



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 postale : 1 place Châtelet-CS 70403-28008 CHARTRES Cedex
Tel : 02 37 23 60 90 - Fax : 02 37 23 60 87
Mél : fsu@eurelien.fr

Fédération Syndicale Unitaire

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

CD 28 info n°31

Et l'humain là-dedans ? !

Temps de travail

Qui perd perd....

La question du temps de travail s'est posée dans d'autres collectivités. Et devinez quoi ? D'autres méthodes ont été utilisées et d'autres solutions ont été trouvées :

- Les agents ont été consultés par référendum ;
- Augmentation du régime indemnitaire pour compenser l'augmentation du temps de travail ;
- Durée de NEGOCIATION : 6 mois ;
- Renforcement de la participation employeur à la garantie prévoyance ;
- Financement d'une partie de la cotisation à la mutuelle santé ;
- Rémunération doublée le dimanche ;
- Abonnement gratuit des tous les agents à la piscine et à la médiathèque...

Ce sont juste, ici et pêle-mêle, les mesures qui ont été prises à Nîmes métropole ou encore à Béziers Méditerranée, deux agglomérations dont les exécutifs ne sont pas vraiment étiquetés comme gauchistes.

Mais ce n'est pas ce que le Département d'Eure-et-Loir a voulu faire se contentant d'accuser les syndicats « de refuser de négocier » alors même qu'au final il fut admis en CT qu'il n'était pas envisageable de négocier le cœur de leur réforme !

L'intersyndicale reste mobilisée....



SOMMAIRE

- P. 1 :** Temps de travail—Qui perd perd !
Quand protection rime avec restriction
- P. 2 à 3 :** CT des 20/06/16 et 22/09/16
- P. 4 à 5 :** CAP 27/09/16
- P. 5 :** RIFSEEP, attention danger !
Les bons gestionnaires des deniers publics
- P. 6 :** Silence, on tue !
Journées lyriques, vive la culture...
Grand coup de ménage
Rentrée dans les collèges
- P. 7 :** Souriez, c'est la rentrée
Fracture numérique
- P. 8 :** Petit retour sur la valeur professionnelle
La crise «des burkinis»

Quand protection rime avec restriction

Alors que l'heure est aux restrictions budgétaires et que mon quotidien se retrouve pollué par les injonctions paradoxales de mon employeur (il faut protéger les enfants en danger tout en réduisant le nombre de placements d'enfants) je ne peux que m'interroger sur l'avenir de mon métier.

Voilà quelques années que j'exerce ce beau métier qu'est celui de travailleur social. Des années jalonnées par des petites mais aussi des grandes satisfactions, des années ponctuées d'espoir, de sourires et de reconnaissance. «Mais ça, c'était avant !»...

C'est pourtant avec entrain et motivation que je continuais jusqu'alors à me rendre chaque jour sur mon lieu de travail, convaincue que mon intervention, aussi infime soit-elle, était encore utile à ceux que l'on nomme de façon polissée «les plus démunis».

Mais voilà qu'aujourd'hui je doute, lassée par ces dernières années placées sous le signe de la déception, des désillusions et des injustices, fatiguée par le nombre croissant de tentatives d'aides avortées au seul motif que «cela coûte cher»...

«Soyez créatifs» me disait-on il y a encore quelques années alors qu'on sentait déjà l'heure de la restriction poindre le bout de son nez.

Je ne pense pourtant pas manquer d'idées (sans prétention aucune) mais mes propositions d'aide et ma créativité ayant de plus en plus tendance à être tuées dans l'œuf, force est de constater que mes idées tendent à faire le dos rond, voire à disparaître.

A l'heure où le terme de «dossier» a remplacé celui d'enfant, alors que «le coût» de la prise en charge d'un enfant vient supplanter son «projet personnel», alors que mon «salaire» n'est désormais plus vu que comme une «charge salariale», je ne peux que regretter le temps où je lisais dans les yeux de mes responsables de l'encouragement et de la satisfaction plutôt que des euros !

Nostalgique me direz-vous ? Peut-être...

Nos directeurs auront tendance à expliquer cette lassitude par l'idée archaïque que nous sommes tous réfractaires au changement...si seulement je pouvais leur donner raison...

Pourtant le changement ne m'effraie pas, sinon comment réussirai-je à m'adapter aux contraintes institutionnelles de plus en plus nombreuses ?

Cela ne m'empêche pourtant pas d'en avoir marre et d'être en colère contre nos élus qui semblent n'en avoir que faire des gamins qui continuent pourtant de leur être confiés. «Il faut arrêter de placer les enfants», «je constate que cette année encore, il y a eu beaucoup de placements d'enfants sur votre équipe», «les placements coûtent cher, il va falloir faire des efforts», me serine-t-on à longueur d'année.

Alors que la plupart des établissements éducatifs réduisent leurs places faute de subvention, alors que notre département souffre d'un manque évident de famille d'accueils faute de recrutement, alors que les demandes d'aides financières sont passées au peigne fin pour finalement se voir refuser, alors que l'accès aux thérapies individuelles pour les enfants se limite à quelque places, alors que les transports permettant aux parents de venir rencontrer leurs enfants ne sont plus financés par le département, sachez qu'il y a encore et toujours des gamins abîmés et en souffrance qui sont en droit d'être protégés !

Alors ne venez pas me parler de protection de l'enfance quand **le travail de prévention est disqualifié par vos contraintes économiques** et que tout travail éducatif que nous tentons de mettre en place est sabordé par vos préoccupations budgétaires !

Car au fond quelle est votre préoccupation principale ? Les enfants ou les cordons de la bourse ?

Après le mouvement du 27 juin dernier où l'administration a décidé de faire la sourde oreille, de fuir les agents et de nous opposer comme interlocuteur la « police nationale », ce CT s'est tenu dans une atmosphère très silencieuse, puisque les organisations syndicales ont décidé de ne rien dire, de ne pas prendre part au débat et de voter contre tous les points inscrits à l'ordre du jour. Cette position oblige l'administration à convoquer un nouveau CT pour aborder une nouvelle fois ces points, au cours duquel nous prendrons part aux débats, car même si notre parole ne sert à rien, nous tenons quand même à nous faire entendre.

L'ordre du jour était le suivant :

1 – Mise en œuvre d'une prestation pour gardes d'enfants et d'une prestation pour accueil de loisirs : pour avis

2 – Augmentation de la valeur faciale des titres restaurants : pour avis

Ces deux premiers points sont liés à la nouvelle organisation du temps de travail, qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

1^{er} point : pour compenser l'augmentation des frais d'accueil des enfants non scolarisés et des enfants scolarisés lors de périodes de vacances. **(ATTENTION l'accueil périscolaire est exclu de**

Pourtant la diminution du nombre de jours de RTT va contraindre certains collègues à inscrire leur(s) enfant(s) aux Temps d'Activités Périscolaires (TAP) pour les écoles libérées en demi-journées (décret Hamon). Or, la plupart des TAP sont payantes...

