2017.

Pour pallier des difficultés, il est demandé à la collectivité la possibilité d'avoir recours à des vacations ou à des recrutements.

La réponse est une organisation 2015 reposant sur la transformation des missions des infirmières référentes mode de garde qui n'a pas pu être mise en œuvre en 2015. Un travail serait fait avec la DRH sur une autre piste, à savoir que les infirmières deviendraient responsables de circonscription sur la PMI, déchargeant ainsi les médecins des tâches administratives.

Tout ceci est encore au stade projet, ce qui justifie l'absence d'information aux autres agents.

La collectivité est dans une phase de concertation, de réflexion et précise qu'il n'y aura pas d'obligation qu'un médecin soit une un poste de RC.

Pour le DGS ; chaque directeur a sa personnalité et dirige selon sa personnalité.

La réflexion doit être terminée puisque le projet de réorganisation de la PMI est inscrit à l'ordre du jour du CT suivant, **soit le 7 avril 2016**.

LA FSU vous tiendra informés.

2^{ème} question: Dysfonctionnement du courrier au sein de la DGAS.

L'absence, pour raison médicale, de l'agent, pose des difficultés dans la prise en charge du courrier entrant et sortant, notamment la desserte du bâtiment SACIEL (Rue Maunoury). Cette situation qui dure depuis 1 mois devient problématique. Le constat est une perte de temps pour la signature des courriers.

La solution pour la collectivité est d'inclure dans les navettes existantes la prise en charge des courriers mais là encore, cela a l'air d'occasionner des retards.

Au détour de cet échange, le DGS nous informe que pour ce qui concerne l'organisation de la DGAS, le concours d'un prestataire extérieur s'avère nécessaire pour assister le DGA dans sa réflexion, tant sur l'organisation territoriale que sur l'avenir du travail social au sein du Conseil départemental.

S'agissant de la territo, un travail est actuellement en cours avec les agglomérations de CHARTRES et DREUX, dont le but est de mutualiser les diffé-

rents accueils. Que va-t-on mutualiser ? Dans le rural, comment articuler les Maisons de services publics.

La collectivité met en avant le fait qu'elle se retrouve seule dans bien des domaines, en raison du désengagement des autres partenaires sociaux.

La FSU demande : «comment les choses vont s'articuler, qui sera associé aux réflexions» La réponse du DGS est que «cela sera à voir avec le prestataire qui sera retenu».

Le Président de séance nous annonce un «grand chantier».

Le DGS nous «balance» à nouveau que si on pouvait travailler plus sur le fond que sur la forme, les organisations syndicales seraient plus associées.

La FSU répond que si on veut travailler davantage sur le fond que sur la forme, il convient que nous soyons associés en amont. Lorsque nous sommes saisis à l'étape du CT pour avis et que tout est déjà bouclé, il est impossible de faire évoluer quoi que ce soit.

Le Président de séance reprend la parole en mettant en avant que sur les grands chantiers, comme celui qui a trait à l'organisation du temps de travail, l'administration procède quand même par échange, groupes de travail. [NDLR : Hélas, nos expériences plus ou moins récentes des échanges en groupe de travail, nous confirment que tout est souvent déjà bouclé et que nos arguments et objections ne sont pas pris en compte].

Il cite comme exemple le projet de MDA (maison départementale de l'autonomie) pour lequel un travail interne associant les élus est en cours, sous la forme d'ateliers et pour lequel les agents seraient participatifs.

1^{er} point à l'ordre du jour. Création d'une nouvelle prestation d'action sociale spécifique pour l'aide à la vie quotidienne des agents handicapés – Avis du CT

Le Conseil départemental souhaite mettre en place une nouvelle prestation sociale, pour contribuer à l'aide à la vie quotidienne des agents handicapés, ouverte aux agents titulaires, stagiaires, assistants familiaux.

Montant

200 € bruts par an : impôts compris entre 0 et 1 000 €.

180 € bruts par an : impôts compris 1 001 et 1 800€

150 € bruts par an : impôts au-delà de 1 800 €

Le tout articulé sur la communication, le maintien dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail et l'aide à la vie quotidienne.

Cette prestation nouvelle intervient dès 2016 et sera renouvelée chaque année.

La FSU fait savoir à la collectivité que c'est une bonne chose mais que le

montant est dérisoire au regard des frais qu'engendre bien souvent la situation du handicap. Nous avons par ailleurs indiqué que les 3 axes arrêtés pour la reconnaissance du handicap dans notre collectivité sont séduisants mais que hélas la vraie vie c'est plus compliqué que cela. Le regard sur le handicap doit changer, y compris entre collègues et/ou cadre !

La FSU rappelle à nouveau que l'instruction des dossiers par la MDPH se fait dans des délais trop longs. Le délai de 7 à 11 mois est inadmissible bien sûr pour les usagers mais également pour les collègues bien conscients que cela n'est pas acceptable.

