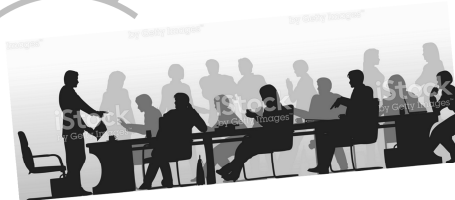




Fédération Syndicale Unitaire

Syndic' et vous ! N°34

**Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner,
mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu !**



« Des mots sur des maux Quand les instances s'en mêlent » page 2

Journée Internationale des droits de l'enfant

Le 20 novembre de chaque année tout un chacun célèbre la journée des droits de l'enfant.... et pourtant dans le même temps, on fait la chasse à ceux qu'on appelle pudiquement les mineurs non accompagnés et on laisse des enfants dormir dehors tout cela à cause d'une logique comptable, là où le seul intérêt de l'enfant ne devrait pas être confronté à du comptable et du rentable ! Le Conseil départemental 28 est dans cette veine... son intérêt financier le pousse à tout faire pour que soit estimé majeur les jeunes qui se présentent pour être protégés et accompagnés. Il force pour faire entrer "l'évaluation en matière de protection de l'enfance" dans son organisation à moyens constants. Nous refusons qu'un seul jeune dorme à la rue et se retrouve seul dans ce monde inique et violent !!!

**ETAT D'URGENCE :
L'ENNEMI PUBLIC N°1
PASSE AUX AVEUX**



« Collège et ATTEE
La FSU rencontre le Conseil départemental » page 8

**PROFONDEURS INSONDABLES
(R.P.S. ET MARKETING) page 7**

**Le 25 novembre journée internationale
contre les violences faites aux femmes
Egalité femme-homme page 10**



Le télétravail page 9

Bulletin de la section des TERRITORIAUX FSU du Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Local situé impasse Valin à Chartres (derrières 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

Mèl : fsu@eurellien.fr Http : <http://www.fsu.fr>/<http://www.snuter-fsu.fr/>

Des mots sur des maux... Quand les instances s'en mêlent.

Du 15 JUIN 2017

Outre les adoptions de PV de 2016, 5 points sont inscrits à l'ordre du jour de ce CT.

1 – ATD – élargissement des activités et autres modifications : pour avis

L'Agence Technique Départementale (ATD) a été créée par le Département en 2012 autour de l'assainissement puis a évolué au gré des désengagements de l'Etat notamment en matière de voirie et de droit des sols. Les personnels du Département sont mis à disposition de l'ATD (270 communes adhérentes) pour lui permettre d'assurer ses missions. Il s'agit là de poursuivre l'élargissement des missions de ladite agence.

Les désengagements successifs de l'Etat dans différents domaines de compétence sont dénoncés depuis le début par les différents syndicats de la FSU. Ils ont pour conséquences premières de grever les budgets des collectivités. En effet, si ici l'ATD facture aux intercom ses interventions pour ne pas peser sur le budget il n'en demeure pas moins que c'est le budget des intercom qui s'en trouve alourdi ! Or, si la fiscalité nationale n'est pas parfaite, et mériterait une réforme pour permettre de redistribuer les richesses dans notre pays, elle est moins inégalitaire que la fiscalité locale.

Par ailleurs, le désengagement de l'Etat produit également de l'iniquité sur le territoire national suivant les volontés politiques des exécutifs locaux.

La FSU vote s'abstient

2 – Projet d'évolution de l'organisation du Parc départemental : pour avis

En 2011, le parc était transféré au Département. Le Département a quelque peu délaissé ledit parc et notamment son laboratoire. Du coup, fin 2016 la collectivité arguant sa faible activité et d'un état déficitaire a décidé de le fermer définitivement ! Aujourd'hui, la collectivité souhaite modifier l'organisation du parc par équipe spécialisée sous l'autorité d'un cadre de proximité.

La FSU s'abstient

3 – Mise en place d'une indemnité de départ volontaire : pour avis

Depuis 2009, les collectivités territoriales ont la possibilité, comme c'est le cas à l'Etat depuis 2008, de mettre en place une indemnité de départ volontaire. Comme nous l'avions à plusieurs reprises indiqué le Conseil départemental ne l'avait pas encore voté.