2^{ème} point : Augmentation de la valeur faciale des titres restaurants de 7 € à 7,50 € pour 214 jours travaillés. La collectivité dit faire des efforts. Mais il ne faut pas oublier que l'agent doit une nouvelle fois contribuer à ces efforts, puisque la participation de l'agent se fait à hauteur de 40 %, conformément à la loi. L'agent à temps plein verra sa part augmenter, sur une année, à hauteur de 42,80 € au titre de la revalorisation de la valeur faciale du titre et de 22,40 € au titre de l'augmentation du nombre de journées travaillées.

3^{ème} point – Rapport sur l'état de la collectivité au 31-12-2015 : pour avis

4^{ème} point – Bilan social : pour information

5^{ème} point – création d'une cellule pour la gestion et le suivi du système d'information appliqué aux solidarités : pour avis

La FSU attend le prochain CT pour s'exprimer sur les différents points.

22 SEPTEMBRE 2016

1 - Dossier organisation du service hivernal – Avis du CT

Pour mémoire :

Le DOSH est un document général, dont l'objectif est de présenter les dispositions générales et particulières prises pour organiser le service pendant l'hiver sur le réseau routier départemental.

Il regroupe les principes et modalités d'actions au niveau du département.

Il sert de base à l'élaboration des plans d'exploitation du service hivernal (PESH), qui sont les documents propres à chaque subdivision, décrivant les moyens et les itinéraires à traiter. Bref, il organise le travail des agents !

Ce dossier est présenté chaque année au CT pour avis.

Peu de changement par rapport aux années précédentes :

Une modification du nombre de circuits soit 24 au lieu de 25. La FSU a souhaité savoir si cela diminuerait le nombre de kilomètres total. La réponse fut que non car les 24 circuits restant prennent en charge les parties de routes concernées, apparemment autour de l'agglomération chartraine.

Ce dossier intègre également les modalités relatives à la mise en œuvre du nouveau règlement du temps de travail.

La FSU a indiqué qu'au regard de ce point précis et toujours en désaccord avec le règlement imposé par la collectivité elle s'ABSTIENT.

Les points 2 et 3 concernent des dispositifs que la collectivité va mettre en œuvre pour amoindrir, nous a-t-elle dit en juin dernier, l'impact du futur règlement du temps de travail. En effet, si nous travaillons plus de jours nos frais vont augmenter, notamment

pour les frais de gardes d'enfants scolarisés ou non ou encore du fait de trajets supplémentaires, entre le domicile et le travail.

La collectivité donne les réponses suivantes :

2 - Mise en œuvre d'une prestation pour garde d'enfants et d'une prestation pour accueil de loisirs - Avis du CT

La collectivité va abonder d'autant le dispositif du Comité National d'Action Sociale (CNAS) en matière :

de garde d'enfants

Cette prestation ne prend pas en charge les dépenses liées aux activités périscolaires. Pourtant certains collègues, du fait de la perte de jours, vont devoir inscrire leur(s) enfant(s) aux Temps d'Activités Périscolaires (TAP) pour les écoles libérées en demi-journées (décret Hamon). Or, la plupart des TAP sont payantes...

Pour mémoire, la prestation du CNAS est versée en fonction du niveau d'imposition du ménage :

0 et 1 000 € **150 €** par enfant

1 001 et 1 800 € **120 €** par enfant

1 801 € et au-delà **100 €** par enfant

En 2015 : 102 agents l'ont demandé pour 128 enfants.

d'accueil de loisirs

L'accueil périscolaire est exclu de cette prestation ; prestation est versée en fonction du niveau d'imposition du ménage :

0 et 1 000 € **55 €** par enfant

1 001 et 1 800 € **45 €** par enfant

1 801 € et au-delà **35 €** par enfant

En 2015 : 138 agents l'ont demandé pour 226 enfants.

La FSU rappelle que ces prestations sont insuffisantes, qu'elles ne concernent que certains agents et qu'elles ne sont pas à la hauteur des frais supplémentaires engendrés par l'application de ce nouveau règle-

ment. LA FSU demande l'élargissement de ces prestations, notamment pour le péri scolaire.

La FSU s'ABSTIENT

3 - Augmentation de la valeur faciale des titres restaurants – Avis du CT

Il s'agit d'une revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant soit 7,50 € au lieu des 7 € actuels, avec une participation de l'employeur de 60 % et 40 % à la charge de l'agent, pour « compenser » les frais de route entre le domicile et le travail, dont la réglementation est très stricte.

A cette augmentation de la valeur faciale, s'ajoute l'augmentation du nombre de tickets puisque nous travaillerons à partir de l'application du futur règlement en moyenne 214 jours par an. Le bénéfice total de ces 2 augmentations combinées apportera une « plus-value » de 97,80€ par an de la part de la collectivité.

De son côté l'agent contribuera à hauteur de 65,20€ qu'il retrouvera en crédit sous forme de titres restaurants.

La FSU fait savoir que si la collectivité considère cela comme un effort de sa part, il ne faut pas oublier que cet effort est partagé.

Pour la FSU ce gain est mineur et ne touche encore qu'une certaine catégorie de personnes.

L'administration met en avant une certaine souplesse d'utilisation de ces titres qui offre une réelle plus-value pour les agents. La FSU intervient en rappelant que les titres-restaurant sont acceptés par les commerçants dans la limite de 2, que la mesure sociale est infime ! Elle ajoute que sans nouveau règlement il n'y aurait pas besoin de « s'évertuer » à trouver des compensations !!!

Le Président du C.T. rétorque que certes

cela est limité mais pas dérisoire.

La FSU s'ABSTIENT

4 - Attribution de la prime spécifique aux responsables de circonscriptions de la PMI- Avis du CT

Pour mémoire :

Le service PMI a été réorganisé (Cf. les N° 29 et 30 du journal de la FSU) notamment pour pallier les difficultés de recrutement en raison d'une certaine pénurie de médecins et d'une assez faible attractivité de la médecine territoriale et de l'Eure-et-Loir.

La nouvelle organisation a été proposée avec comme enjeux le maintien d'un bon niveau de service à la population et l'optimisation du temps d'activité des médecins, en les recentrant dans des tâches plus strictement médicales.

Les postes de responsables de circonscription peuvent désormais être confiés à des infirmières, puéricultrices ou des sages-femmes.