La FSU vote POUR

2^{ème} point à l'ordre du jour. Adoption du tableau des emplois – Avis du CT

Création et suppressions : transformation de poste.

Création de 6 postes d'agent de maîtrise (5 routes et 1 DGAI) = suppression de 6 postes d'adjoint technique
Création d'un poste de technicien (parc) = suppression d'1 poste d'agent de maîtrise.

La FSU vote POUR

Question diverse FSU : NBI

Le **9 novembre 2015** la FSU a interrogé l'administration sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la NBI :

Le décret 2015-1386 relatif à la NBI attribuée aux fonctionnaires de la FPT au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires, maintient à titre transitoire, le versement de la NBI. L'article 6 stipule :

1° Sous réserve de continuer d'exercer les fonctions qui y ouvriraient droit, les personnels territoriaux qui ne sont plus éligibles à la nouvelle bonification indiciaire au titre des fonctions exercées dans les établissements dont la liste était fixée en application de l'article 2 du décret n° 90-806 du 11 septembre 1990 susvisé conservent, à titre personnel et s'ils demeurent en fonction dans ces établissements, dans les conditions et selon les modalités prévues au décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 susvisé, le maintien de cette nouvelle bonification indiciaire dans les conditions suivantes :

- jusqu'au 31 août 2018, maintien de l'intégralité de la nouvelle bonification indiciaire perçue au 31 août 2015 ;
- du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019, perception des deux tiers de la nouvelle bonification indiciaire ;
- du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers de la nouvelle bonification indiciaire.

Le 23 novembre 2015 : la DRH répond qu'elle étudie actuellement la portée du décret et qu'elle fera un retour dès que possible.

8 mars 2016 (suite)

Le 22 février 2016 : la FSU, en l'absence de réponse de la DRH, saisit le DGS et demande l'inscription de ce point au C.T. La réponse apportée par l'administration, lors de ce C.T., est que la réflexion et le travail sur la NBI au regard de ce décret est sur le point d'aboutir, que des informations restent à vérifier. Une réponse devrait nous parvenir prochainement.
La FSU est toujours dans l'attente de ce retour DRH.

Question diverse : devenir sur service archéologie

L'administration précise que ce service a été créé au sein du Conseil départemental pour pallier la lenteur des services qui exerçaient ces missions et principa-

lement celle d'expertise, notamment sur les ZAC. Or aujourd'hui on constate que ce service est plus sur une mission de fouille que d'expertise. Elle nous annonce qu'il n'y aura plus de grands chantiers dus à une réduction de l'investissement. S'ajoutent à cela un doute sur les financements futurs et notamment de la perception des taxes dans le cadre de l'archéologie préventive.

Une étude sera présentée aux Elus avant l'été. Le DGS a veillé à ce que le personnel soit informé de la démarche.

Certes mais, dans le cadre de sa mission d'audit, le directeur de la mission «innovation publique» a présenté dans un premier temps aux agents concernés un document erroné et à charge.

Le DGS intervient en précisant qu'aujourd'hui le document a été revu et tient

compte des réactions des agents. Sauf que, malgré les propos du directeur de la mission «innovation publique» qui devait présenter à nouveau «sa copie» aux agents, ils n'ont pas revu le rapport avant qu'il ne soit porté à la connaissance des élus.

La FSU rappelle qu'elle avait déjà évoqué, en décembre dernier, ses craintes quant à l'avenir du service, notamment avec la persistance de rumeurs de rapprochement avec le service archéologie de la ville de Chartres.

Pour le DGS, le rapprochement avec CHARTRES est une des propositions. L'éventuelle fermeture du service est également une hypothèse mais rien d'autre ! La loi est en train de changer, une habilitation sera à redemander. [Pourtant notre service archéo bénéficie d'un agrément

7 avril 2016

2 points à l'ordre du jour et 2 questions diverses.

1^{er} point : Projet de réorganisation de la PMI – Avis du CT.

Face aux manques de médecin en Eure et Loir et d'attractivité de la médecine territoriale, l'administration nous présente pour avis un projet de réorganisation de la PMI, projet qui intervient un an après une première réorganisation.

Que faire face au problème de l'absence de médecin ? Que faire pour faire fonctionner le service ? La nouvelle organisation qui nous est soumise, a pour but de répondre, dans un premier temps, et dès juillet 2016, aux besoins sur les circonscriptions de DREUX et CHATEAUDUN, et dans un deuxième temps au second semestre 2017, sur les sites de CHARTRES et NOGENT LE ROTROU.

Pour répondre à ce constat, les propositions sont :

- Recrutement de médecins vacataires,
- Renforcement de l'attractivité des postes de médecins,
- Modifications de la gouvernance du service, par l'affectation d'agents de catégorie A de la filière médico-sociale, à l'exception des médecins.

Un peu d'histoire :

Jusqu'à présent, les médecins de PMI étaient systématiquement recrutés en tant que Responsables de Circonscription (RC), et donc de fait, supérieurs hiérarchiques des puéricultrices de secteur ainsi que des sage femmes, éducatrices de jeunes enfants, secrétaires). En tant que RC, les médecins assumaient toute la gestion de l'équipe, en plus de l'activité clinique spécifiquement médicale.

Ces médecins prenaient en charge notamment, tout ce qui est mode de garde, contrôle et validation des assistantes maternelles et des lieux d'accueil et supervisaient l'équipe en protection de l'enfance en tant que référents techniques.

Ensuite on a eu un peu moins de médecins (départs pour retraite ou départs volontaires), et il a fallu un peu les «décharger» de certaines missions. C'était l'objet de la réorganisation de 2015 avec la création de 4 postes d'infirmières puéricultrices Référentes «mode de garde». Mais la mise en place a pris un peu de temps et n'est effective que depuis quelques mois ! Au début les médecins voulaient quand même contre signer les dossiers d'assistantes maternelles derrière la puéricultrice.

Et demain ?

Maintenant on en est à la phase finale... Les médecins présents vont partir à la retraite, et donc il n'y a vraiment plus le choix ! Il faut permettre aux puéricultrices d'investir les postes de RC. Les médecins se recentraient sur les fonctions cliniques. Leur rémunération serait maintenue compris NBI (qui prendrait une autre dénomination). Si les infirmières Référentes «mode de garde» refusent d'être RC, elles réintégreront leur secteur alors qu'elles viennent de faire évoluer leur carrière en le quittant.

Le Président de séance précise que les agents qui deviendront RC seront accompagnés dans le changement de leurs missions et percevront la NBI encadrement.

La FSU cite un extrait du rapport de la collectivité du dossier suivant : «la mobilité doit être gagnant-gagnant». Un flou dans les missions demeure, qu'il convient d'éclaircir. On est en plein sur la problématique de la mobilité.

Pas d'organigramme, pas de fiche de poste, fiches essentielles pour savoir notamment les prérogatives respectives des puéricultrices RC et des médecins après la réorganisation.

Compte tenu de l'absence de ces documents et des incertitudes sur les missions de chacun, sans être hostile à une réorganisation rendue nécessaire par notamment la pénurie de médecin, la

FSU vote CONTRE.

Ce point sera représenté au C.T. du 19 mai 2016, avec à l'appui du dossier et pour que nous puissions nous positionner en toute connaissance de cause, les fiches de poste des futurs RC et des médecins.

2^{ème} point : Présentation de la charte de mobilité – Information au CT.

Cette charte vise à préciser les règles inhérentes à la démarche de mobilité mise en place par le Conseil départemental d'Eure-et-Loir.

Pour résumer : «la mobilité est une opportunité pour tous, **dit la collectivité**, pouvant prendre des formes différentes, soit verticale (accès à un poste à responsabilités plus élevées), soit horizontale (changement de poste avec un niveau de responsabilité équivalent), dont la réussite repose sur un partage de responsabilités entre agent, Direction générale, la ligne hiérarchique et le comité mobilité». *Séduisant ! non ?*

Une mobilité à tout moment, **dit la collectivité**. Toutefois il est demandé d'avoir une ancienneté minimale de 2 ans sur le poste avant de faire acte de candidature.

Une mobilité accompagnée, **dit la collectivité**. «Avec l'intervention du comité mobilité, la mise en place d'un processus d'accompagnement, le recrutement en interne **en toute transparence**, et accompagnement post-affectation».

En matière de mobilité, le Conseil départemental dispose de deux «instances» : la cellule mobilité, qui réfléchit, et le comité, qui met en œuvre.

Tout ceci est bien beau. La FSU sait, par expérience, que dans la «vraie vie» c'est parfois loin d'être aussi parfait.

Nous souhaitons savoir qui décidera si telle personne est plus prioritaire que l'autre. Le DGS répond que l'on peut dans certaines situations arriver à des arbitrages qui seront gérés au cas par cas.

La FSU demande que cette charte soit accessible par l'ensemble des agents, avec notamment un accès à partir de l'onglet DRH intranet. Elle en profite pour rappeler qu'un certain nombre d'agents, notamment ceux des collèges et des routes,

7 avril 2016 (suite)

ne dispose toujours pas d'un **poste informatique à accès libre** !

La collectivité indique que cette charte sera en effet portée à la connaissance des agents, que la mise en place d'un onglet mobilité sur intranet est à l'étude, et que le problème des postes informatiques est connu...

Deux fiches sont annexées à cette charte dont une relative au stage de découverte. Dans cette dernière apparaît un tuteur chargé d'accueillir et d'accompagner le stagiaire. La FSU interroge sur une éventuelle gratification pour ce tuteur. L'administration répond que rien n'est pour le moment prévu mais qu'il conviendra sans doute de se poser la question.