Afin de valoriser cette responsabilité, il est proposé d'attribuer aux responsables de circonscription de PMI, une Prime Spécifique (PS) de 90 € bruts mensuels, qui pourra être versée aux agents titulaires, stagiaires et contractuels occupant les grades des cadres d'emplois suivants :

- Cadre territorial de santé paramédical
- Infirmier territorial en soins généraux
- Infirmier territorial
- Puéricultrice territoriale
- Sage-femme territoriale.

La FSU demande si l'équivalent de cette prime est attribué aux autres R.C. La DRH précise que les autres R.C. ont un régime indemnitaire qui correspond au poste occupé et qu'à ce titre, elles perçoivent une somme équivalente à cette prime .

Rappelons que lorsque la réorganisation de la PMI avait été évoquée en CT, les syndicats avaient pour le moins regretté la succession des réorganisations qui menaient des collègues à avoir postulé et à avoir été recrutées sur des missions (référentes mode de gardes) qu'on supprimait un an après ! Certaines collègues ont de ce fait réintégré le secteur qu'elles avaient souhaité quitter moins d'un an avant ! Par ailleurs, il avait été évoqué, également lors d'un précédent CT, la possibilité d'envisager de conserver à certains endroits un poste «référent mode de garde». Bref, la vie est bien confuse à la PMI !!!

La FSU s'ABSTIENT

5 - Démarche design de services – pour information

Alors là, il faut avouer que ce point nous a tour à tour amusés ou attristés !

Pour faire court on vous cite ce que nous avons retenu des «2 enjeux majeurs de la démarche :

Adaptation du service public pour l'utilisateur
Modernisation de l'administration départementale

Cela passe par : **ACCOMPAGNER ET**

ACCULTURER

LAB28 |Une équipe au service des services

- > Un référent par DGA
- > Sensibiliser à la transition numérique (organisation d'ateliers, formations,...)
- > Centre de ressources (veille sur les innovations)
- > Catalyser les projets par le biais de l'animation du réseau d'ambassadeurs
- > Accompagner les projets de la démarche d'innovation

Un lieu

- > Pour s'informer et former (centre de ressources)
- > Pour expérimenter (outillé pour le prototype)
- > Pour mixer les acteurs (agents, élus, usagers, acteurs de l'innovation,...)
- > un relai de proximité LAB28,...)

Un réseau d'ambassadeurs dans les DGA

- > Formés à la pensée Design
- > A l'écoute des « irritants » et/ou des projets/envies d'innovation des services/ Simplifier le travail des agents»...

L'administration nous précise qu'il s'agit d'une réflexion et de pistes à creuser. La FSU fait remarquer qu'il s'agit d'une pensée unique imposée : comment avoir un réseau d'ambassadeurs sans «co-construction» avec les agents ?

La FSU fait remarquer qu'il s'agit de belles phrases, que beaucoup ne sont pas adaptées à un service public (fournisseurs, business,...). Elle fait part de sa crainte d'y voir la manière «d'habiller la pénurie» et la baisse de niveau de service. Par exemple, l'administration peut bien réussir à «mutualiser la gestion de certaines activités notamment dans le domaine social (gestion des places dans les établissements)», cela ne pourra empêcher que des décisions de placements d'enfants ne puissent pas être appliquées faute de places, que des personnes en situation de handicap ne trouvent pas de place en ESAT et/ou foyer hébergement ou encore qu'il faille attendre un décès pour qu'une personne âgée qui ne peut rester à son domicile trouve une place en maison de retraite ! Alors au risque de paraître archaïque nous ne voyons là que de la gesticulation pour balayer quelques cailloux sur la route, mais rien pour «retirer le rocher qui la barre» !

6 - Réflexions sur la mise en place d'un nouvel organigramme à compter du 1er janvier 2017 : Information du CT

Là encore on nous présente une démarche pour info, déterminer le futur organigramme (général, par direction et par service) de la collectivité. Le contexte annoncé est à la fois l'évolution institutionnelle (loi NOTRe), les contraintes financières, l'évolution des ressources humaines (départ du DGA culture), la réponse aux orientations politiques définies par les élus.

On nous indique qu'il convient de :

- «Permettre à l'organisation d'être la plus efficace dans ses missions de service public.
- Permettre aux agents de s'épanouir dans l'exercice de leurs fonctions actuelles et à travers des perspectives d'évolution de

carrière.

- Etablir un mode de fonctionnement qui privilégie la transversalité et qui permette de s'adapter à un environnement mouvant (social, économique, institutionnel, etc.)».

Ca fait rêver ! Non ?

L'administration prend le départ en retraite du DGAC «comme une opportunité de changer l'organigramme. Ce poste ne sera pas remplacé. Les Elus ont envie de mettre le CD 28 «en ordre de marche de façon pérenne» nous déclarent le Président de séance Pour la pérennité des services, ils font des choix budgétaires, des arbitrages pour que le CD 28 puisse survivre.»

La FSU demande au passage, ce qu'il en est de l'audit ENO mené pour tenter de résoudre les blocages et dysfonctionnement du SIAS et pour lequel les organisations syndicales ont été auditionnées. La réponse est que la démarche n'est pas «signifiante».

La FSU fait également remarquer les problèmes rencontrés avec le SIAS à plusieurs reprises (à notre connaissance au moins une fois en juillet et une fois en septembre), l'ensemble des agents se connectant au SIAS, quel que soit leur catégorie avait accès à tous les dossiers des usagers y compris aux fichiers tels que les comptes rendus de RDV, etc. Pas de réponses... Espérons juste que cela ne se reproduise pas !

La FSU précise que le délai entre le 9 septembre, lancement de la réflexion pour un nouvel organigramme, et le 31 décembre 2016 lui semble très court.

Réponse : plus facile de mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2017.

La FSU informe que beaucoup d'agents se posent des questions sur leur devenir.

A la demande des organisations syndicales, l'administration organise le 13 octobre prochain une réunion pour poursuivre la réflexion en cours.

A plusieurs reprises, lors des points 5 et 6, il a été fait référence au numérique comme voie royale pour la pérennité, l'égalité et la qualité du service public sur l'ensemble du Département. La FSU a rappelé que cela n'était qu'un outil. Elle a également fait part de sa satisfaction à la lecture d'un article de la gazette des communes qui relatait les propos d'élus ruraux à une table ronde «accéder au service en toute égalité», leur conclusion étant que **«les outils numériques sont indispensables, mais l'accompagnement humain l'est tout autant»**. Nous n'aurions pas dit mieux !

Questions diverses :

La FSU fait remonter à l'administration l'inquiétude des agents quant au pointage prévu avec l'application du futur règlement du temps de travail. Beaucoup d'agents nous interpellent pour savoir qui va pointer (quels métiers, quels grades, etc.), comment cela se passera-t-il ?