Questions diverses :

Navette courrier DGAS – Châtelet - Esplanade

Le DGA précise sa réponse initialement apportée lors du CT du 8 mars dernier sur des dysfonctionnements dans l'acheminement et le départ du courrier du site de la rue Maunoury. Suite à des problématiques individuelles, la prise en charge des courriers départ/retour est assurée par la navette de l'agglomération tous les après-midis. Il ajoute que les courriers et parapheurs pris en charge rue Maunoury sont le jour même déposés, selon le destinataire, à la DGAS place des Epars, à l'EMT ou bien place Châtelet.

La FSU fait observer que cette réponse n'est que partielle et qu'en raison du non remplacement d'un huissier, la régularité des navettes s'en trouve fragilisée (moins de personnes = moins de navettes).

La FSU ajoute que le délai postal que nous ne maîtrisons certes pas a néanmoins un impact sur le fonctionnement des services et les collègues sur le terrain ont à gérer les problé-

matiques liés aux courriers arrivés tardivement aux usagers.

Expérimentation : organisation du centre d'exploitation d'Illiers / Courville

Ce point n'a pas été inscrit à l'ordre du jour, il n'a fait l'objet d'aucun envoi complémentaire et nous ne disposons d'aucun élément, pas même un document sur table. Nous n'aurons le droit qu'à un power point dont la présentation est confiée au Directeur des routes.

On nous parle d'un mode d'organisation alternatif, de recentrer les missions des centres d'exploitation, d'optimiser la mutualisation des équipes, de clarifier la chaîne hiérarchique ; enfin tous les mots que l'on aime bien !!!!!

Le DGS intervient en mettant en avant une vie quotidienne qu'il faut gérer ; il n'y a plus de chef en ce moment. *NDLR : Bref, il y a urgence nous dit-on ! Pourtant, le quotidien se passe plutôt bien depuis 4 mois que le collègue est parti.*

On nous propose donc une organisation expérimentale qui devrait prendre fin le 31 décembre 2016 – et peut-être devenir définitive ! -

En fait, une nouvelle organisation même expérimentale demeure une nouvelle organisation. Ce point ne peut se limiter à une simple question diverse. Il doit être inscrit à l'ordre du jour du C.T. avec transmission des documents comme il se doit.

Face à la contestation de l'ensemble des représentants du personnel, un terme est mis aux échanges sur ce point, qui fera l'objet d'un prochain C.T.

«GROUPE TRAVAIL» DU 02 MARS 2016

Viabilité hivernale, ça fait froid dans le dos !

Dans un premier temps, comme prévu lors du premier «groupe de travail», un «expert» en sécurité routière était présent : rien de moins qu'un capitaine de gendarmerie ; excusez du peu ! Celui-ci, très professionnellement, nous confirma le cadre réglementaire que nous connaissions préalablement, concluant qu'aucune infraction ne pouvait être relevée. Soumis à l'obligation de réserve il ne put se prononcer sur une quelconque situation d'insécurité générée par la suppression de l'accompagnateur. **Les représentants du personnel ont donc réaffirmé la certitude d'une dégradation de la sécurité qu'entraînerait inmanquablement la conduite à un pour les raisons énoncées à maintes reprises, notamment lors des deux mouvements de grève massive des agents des routes.** Les représentants de l'administration ont à leur tour réaffirmé très solennellement leur intention de n'appliquer la conduite à un que dans le cadre préventif. Une fois de plus les représentants syndicaux ont rappelé que, dans les faits, le préventif dérivait rapidement vers le curatif et que le problème restait entier dans les deux cas.

Dans un second temps l'administration a présenté le résultat de son enquête effectuée auprès des chefs de centre concernant l'«évaluation de l'ergonomie des pupitres de commande» ; considération, autant technique que peu convaincante, sensée compenser l'absence de l'accompagnateur. Globalement l'avis des agents des centres révélé dans cette enquête n'allait guère dans le sens de l'employeur. «Peut-être n'avaient-ils pas compris» nous a-t-on suggéré !

Pour finir, la conclusion de l'administration consista à proposer, sur la base du volontariat, une expérimentation sur deux circuits représentatifs dans deux véhicules équipés de la technologie sensée assurer toute sécurité au conducteur isolé. **Les représentants du personnel ont alors renvoyé l'administration à ses responsabilités et se sont désolidarisés de cette conclusion inappropriée.**

Ainsi, persistant vers son objectif de



réduire le coût des interventions en diminuant le nombre d'intervenants, l'administration s'entête à trouver une réponse essentiellement technique à une question de sous-effectifs et d'insécurité.