Pas de réponse ce jour.

CAP A

Pour cette CAP de rentrée, il convient de noter que les **4 sièges des Conseillers départementaux, représentants de l'administration, étaient pourvus. De mémoire, c'est une première.**

1. Examen de l'avancement d'échelon à durée intermédiaire d'une attaché territorial stagiaire. Elle aurait pu bénéficier d'un avancement à la durée minimum à compter du 1er avril 2016 et à durée maximum au 1er avril 2017.

Un agent stagiaire ne pouvant pas bénéficier d'un avancement d'échelon à la durée minimum, il est proposé de lui faire bénéficier de cet avancement à compter de sa titularisation, soit au 1er octobre 2016.

2. Examen de l'avancement d'échelon à durée intermédiaire d'une attaché territorial stagiaire. Elle aurait pu bénéficier d'un avancement à la durée minimum à compter du 9 février 2016 et à durée maximum au 9 février 2017.

Un agent stagiaire ne pouvant pas bénéficier d'un avancement d'échelon à la durée minimum, il est proposé de lui faire bénéficier de cet avancement à compter de sa titularisation, soit au 1er août 2016.

LA FSU vote POUR ces 2 points

3. Examen de la mise à disposition des agents auprès de la MDA

La collectivité nous explique que «le Département d'Eure-et-Loir et le GIP MDPH se positionnent résolument comme vecteurs de changement et fédérateurs d'énergies dans l'importante mission de la création de la maison départementale de l'autonomie (MDA)».

A l'issue de 6 mois de travaux des différents partenaires et acteurs pour définir l'organisation et le portage juridique, le projet a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique du 17 mai 2016. Il a également reçu des avis favorables de l'Assemblée départementale le 27 juin 2016 et de la Commission exécutive de la MDPH le 28 juin 2016.

Le GIP MDPH sera le porteur juridique de la MDA dont l'ouverture est fixée au 1er octobre 2016. L'intérêt du recours au GIP pour la MDA a pour avantage de permettre aux associations d'usagers (handicap, géronto...) d'être associées y compris dans les instances. Ce qui nous semble être intéressant et incontournable.

Pour ce faire :

Le Département délègue un certain nombre de ses missions dédiées aux personnes âgées et handicapées via une convention de délégation de missions au GIP.

Les personnels du Département en charge de ces dossiers seront mis à disposition du GIP.

LA FSU vote POUR et précise toutefois que les agents ont eu la sensation de ne pas vraiment avoir le choix, et qu'elle sera attentive au déroulement de carrière de ces agents.

La FSU souligne que le recours au GIP qui intègre l'ensemble des partenaires, notamment la société civile, est un point positif.

4. Examen de la demande de recrutement par voie de détachement d'une puéricultrice de classe supérieure pour une durée d'1 an, à compter du 1er septembre 2016, en qualité de puéricultrice de classe supérieure

LA FSU vote POUR

5. Examen du renouvellement de détachement sur un emploi fonctionnel

Renouvellement du détachement sur un emploi fonctionnel d'un DGA pour une durée de 5 ans, placé sur un échelon de l'emploi fonctionnel.

La FSU interroge l'administration sur cet échelon de l'emploi fonctionnel. La réponse faite est que rien ne change pour ce Directeur, il s'agit d'un simple renouvellement, une formalité nous dit-on.

LA FSU s'ABSTIENT

Nous nous interrogeons sur ces grilles spécifiques non communiquées.

6. Examen de la demande d'intégration d'une puéricultrice territoriale de classe supérieure, recrutée par voie de détachement, qui sollicite son intégration dans les effectifs du Conseil départemental d'Eure-et-Loir, en qualité de puéricultrice de classe.

La FSU interpelle l'administration sur le fait que tout est déjà acté et signé pour cette personne. Qu'il aurait été important de pouvoir contacter et échanger avec cette personne sur cette intégration. Les conséquences et/ou avantages sur son déroulement de carrière.

L'administration prend acte.

LA FSU vote POUR

CAP B

Les procès-verbaux (séance plénière et LGH4) de la CAP du 28 avril 2016 ont été approuvés à l'unanimité.

Examen de la mise à disposition des agents auprès de la MDA

A l'issue de six mois de travaux des différents partenaires et acteurs pour définir l'organisation et le portage juridique, le projet a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique du 17 mai 2016, et a été voté par l'Assemblée départementale du 27 juin 2016 et par la Commission exécutive de la MDPH du 28 juin 2016.

Le GIP MDPH sera le porteur juridique de la MDA dont l'ouverture est fixée au 1er octobre 2016

L'administration indique que «la création de la MDA est motivée par la nécessité urgente du rapprochement des services personnes âgées et handicapées et de l'importance de la prise en charge des publics concernés, en établissant un lien entre personnes handicapées et personnes âgées. Les

quatre arrondissements sont concernés (Chartres, Dreux, Nogent le Rotrou et Châteaudun) afin d'offrir une plus grande proximité aux usagers.

Le nombre des personnes handicapées s'élève à plus de 26 000 dans le département.»

Pourquoi un GIP : Ce type de groupement d'intérêt public permet un travail commun de l'Etat, de l'ARS, des mutuelles, des associations de personnes handicapées et de personnes âgées.

19 agents de catégories B sont concernés par cette mise à disposition, et une consultation plénière, pour les agents, a eu lieu le 25 mars 2016.

DRH expose les étapes de la mise en place de la MDA.

Le 25 mars : informations données, consultation.

Le 5 avril : Documents transmis au personnel

Un mail est envoyé le 29 juillet pour demander au personnel de se positionner sur leur mise à disposition

Echanges avec les agents au cours de cette mise en place dans la durée

La FSU précise que des agents nous ont indiqué avoir reçu un modèle pour faire leur demande de mise à disposition et ont regretté le peu de temps qui leur a été accordé sur les différents questionnements relatifs à cette mise à disposition.

La FSU a regretté qu'il ne soit pas accordé plus de temps aux agents sur cette réflexion, de toute façon, ils n'ont pas le choix dans cette mesure.

La FSU sera attentive au déroulement de carrière des agents mis à disposition.

LA FSU vote POUR

Demande de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles et demande de recrutement per voie d'intégration

Ont ensuite été étudiées les demandes de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles concernant 5 agents et la demande de recrutement par voie d'intégration directe d'un agent.

LA FSU vote POUR

CAP C

Après approbation des PV des précédentes séances qui n'ont attiré aucun commentaire, a été abordée la mise à disposition des agents auprès de la MDA. Comme dans les CAP A et B, la FSU a voté POUR.