Par ailleurs il est dommage que, lorsque les manants que nous sommes sont en désaccord avec l'autorité, ceux-là même qui l'incarnent ne nous reconnaissent plus comme «collaborateurs» (vocabulaire ambigu que nous ne revendiquons pas) mais nous affublent du titre de «bourricots». A moins que ce ne soit l'abnégation totale à la cause de l'autorité territoriale qui fit perdre la maîtrise de son langage à l'un des plus hauts cadres de la collectivité. Nous en sommes fort affectés.

En tout état de cause, la F.S.U. restera solidaire des agents des routes et continuera de mettre son outil syndical au service de leur combat légitime.

28 avril 2016

CAP cat. A

CAP - CAP - CAP

1 – Avis : Examen de la demande d'intégration dans le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales, d'un agent recruté par voie d'intégration directe depuis le 1^{er} octobre 2013 en qualité d'infirmière en soins généraux hors classe. Cet agent détient le diplôme de puéricultrice, qu'elle n'a pas fait valoir lors de son recrutement. Exerçant les fonctions de puéricultrice depuis son arrivée, elle sollicite son intégration à compter du 1^{er} mai 2016, en qualité de puéricultrice territoriale de classe normale.

La FSU vote POUR

La FSU demande ce qu'il en est de l'application du nouveau cadre d'emplois de catégorie A des cadres territoriaux de santé paramédicaux, suite à la parution de 2 décrets 2016-336 et 2016-337 du 21 mars 2016, entrant en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016.

Ce nouveau cadre d'emplois intègre :

Les puéricultrices cadres territoriaux de santé

Les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Le décret 2016-336 prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire.

la durée de service requise dans un emploi classé dans la catégorie active disposent, quant à eux, d'un droit d'option leur permettant :

-soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires,

-soit de rester dans la catégorie active en continuant de relever du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

La FSU insiste sur la période ouverte pour exercer le droit d'option : 6 mois à compter du 1^{er} avril 2016, soit jusqu'au 30 septembre 2016 inclus et demande à l'administration si les démarches ont été entreprises aujourd'hui, à savoir que l'autorité territoriale doit notifier à chaque fonctionnaire concerné une proposition d'intégration dans le nouveau cadre d'emplois, en précisant le classement qui résulterait d'une telle intégration.

L'administration répond que les courriers pour les agents concernés sont actuellement en cours et parviendront prochainement.

2 – Information suite CAP A du 14 dé-

cembre 2015.

Pour mémoire lors de la CAP du 14 décembre 2015, la prorogation de stage d'un ingénieur a été faite pour 6 mois au lieu de 1 an. L'administration nous avait dit qu'elle nous informerait au terme de ces 6 mois de la suite de ce dossier.

Un avis favorable a été émis à la titularisation de cet agent.

La FSU redemande 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 qu'un éventuel retrait de ce rapport du dossier administratif de l'agent pourra être envisagé lors d'une mutation. Elle précise que toutefois, lors d'un entretien de recrutement, la collectivité d'accueil ne dispose pas du dossier administratif de l'agent. Ce dossier est transmis une fois le recrutement effectif.

A suivre !

CAP cat. B

GH3 plénière :

1/ Approbation du PV de la CAP du 14/12/2015. Le PV de la CAP 25/02/2016 n'a pas pu être approuvé car il manque la signature d'un élu. Il sera présenté à la CAP de juin.

2/ Examen de la demande de renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle d'un agent. Avis favorable à l'unanimité.

GH4 :

1/Approbation du PV de la CAP du 14/12/2016.

2/Examen pour l'avancement d'échelon à durée intermédiaire de deux agents. Avis favorable à l'unanimité. L'administration rappelle que selon la loi, un agent stagiaire ne peut bénéficier d'un avancement à durée minimum au moment de sa titularisation. Aussi, afin de ne pas le pénaliser, l'administration propose un avancement à durée intermédiaire et non à durée maximum.

CAP cat. C

1 – Examen de la demande de renouvellement de disponibilité d'un adjoint du patrimoine (bibliothèque).

En disponibilité depuis le 15-11-2008, l'agent sollicite le renouvellement pour une durée d'un an à compter du 15-11-2015.

La FSU vote POUR

2 – Examen de la demande de renouvellement de disponibilité d'un ATTEE. (Collège Albert Sidoisne de BONNEVAL)

L'agent sollicite sa mise en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 2 ans, à compter du 01-09-2016, soit jusqu'au 31-08-2018, date de son départ à la retraite.

La FSU vote POUR

3 – Examen de la demande de disponibilité d'un adjoint administratif (Direction communication)

L'agent sollicite sa mise en disponibilité pour convenances personnelles, pour une durée de 6 mois, à compter du 1^{er} juin 2016.

La FSU vote POUR

4 – Examen de la demande de disponibilité d'un adjoint administratif (Espace séniors Chartrain)

L'agent sollicite sa mise en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} avril 2016.