Le point le plus épineux fut le refus de titularisation d'un agent de collège. Dossier très confus dans lequel rien n'est clair ! La FSU a fortement réagi quant à l'aspect humain de ce dossier. Le respect de la personne sur son établissement est quelque peu mis à mal par le gestionnaire !

Au final, le manque d'accompagnement de la collectivité sur les problèmes humains dans certains dossiers est parfois lourd... Ainsi, pour l'agent concerné cela mène à la perte d'emploi ! Le Conseil départemental participe ainsi à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en Eure-et-Loir. Le Président de l'instance a indiqué qu'il conviendra d'accompagner l'ex-agent. La collectivité pourra toujours l'aiguiller vers boostemploi !

Les bons gestionnaires des deniers publics

Et si au lieu de parler du temps de travail, nous discutons de son contenu, de sa qualité, de ses bienfaits ou au contraire de ses méfaits ?

Cette discussion pourrait certainement conduire à une performance sociale et économique au sein de la collectivité. Cependant, les esprits sont concentrés sur les économies...

L'on cherche à transformer le gain d'une nouvelle organisation du temps de travail en équivalent-temps plein et donc en masse salariale et au final en économie.

L'innovation, la vraie, serait plutôt de chercher un mode de fonctionnement tourné vers l'élaboration des décisions qui conduisent à l'action quotidienne des agents territoriaux, à la confiance de managers couplée à la responsabilité, à la transparence, au sens du travail, à la reconnaissance des efforts accomplis...

Entendre certains dire : « il faut remettre les fonctionnaires au travail ! » doit vraiment motiver tous les agents qui se dévouent pour assurer, dans leurs missions, un service public de qualité. 36,7 % des fonctionnaires travaillent le dimanche et parmi eux 30 % sont des territoriaux (rapport DGAFP 2015).

Ce sont les services de soins, les sapeurs-pompiers, la police municipale, les services d'eau et d'assainissement, les services de tourisme et de patrimoine, les services de cultures et de sports, les services de logistiques techniques, les services des routes...

Le calcul de la priorité ou la priorité des calculs ?

CAP ou Histoire de patience...

Certains de nos élus ne comprennent pas pourquoi autant de commissaires paritaires attendent devant la salle lors des CAP, alors que ce temps pourrait être occupé à travailler.

En effet, ils ont raison.

Ces commissaires paritaires attendent devant la salle parfois plus de deux heures parce qu'ils sont convoqués tous à la même heure et qu'il y a trois commissions.

Et pourquoi sont-ils tous convoqués à la même heure ?

Parce que le temps des commissions est variable et que nos élus ne veulent pas attendre et être retardés, leur temps vaut certainement plus que celui des agents.

Mais tout de même que de fainéants !

RIFSEEP... ATTENTION DANGER !

La réglementation :

Le futur régime indemnitaire, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a vocation à remplacer progressivement toutes les primes actuelles existantes qui répondent aux mêmes objectifs et aura donc vocation à s'appliquer à plus ou moins long terme à l'ensemble des filières (sauf exceptions qui seront réglementairement fixées).

AUJOURD'HI

Une multitude de primes en fonction du grade d'appartenance

Une multitude de modalités de calcul des primes actuelles

DEMAIN

Simplification : une seule prime quel que soit le grade d'appartenance

Une seule et même réflexion à mener sur les modalités de mise en œuvre

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de **deux parts** :

Une part obligatoire : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**)

Elle constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle est liée au poste occupé et à l'expérience professionnelle de l'agent. Cette part a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions. Dès que le poste évolue, la part sera modulée en conséquence.

Une part facultative : le complément indemnitaire annuel (**CIA**) :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le versement de ce complément est **facultatif**. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines de chaque collectivité territoriale.

Le montant pourra varier d'une année sur l'autre.

La loi prévoit une consultation préalable du Comité Technique, une délibération de l'Assemblée puis un arrêté individuel de versement de l'IFSE complétée éventuellement du CIA pour chacun des agents concernés en lieu et place des primes actuelles.

Lors de son application, il est préconisé qu'il n'y ait pas de perte de régime indemnitaire en application l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 qui garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste. Mais ensuite, il s'agit bien là d'une individualisation de la rémunération, encore « un coin enfoncé » dans le statut et l'égalité de traitement ! Encore un pan de notre vie professionnelle où ce sera pour les uns au détriment des autres, car à enveloppe constante il faudra faire des choix... et les agents les moins dociles, mais également les plus vulnérables et/ou ceux pour qui l'entretien professionnel est une épreuve difficile à affronter, risquent d'en subir les conséquences !

Remise en cause du statut de la Fonction publique

Le RIFSEEP s'attaque à un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car il garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps, quels que soient l'emploi exercé et la progression de l'agent en fonction de son ancienneté.

Mise en concurrence accrue des agents entre eux

A côté de l'IFSE, chaque ministère ou établissement peut décider de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à une partie des agents. Ce complément tient compte de la « manière de servir » et se fonde sur l'entretien professionnel annuel au cours duquel le supérieur hiérarchique pourra évaluer la réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. C'est donc une prime au « mérite », aux résultats, qui va accroître la mise en concurrence des agents. Son versement est facultatif, variant de 0 à 100% entre agents et pouvant représenter selon les catégories de 10% du total du RIFSEEP en C jusqu'à 20% en A.

Casse des services publics

Avec la prime à la performance instituée par le CIA, les agents auront tendance à réaliser en priorité leurs tâches les plus visibles et rapides, la collaboration sera réduite. Ils auront intérêt à évincer les usagers les plus longs ou difficiles à servir. Cette prime de « résultats » remet en cause le droit à l'égalité de traitement des usagers. En cassant ainsi les services publics, on ouvre la voie à de nouveaux transferts de missions vers le secteur privé, puisque la manœuvre est rodée : « le service public marche mal regardez ! Confions-le au privé !!! »

Silence, on tue !

En juillet dernier, l'horreur a encore frappé notre pays avec l'attentat ignoble commis à Nice, le jour de la fête nationale.

Un tel acte de violence, qui a coûté la vie à plus de quatre-vingt femmes, hommes et enfants, suscite à la fois émotion, profonde tristesse et colère.

Face à l'horreur et l'atrocité, la FSU est plus que jamais déterminée à défendre contre toutes les barbaries, la solidarité, la fraternité et la liberté, valeurs essentielles qui fondent le vivre-ensemble et la démocratie.