La FSU vote POUR

5 – Examen de la prorogation de stage d'un ATTEE (Collège Jules Ferry d'AUNEAU)

La Direction de l'établissement scolaire demande une prorogation de stage d'1 an ainsi que son affectation dans un autre établissement, à compter du 24-08/2016. L'agent concerné est favorable à cette prorogation. Il souhaite muter sur Chartres et s'orienter vers un poste d'agent d'entretien polyvalent. Dans ce cadre, il sera reçu par la DRH et la Direction de l'éducation pour l'accompagner et l'aider à concrétiser son projet.

Compte tenu de l'avis favorable de l'agent concerné, la FSU vote POUR

Le féminisme est-il obsolète ?

A l'heure où la notion même de féminisme semble galvaudée, voire archaïque, nous nous interrogeons sur les raisons qui nous pousseraient à y croire encore.

Les politiques d'austérité, la montée des extrêmes droites et le retour des extrémités religieuses imposent plus que jamais des régressions pour les femmes. Car quoi qu'on en dise, le monde change mais il reste encore sur un modèle très patriarcal.

Dans le monde du travail, alors qu'une loi sur la parité a été votée il y a déjà une dizaine d'années, les disparités entre les hommes et les femmes perdurent. A poste équivalent, le salaire des femmes est toujours inférieur au salaire des hommes, de même que son déroulement de carrière est indéniablement plus lent (congé maternité, temps partiel...). Et ces inégalités se retrouvent au moment de la retraite puisque le calcul de cette dernière se base principalement sur le montant du salaire et la durée de carrière.

Si la science ne permet pas encore aux hommes d'enfanter, la société ne pourrait-elle pas leur permettre de s'investir davantage dans la sphère privée sans que leur virilité ne soit pour autant remise en question ?

Car oui messieurs, la parité ça commence par ça : dégager du temps aux femmes à l'intérieur de votre foyer. Comment ? En participant davantage aux tâches ménagères par exemple, ou en conduisant vos enfants à leur cours de sport ou de musique, en les accompagnant à une sortie scolaire, en restant à la maison quand ils sont malades, en vous investissant davantage dans les tâches dites administratives (tri

des papiers, prises de rendez-vous diverses etc).

Il nous semble essentiel de rappeler que le féminisme n'est pas un combat de femmes mais bel et bien un combat de tous !

Et si on arrêta de dire à nos petites filles qu'il est important qu'elles soient jolies, douces et sages là où l'on pousse nos petits garçons à être forts, courageux et ambitieux ? Malgré une pseudo évolution des mentalités, lors des achats des cadeaux de Noël vous remarquerez que la caissière où la marchande sur les cartons de jouets est toujours une fille alors que le médecin ou le vétérinaire a tendance à être un garçon ! Les rayons dédiés aux petites filles sont toujours remplis de rose, de poupées, de dinette et de déguisement de princesse alors que ceux des garçons sont remplis de camions bennes, de voitures, de pistolets et autres armes de destruction.

Qu'est-ce que cela signifie ? Les petites filles sont-elles toutes destinées à devenir des femmes au foyer parées de leur plus belle robe tandis que les petits garçons iront faire la guerre ou travailleront sur un chantier pour « faire bouillir la marmite » ? Nous espérons bien que non !

Nombreux sont les petits garçons à s'identifier à Dora l'exploratrice tandis que les petites filles rêvent secrètement de prendre la place de Sam le pompier ! Le féminisme ça commence donc par eux, avec eux et pour eux !

L'élégance, la beauté, la douceur ne doivent pas être les seules qualités reconnues aux femmes qui, autant que les hommes savent se montrer fortes, ambitieuses et créatives. De même qu'un homme sensible, délicat et à l'écoute n'en sera pour autant pas moins efficace !

Le féminisme a donc encore de beaux jours devant lui et le chemin qui mène à la parité semble encore bien long...

Les inégalités entre les femmes et les hommes en France : principaux indicateurs

	Hommes	Femmes
Education		
Part des étudiants à l'université en France en 2013-2014	43,1 %	56,9 %
Santé		
Espérance de vie à la naissance en France en 2012	78,4 ans	84,8 ans
Chômage		
Taux de chômage en France en 2013	10 %	9,7 %
Salaires		
Tous temps de travail confondus, les femmes gagnent		24 % de moins
Emploi		
Taux de temps partiel subi en France en 2011	2,8 %	8 %
Pauvreté		
Taux de pauvreté en France en 2011 (au seuil de 50 % du revenu médian)	7,7 %	8,2 %
Conditions de vie		
Temps journalier consacré au travail domestique en France en 2010	2h24	3h52
Vie politique		
Part des députés à l'Assemblée nationale française en 2012	73,3 %	26,9 %
Part des députés Parlement européen en 2014	63,6 %	36,4 %

Quand le privé tire la couverture

Une campagne nationale de sensibilisation est initiée par la MFP et les organisations syndicales de la fonction publique en direction des agents des trois fonctions publiques sur les graves menaces pesant sur leur protection sociale. C'est aussi l'occasion pour les Organisations syndicales de demander l'ouverture des négociations sur la protection sociale complémentaire des fonctionnaires et son inscription à l'agenda social.

Il ne s'agit pas de défendre un pré carré mais bien de pérenniser le modèle global de protection sociale construit par et pour les agents publics et caractérisé par de vrais mécanismes de solidarités générationnelles et contributives.

Les agents publics ont, comme tous leurs concitoyens, des besoins en santé. Du fait de son affaiblissement, la Sécurité sociale n'apporte hélas qu'un remboursement partiel, notamment dans la médecine de tous les jours. Pour limiter le reste à charge, le recours à la complémentaire santé devient indispensable.

Un tiers des assurés diffère ou renonce à des soins pour des raisons financières, en particulier en soins optiques ou dentaires. Les agents publics sont évidemment concernés.

Le législateur a généralisé, au 1^{er} janvier 2016, l'accès à une complémentaire santé pour tous les salariés d'entreprise... laissant de côté inactifs, sans emploi et agents publics.

Dans le privé, l'accès à la complémentaire est financé à hauteur de 50 % minimum par l'employeur. Ce financement est en partie exonéré de cotisations sociales. Ceci induit une grosse différence dans la prise en charge par les employeurs, 6€ en moyenne dans le public contre 151 € dans le privé.

Les assurances privées sont de plus en plus présentes sur le « marché » de la protection complémentaire. Ces entreprises capitalistes qui rendent compte à leurs actionnaires doivent générer du profit pour ces derniers. Leur approche est commerciale et génère des exclusions, notamment lors du passage à la retraite. La logique assurantielle favorise la segmentation et l'individualisation des risques puisque chacun cotise en fonction de son état de santé, de sa situation et de son âge. C'est le contraire des mutuelles... Pas étonnant que les assurances protègent notamment si peu de retraités ! Ou alors à quel prix ?

Le niveau de prise en charge proposé, très inflationniste, ne participe pas à limiter les dépassements d'honoraires, ni les montants des restes à charge pour les assurés. Les plus fragiles sont ainsi écartés de l'accès aux soins.

Les agents publics ont librement et volontairement construit et organisé leur protection sociale. Ils ont fait confiance à leurs mutuelles professionnelles pour porter un modèle solidaire adapté à leurs besoins.

La remise en cause de ce modèle de protection sociale, derrière lequel se profile une possible remise en cause du statut de la fonction publique, risque de nous fragiliser face aux risques sociaux et de santé alors que nous sommes loin d'être des privilégiés.

Le débat récurrent sur les jours de carences, la forte diminution du capital décès (Cf. le numéro 28 de notre journal) mais également le renouvellement, en 2017, des procédures de référencement des mutuelles sont autant de risques qui pèsent sur notre modèle de protection complémentaire.

En Eure-et-Loir, nous avons collectivement décidé de relayer cette campagne de sensibilisation dans notre département au travers de plusieurs actions : une remise de flyers, conférence de presse, audience sera demandée au préfet. Une information sera insérée dans les différents bulletins syndicaux et notamment ceux de la FSU.

Pour en savoir plus : http://www.mfp.fr/wp-content/uploads/2016/01/MFP_Plaquette_A4_feuille_a%CC%80_feuille_fond-jaune_BD.pdf

Loi travail

Les fonctionnaires sont aussi concernés !

La FSU réaffirme son opposition à un texte qui organise une régression généralisée des droits des travailleurs-euses et aggrave les inégalités sociales. Ce projet de loi travail n'est pas amendable car sa philosophie globale de dérégulation du droit du travail reste inchangée.

La FSU rappelle par ailleurs que ce recul sans précédent des droits sociaux des salarié-es aura forcément des conséquences pour les agents de la Fonction Publique !

Si ce projet vise d'abord à modifier le code du travail, les agent-es de la Fonction publique sont concernée-s, par solidarité bien sûr mais aussi par les régressions qui pourraient être transposées dans le secteur public (dialogue social, rapport national/local, temps de travail...).

La loi de juillet 2010 sur le « dialogue social » dans la Fonction publique prévoit que les accords « locaux » visent à transposer les accords validés au niveau national et ne peuvent qu'en améliorer les dispositions.

Faire primer les accords locaux dans la Fonction publique conduirait à fragiliser encore un peu plus l'égalité de traitement des citoyens dans l'accès au service public ou celle des agent-es entre eux. Par ailleurs, nombre de règles inscrites dans le statut sont la transposition de dispositions du code du travail, auquel nous avons parfois recours en matière de temps de pause ou de repos par exemple.

Ce projet de loi crée par ailleurs le compte personnel d'activité (CPA) pour l'ensemble des salarié-es.