Dans notre collectivité, le 18 juillet a eu lieu la minute de silence décrétée suite à cette barbarie. Les collègues présents à l'esplanade ont peu apprécié de devoir attendre un fort long temps avant que le DGS descende introduire ce moment de recueillement qui a été largement raccourci sous la minute ! Cette minute de silence à midi pile s'imposait-elle à tout le monde à une heure précise pour montrer l'unité de la nation ou pas ? Par ailleurs, les propos du DGS relatifs à «la vague devant nettoyer l'écume des derniers évènements» ont également été mal perçus. Des collègues y ont senti une allusion aux événements internes à la collectivité autour du temps de travail. Nous pensons que ce n'est sans doute pas à cela que le DGS faisait allusion. C'est toutefois là la preuve de ce que nous avons avancé à de multiples reprises ces derniers mois. La destruction de la cohésion au sein de la collectivité ! A « mal traiter » les personnels, la communication ne passe plus...

Par ailleurs, il est assez déroutant de voir se succéder les minutes de silence alors même que la mise à mal des services publics comme l'école ou les services sociaux et notamment celui de l'enfance ne favorise pas les repérages des situations de «radicalisation». Hélas, trop souvent, cela engendre une prise en charge inefficace des situations perçues !

Ce ne sont pas les propositions loufoques et populistes autour de la «fiche S» ou du «lance-roquette» qui permettront de diminuer le risque de passage à l'acte mais bien le repérage et l'accompagnement. Cela se fait sans doute au niveau de l'état mais également grâce à celles et ceux qui sont au plus proche de la population au quotidien. Mais permettre aux travailleurs sociaux de faire leur travail n'est pas électoralement vendeur !!!

Grand coup de ménage

Le Département a encore trouvé source d'économie en diminuant la prestation ménage. La diminution du nombre de passages des agents de ménage a bien sûr un impact sur l'état des bureaux. Mais elle touche aussi, bien sûr, les conditions de travail qui sont employés par une société privée à coup de bouts de contrats ! Sous la pression et par peur de se faire rappeler à l'ordre, certain (e)s font plus que leur temps pour ne pas que la prestation soit médiocre ! Et cette mesure se répercute surtout sur les rémunérations des agents de ménage, moins d'heures engendrant une baisse de salaire !

Voilà encore bien la preuve, s'il en était besoin, que la diminution des dépenses publiques, en plus de mettre à mal le service public et la cohésion de notre société, favorise également la précarisation de nos concitoyens !

Et n'en déplaise à Albéric de MONTGOLFIER et son cartel d'élus qui nous ont accusé, lorsqu'ils nous ont reçu le 3 juin dernier, de vivre dans une tour d'ivoire sans aucune conscience de ce que subissent les salariés en dehors de notre petit nombril de fonctionnaire, cela nous fâche que ce soient encore le bas de l'échelle qui trinque...

Journées lyriques, vive la culture...

AA Ahhh, les journées lyriques... elles sont de retour ! Certes le Département est allé chercher LVMH, Vinci ou encore Eiffage pour qu'ils jouent les mécènes. Mais il s'agit bel et bien d'une volonté de culture vitrine où le leitmotiv de la «culture pour tous» est un leurre. La plupart des personnes qui se rendront à l'un des trois concerts sont déjà des initiés à la musique classique. En revanche, il n'est pas illusoire de penser que bien peu de bénéficiaires du RSA ou des gamins de quartiers populaires et/ou scolarisés en REP seront présents au concert du château de Maintenon, pas plus qu'à celui de la cathédrale ou du théâtre de Dreux ! Néanmoins un temps d'accueil sera réservé aux collégiens, donc la face est sauvée !

Rentrée dans les collèges

La rentrée est bien difficile dans nombre de collèges du département !

Un gel des crédits de suppléance a mis pas mal d'établissements en grande difficulté générant un surcroît de travail pour les équipes ATTEE. Face aux cafouillages générés, une rallonge de crédits a finalement été accordée. Mais compte-tenu de l'ampleur des difficultés cela reste très insuffisant.

Par ailleurs, en 2016, face à l'apparition de vacances de postes par secteur géographique et non plus par collège, la FSU était «montée au créneau». La collectivité avait donc mis en place des groupes de travail. 5 réunions se sont déroulées, aucune n'a traité du sujet «mobilité» et pourtant, l'ensemble des vacances de postes a, de nouveau, porté sur des secteurs géographiques ! Ces vacances de postes ont également fait «naître un nouveau métier». Il s'agit de l'ATTEE qui doit tout faire partout dans le collège, plus de spécialité pour l'agent d'entretien, l'agent d'accueil, celui de restauration...

Notons également que, dans les réunions, un certain nombre de préconisations avaient été évoquées, comme le service adapté en cas d'absence, le respect des missions de certains agents... Mais au bout de presque 10 ans de décentralisation des ATTEE, les collectivités qui se sont battues pour les récupérer, et la nôtre avec beaucoup de pugnacité, sont toujours incapables de faire respecter leurs missions et conditions de travail dans les établissements scolaires ! Cette volonté de récupérer ces agents était-elle donc à visée d'amélioration du service ou simplement de prendre de l'ampleur face à d'autres collectivités ?!

Souriez c'est la rentrée !

Les vacances se terminent et l'appréhension de la routine professionnelle resurgit inéluctablement... Pas de panique, tout est parfaitement normal, ce phénomène porte même un nom : le back to work blues (le blues du retour au travail !).

Selon les études menées à ce sujet, vous devrez surmonter entre 4 et 7 étapes avant de reprendre pied avec la dure réalité de votre quotidien.

Etape 1 : Le réveil douloureux

Vous aviez oublié à quel point le bruit de votre réveil pouvait être strident et inconfortant ? Pourtant il va bien falloir vous y faire car sans ce dernier vous risquez de rester couché et pour une reprise, «ça la fout mal» !

Histoire de prolonger un tout petit peu les vacances, pourquoi ne pas changer le bip-bip qui vous hérisse le poil par une musique douce ou le chant des oiseaux histoire de ne pas agresser votre épiderme alors que vos paupières sont encore closes ?

Etape 2 : le lundi, jour maudit

Rien de pire qu'une reprise un lundi car on ajoute au blues du dimanche soir le spleen de la fin des vacances ! Vous appréhendez sans doute cette journée comme s'il s'agissait de la fin du monde et quelque part vous avez un peu raison car il va vous falloir faire

le deuil des vacances terminées et attendre impatiemment les prochaines !

Pour que la chute soit moins brutale, peut-être pourriez-vous envisager de reprendre le travail en milieu de semaine ?

Etape 3 : Le jour d'après, c'est encore pire !

Comme dans la courbe du deuil, le pire arrive quand on s'y attend le moins. C'est le deuxième jour. Après avoir raconté vos vacances à vos collègues, vous devez vous faire une raison : «va falloir vous mettre au boulot». De toutes façons, le téléphone va vite se mettre à sonner et les mails accumulés durant votre absence vont vite vous rappeler à vos obligations professionnelles. C'est l'étape la plus critique qui vous fera basculer, soit vers une procrastination coupable, soit dans une montée en puissance motivante.

Etape 4 : Se réadapter au rythme du travail

Pendant vos vacances, point de montre ni d'activités contraintes. L'une des difficultés quand on reprend le travail, c'est de se remettre dans une temporalité contrainte avec des horaires et une routine à accepter. L'autre changement c'est que vous n'êtes plus dehors mais dans un bureau enfermé toute la journée ou presque et le temps risque de vous paraître un peu long. Pas de panique, tout est normal !

Etape 5 : Le décliv

A un moment donné de votre première semaine, un décliv va avoir lieu et une petite voix (la voix de la conscience sans doute) vous rappellera que vous n'êtes pas payé à ne rien faire ! Commencez par les tâches les plus difficiles pour vous remettre dans le bain.

Etape 6 : quand les vieux dossiers refont surface

Ca y est vous avez retrouvé votre dynamisme et vous vous sentez prêts à reprendre sur les chapeaux de roue. Ne criez pas victoire trop vite, vous êtes encore en phase de reprise, encore «convalescent» de vos vacances et vous pouvez rechuter à tout moment. Ménagez-vous des pauses car le stress peut remonter à la moindre petite contrariété et il serait dommage de perdre le bénéfice de vos vacances en quelques jours seulement (par exemple quand un vieux dossier dont vous aviez même oublié l'existence refait subitement surface). Gardez la tête froide et faites-vous un planning de reprise.

Etape 7 : le retour du chef

Cette étape signe définitivement la fin de la récréation. Anticipez cet échange en synthétisant les informations les plus importantes concernant les dossiers brûlants de l'été. Souriez, soyez positifs et détendus, sinon ça ne sert à rien de partir en vacances.

Existe-t-il des sources d'inquiétude quant aux emplois chez les agents des fonctions publiques ?

Les opposants au statut dans la fonction publique

La réduction de la masse salariale

Les restrictions budgétaires

Les recrutements des contractuels au sein des différentes strates de la collectivité sans espoir de titularisation

Le non remplacement des départs en retraite

L'aménagement du temps de travail où l'on perçoit l'ombre de la suppression des 35 heures



Les élus qui ne manifestent aucun intérêt pour le travail de leurs agents et qui semblent penser que les fonctionnaires ne sont que des fainéants

Autant d'éléments qui démontrent que oui, cette inquiétude est justifiée, et qui entraînent la montée en puissance d'une démotivation dans notre collectivité, comme dans tant d'autres.

Rappelons que le statut de la fonction publique a été créé pour garantir l'accès au service public à tous en vue d'une égalité de traitement, pour un service public rendu de la même manière.

Fracture numérique

La dématérialisation est de plus en plus présente et les services publics ne font pas exceptions !

Sous couvert de simplification administrative, de développement durable, la plupart des démarches (s'inscrire à Pôle emploi, demander la prime d'activité, faire sa déclaration de revenus...) se réalisent désormais par internet. Alors que l'économie réalisée sur le budget de l'État, grâce à la dématérialisation, est de 200 millions d'euros/an, est-elle toujours un progrès ? Certains s'inquiètent des conséquences sur l'inclusion sociale. En avril la CIMADE (Comité Intermouvements Auprès Des Évacués) associe, dans un rapport intitulé «À guichets fermés», la dématérialisation à l'exclusion. En effet, nous n'avons pas tous la même aptitude à comprendre et à utiliser le numérique à la maison, au travail et dans nos démarches. La manipulation des équipements et des interfaces, l'aptitude à trouver et à comprendre des informations, à analyser une situation, la capacité à constituer un dossier en ligne, à joindre les justificatifs demandés (etc....) n'est pas évidente pour tous. Il faut parfois pouvoir trouver de l'aide. Ceux qui ne sauront pas ou n'oseront pas solliciter cette aide, par honte, par peur ou par fatigue n'accéderont pas aux droits. Idem pour ceux qui auront essayé, mais isolés derrière un écran, auront échoué, la sanction sera identique : pas de prestation.

Les professionnels de l'action sociale s'interrogent : l'accompagnement au numérique entre-t-il dans la mission du travailleur social ? Comment répondre à la demande ? Si un grand nombre d'intervenants sociaux jugent le numérique utile dans leur pratique professionnelle et dans le parcours des usagers, 75 % des travailleurs sociaux reconnaissent faire régulièrement les démarches «à la place de», pour gagner du temps, alors que l'essence même de leur métier est l'accompagne-

ment.

La dématérialisation exclut de l'accès aux droits mais elle porte également atteinte au principe constitutionnel d'égalité devant le service public. Elle est parfois un obstacle au besoin de contact humain, à la possibilité de se rendre à un accueil pour questionner, s'expliquer, être rassuré. Les travailleurs sociaux deviennent des écrivains publics numériques, au détriment de l'accompagnement social classique et de l'accès à l'autonomie des personnes suivies.

«Eurélien ça créé du lien», mais pourtant le constat est le même ! La dématérialisation est plutôt globalement bien implantée sous le même prétexte d'égalité d'accès et de développement durable mais qu'en est-il de l'impact sur les conditions de travail des collègues, sur la place de l'usager et sur l'accessibilité réelle et sécurisée ? Dès la mise en place du SIAS, les professionnels ont fait remonter pléthores de problématiques de fonds et de formes. Un certain nombre sont restés lettres mortes ! En 2016, le Département confie un audit au Cabinet ENO, suite à la mise en place du SIAS le système d'information de l'action sociale. Les professionnels et les organisations syndicales ont rencontré le cabinet. Toutefois, nous sommes relativement peu optimistes. Par exemple, lors de la rencontre avec les syndicats alors que le cabinet ENO indiquait la nécessité d'un retour des usagers, nous interrogeons sur la forme que cela prendrait. La réponse d'ENO fut que compte-tenu du temps donné par la collectivité cela ne serait pas possible ! C'est encore la réaction du Président du CT qui en interrogé par nos soins en septembre, répond avec empressement que l'audit n'est pas encore présenté aux élus et qu'en tout état de cause il n'est significatif ! C'est encore les dysfonctionnements de l'outil qui sont visiblement capricieux.... Bref, nous sommes impatients de voir ce que la collectivité fera dudit audit !

Petit retour sur la valeur professionnelle

www.linternaute.fr répertorie deux sens de la «valeur professionnelle» : elle participe d'un côté de «l'ensemble des compétences et expériences professionnelles pouvant être mis en valeur», et de l'autre, «des principes qui influent sur les actions et les décisions d'une personne au cours de sa carrière professionnelle».