Une concertation doit maintenant s'ouvrir de toute urgence dans la Fonction publique avant toute prise de décision. Ce dispositif ne doit pas remettre en question les droits collectifs mais doit par contre intégrer des droits nouveaux pour les agent-es.

Priorité à la jeunesse ?

Par ailleurs, ce projet de loi ouvre la porte à une fragilisation de la formation professionnelle et à la remise en cause des diplômes.

Il induit également que des établissements d'enseignement secondaire privés et hors contrat pourraient être bénéficiaires de la taxe d'apprentissage. Il s'agit d'un détournement de fond au détriment des établissements publics. Cela diminuerait encore la part « hors quota » dont les lycées et collèges publics peuvent bénéficier. Les établissements publics en ont déjà perdu en moyenne 30%.

Une vraie priorité pour les jeunes passe par les politiques éducatives, culturelles mais aussi par celles de l'emploi, des transports, du logement...

Loi travail

La double peine pour les femmes !

Depuis le 9 mars des dizaines de milliers d'étudiant-es, lycéen-nes, salarié-es, chômeurs-euses et retraité-es battent le pavé, dans toute la France, pour réclamer le retrait de la loi travail.

Cette loi, bien loin d'apporter un quelconque progrès, est une opération de dérégulation totale. La FSU réaffirme son opposition à un texte qui organise une régression généralisée des droits des travailleurs-euses et aggrave les inégalités sociales. Le recul des droits sociaux induits par cette loi est une évidence ! Comment certains peuvent-ils y entrevoir un quelconque progrès ?

Surtout, le projet de loi repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes et fait systématiquement primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou la loi. Ce principe est fondamentalement nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle. Cette égalité n'a avancé qu'à tout petit pas et qu'imposée par la loi, sous la pression des luttes féministes. Ajoutons que les femmes sont plus nombreuses dans les TPE/PME, où il y a moins d'implantation syndicale, et donc moins de possibilité de négocier et de se mobiliser.

Faire primer les accords d'entreprise entraînera donc une baisse des droits et garanties collectives dans les secteurs à prédominance féminine.

Dans la (longue) série de régressions pour l'ensemble des salarié-e-s, certaines seront particulièrement discriminantes pour les femmes.

Le temps de travail est le premier facteur discriminant pour elles, qui effectuent toujours 80% des tâches ménagères. Au lieu de réduire la durée légale du travail pour faire converger le temps de travail des femmes et des hommes, et permettre à toutes et tous d'exercer leurs responsabilités familiales, le projet de loi renforce considérablement la flexibilité avec la possibilité :

- par simple accord d'entreprise, de passer de 44h maximum par semaine à 46h
- de moduler le temps de travail sur 3 ans, d'imposer la flexibilité aux salarié-es et de repousser d'autant les possibilités de déclenchement des heures supplémentaires
- de baisser le taux de majoration des heures supplémentaires

Pour les salarié-es à temps partiel, les délais de prévenance en cas de changement d'horaires seront réduits de 7 à 3 jours.

- Les durées et modalités de congés seront définies par accord d'entreprise. Par exemple, la loi garantit aujourd'hui un minimum de 3 mois de congé pour les salarié-es accompagnant un-proche en fin de vie ou en perte d'autonomie. Cette durée pourra être revue à la baisse par simple accord d'entreprise

Les dispositions sur les congés payés ne seront plus garanties par la loi.

Demain, ce projet de loi facilitera les licenciements de celles et ceux qui ne pourront pas s'adapter à la flexibilité imposée.

- Les accords de compétitivité pourront être mis en place en l'absence de difficultés économiques, et permettront d'imposer des mesures de mobilité, de flexibilité, une augmentation du temps de travail... En cas de refus, l'employeur aura le droit de licencier la ou le salarié-e ;

Les entreprises n'auront plus besoin de prouver leurs difficultés économiques pour faire des plans de licenciements.

Ce projet de loi réforme en profondeur la médecine du travail. Il supprime la visite d'aptitude obligatoire et centre le suivi médical sur les salarié-es dits à risques. Sauf que les risques et la pénibilité des métiers à prédominance féminine sont très sous évalués. Une caissière de supermarché, qui porte chaque jour 15 tonnes, sera-t-elle considérée comme exerçant un métier à risque ?

Les obligations des employeurs en matière d'égalité professionnelle sont encore allégées : les négociations annuelles peuvent devenir triennales, les accords d'entreprise primeront sur les accords de branche, et la durée de vie des accords sera limitée à 5 ans, sans garantie de maintien des avantages acquis ! Bref, l'égalité professionnelle qui avance déjà très très lentement sur le terrain, est renvoyée aux calendes grecques!

Le projet de loi travail n'est pas amendable car sa philosophie globale reste inchangée. UN RETRAIT PUR ET SIMPLE S'IMPOSE !



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