Aujourd'hui, ne dirait-on pas qu'on cherche à opposer valeur (professionnelle), notion économiste de rentabilité, aux valeurs (professionnelles et personnelles) qui conditionnent l'implication organisationnelle des agent(e)s ? L'évaluation, supposément objective, de la valeur professionnelle individuelle de chaque agent, porte bien, en fait, une valeur de rationalité qui renforce la mainmise d'une organisation administrative hiérarchisée : c'est «diviser pour mieux régner». A l'inverse, les valeurs de service public, de conscience et de vocation professionnelles, qui sont décriées, révèlent le rejet d'une cohésion et d'une identité collective dans la fonction publique : et là c'est «régner pour mieux diviser» !

Le décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux établit que la valeur professionnelle d'un agent est estimée à partir des résultats qu'il obtient et des objectifs qu'il réalise, de ses compétences professionnelles et techniques, de ses qualités relationnelles, de ses capacités d'encadrement ou d'exercice de fonction d'un niveau supérieur, le cas échéant. Cette valeur professionnelle est évaluée au cours d'un entretien professionnel annuel (EPA) mis en place sous sa forme actuelle depuis janvier 2015. Cependant, celui-ci n'est pas qu'un processus d'évaluation destiné à s'assurer de la pertinence ou de la qualité de l'action de mise en œuvre des politiques. Il est surtout censé évaluer la productivité des emplois et la réalisation d'objectifs : il met ainsi sous pression les agents, les isole et les individualisent (Cf. votre « Guide des carrières de la FPT 2016-2017 » de la FSU p.25).

Or, la valeur professionnelle est à présent convoquée pour arbitrer, dans le cadre du protocole «PPCR» (Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations) (tous les détails dans votre CD28 info n°26 en page 1), la classification et l'évolution de carrière des agent(e)s. Bruno Collignon, président de la FA-FPT, dénonce le caractère inéquitable de l'harmonisation des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle en vue d'individualiser la performance et les rémunérations, et d'instaurer un classement. Inspirée du privé, la méthode hiérarchise les performances selon le mérite, au détriment de la dimension collective du travail.

On en arrive ainsi à l'opposition entre les «nostalgiques de la rémunération au mérite» et les tenants de la reconnaissance des agent(e)s au travers de leur engagement, défini dans le cadre du statut. On ne peut que s'interroger : comment des agents en arrivent-ils parfois à se retrouver «en décalage par rapport à la manière de rendre le service public», et comment réorienter la réflexion vers une remise en condition de faire, selon les principes et les valeurs défendus ??

Rappelons qu'aucun indicateur objectif ne peut permettre d'estimer la valeur professionnelle d'une diversité d'acteurs publics aussi importante et qualitativement non évaluable (recherche, enseignement, justice, santé, social...). En définitive, classer les agent(e)s selon leur valeur professionnelle en excluant une partie de la population visée ne peut qu'être inéquitable.

La crise... «des burkinis» ou cachez ces citoyens que la République ne saurait voir !

Cet été, les débats ont poursuivis leur dérive vers de faux combats notamment ce qu'on pourrait appeler la crise «des burkinis». En plein mois d'août, des maires se sont soudain lancés dans une course effrénée à l'arrêté anti-burkinis, cette tenue de bain couvrant intégralement le corps de certaines baigneuses. Le mouvement s'étend rapidement à plus d'une vingtaine de communes.

On invoque le risque de trouble à l'ordre public, l'hygiène, l'égalité hommes-femmes, notre modèle laïc, la lutte contre Daech. Le burkini en devient même, aux yeux du Premier ministre, «la traduction d'un projet politique, de contre-société», une «provocation» face à laquelle la République doit se défendre !

Pourtant, rien dans notre droit n'interdit cette tenue de bain, ni impose aux citoyens quelque devoir de neutralité religieuse que ce soit, pas plus sur la plage que sur le bitume ! C'est à l'Etat que la loi de 1905 impose cette neutralité. De plus, le port du burkini lui-même délivre un message complexe, un compromis entre le respect des codes vestimentaires d'une tradition religieuse et la modernité que représente la baignade des femmes en public, un peu comme le port par certaines jeunes femmes du voile et du jean slim. Ces accommodements sont loin de plaire aux salafistes. Ne sont-ils pas le signe de l'intégration de ces femmes qui, tout en respectant certaines des prescriptions de leur religion, vivent bien dans la cité comme toutes les citoyennes, alors que l'islam rigoriste voudrait les séparer de la société des «mécéants» ?

Ainsi avons-nous atteint le degré zéro de la politique. Nous savions que nous étions «en guerre». Mais cette guerre n'est pas contre la destruction de notre planète et l'épuisement de ses ressources, pas contre les inégalités sociales, les chômages et la misère. Ces guerres-là peuvent bien attendre. C'est une autre «guerre» qui exige une mobilisation immédiate et énergique. L'assaut lancé contre ces quelques nageuses trop couvertes. Cette guerre se pare en outre des motifs les plus «purs». L'émancipation des femmes ! On savait combien nos maires, les élus en général (il n'y a qu'à assister à quelques débats ponctués de phrases parfois salaces de l'Assemblée départementale !) ou encore les ministres sont à ce point féministes ? Il est vrai qu'ils ne le sont que de façon épistolaires et plus aisément lorsqu'il s'agit des musulmanes.

De l'instrumentalisation de la colère

Défendre ce qui n'est rien d'autre qu'une liberté individuelle ne vaut pas nécessairement approbation sans réserve de ce type d'accoutrement et de ses différentes déclinaisons.

Reste que plus on interdira ou stigmatisera ces tenues, plus on contribuera à leur conférer, par réaction, la valeur d'un symbole identitaire. La tentation est décidément forte d'instrumentaliser la colère de certains et les peurs du plus grand nombre dans un but purement tactique

Le bel idéal de laïcité et le nécessaire combat féministe sont détournés dans des mécanismes discriminatoires.

Si l'islamophobie est devenue un des principaux tuyaux de la politisation néoconservatrice, l'antisémitisme est plus localisé mais a rarement été aussi sanglant en France avec les assassinats d'Ilan Halimi, de l'école juive de Toulouse et de l'Hyper Cacher. Dans notre pays, on peut de nouveau tuer des personnes parce qu'identifiées comme «juives».

Il est donc plus que temps de promouvoir une coalition multiculturelle et internationaliste pour les droits individuels et collectifs et contre les fondamentalismes islamistes, l'islamophobie et l'antisémitisme !



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

Madame Monsieur Nom Prénom

Date de naissance..... adresse mail

Adresse postale Code postal..... Ville

Direction Service Catégorie... Grade

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

Bulletin à renvoyer :

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

Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@eurelien.fr