La collectivité rappelle que **le versement de l'indemnité constitue une possibilité mais pas une obligation**

Il est proposé d'instaurer cette indemnité de départ volontaire, dans les cas d'une création ou reprise d'entreprise, d'une restructuration de service ou dans le cas d'un projet personnel.

Eh bien ça y est ! La FSU est relativement satisfaite de la mise en place d'une telle prime mais a indiqué qu'il faudrait être vigilant sur d'éventuels effets pervers et notamment au regard du caractère irrémédiable du départ ! La démission entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Et tout agent, qui dans les 5 ans suivant sa démission, serait recruté en qualité d'agent titulaire ou non titulaire de l'une des trois Fonctions publiques, sera tenu de rembourser l'indemnité perçue à sa collectivité. Il sera donc capital pour la DRH comme pour les organisations syndicales d'accompagner au mieux les collègues dans leur réflexion relative à une éventuelle démission.

Il nous appartiendra également de s'assurer du rapide remplacement des collègues lors de leurs démissions. La FSU a fait part de son regret que le montant de la prime soit en deçà des maximum prévu par la loi ! Le décret laisse à l'employeur le soin de déterminer le montant de l'indemnité dans la limite du double de la rémunération brute annuelle (Traitement indiciaire, le supplément familial de traitement éventuel, les primes et indemnités) perçue au cours de l'année précédant le dépôt de sa démission. La collectivité instaure l'indemnité qui sera au maximum de 1 an de la rémunération brute annuelle, avec une dégressivité proportionnelle à l'ancienneté de l'agent dans la collectivité (10 ans : 8 mois de la rémunération - 10 à 20 ans : 10 mois de la rémunération – plus de 20 ans : 12 mois de la rémunération).

Il a été indiqué que le CT devrait se réunir dans quelque temps afin de voir si des évolutions sont à apporter. La FSU a souhaité qu'il soit indiqué que «l'expérimentation» dure 1 an afin de faire un point sur le bienfondé de cette mesure.

La FSU vote POUR

4 – Modification du ratio d'accès au grade d'agent de maîtrise principal : pour avis

Les collectivités déterminent les ratios d'avancement de grade depuis 2007 (loi 2007-209).

Les ratios sont appliqués au nombre d'agents qui remplissent les conditions pour avancer au grade supérieur. Le nombre de

poste ainsi calculé représente un maximum au-delà duquel, l'autorité territoriale ne peut prononcer de nomination sur le nouveau grade.

Les ratios pour l'année ont adopté en Assemblée le 12 décembre 2016 (- 30% pour la catégorie C, 25% pour la catégorie B, 20% pour la catégorie A).

La réorganisation de la Direction des routes, notamment au niveau des subdivisions a mené la collectivité à souhaiter faire évoluer certains ratios dans une volonté de mettre en cohérence le grade des nouveaux chefs de centre avec leur fonction. Un certain nombre d'entre eux sont agents de maîtrise et remplissent les conditions pour une nomination au grade d'agent de maîtrise principal. Dix chefs de centre, actuellement agents de maîtrise sont promouvables au grade d'agent de maîtrise principal. Afin de permettre leur avancement au grade d'agent de maîtrise principal, le Conseil départemental propose de fixer pour l'année 2017 un ratio de 65 %, uniquement pour l'accès ce grade.

Par ailleurs, le décret n°2016-1382 du 12 octobre 2016 a modifié le statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et permet dorénavant la promotion au cadre d'emplois des agents de maîtrise pour les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE).

La collectivité propose, après évaluation de la manière de servir, de nommer dès 2017, les chefs de cuisine qui remplissent les conditions statutaires (près d'une quinzaine d'agents pour 2017).

La FSU se réjouit de l'ouverture de l'accès au grade d'agent de maîtrise pour les ATTEE mais elle demande de ne pas l'ouvrir uniquement aux chefs cuisiniers, mais de permettre l'accès à des collègues ATTEE principaux 1ère classe ayant des niveaux de compétence identique afin de ne pas bloquer le déroulement des carrières pour ces derniers.

La FSU vote POUR

5 – Outil de gestion du temps Horoquartz / bilan intermédiaire - Information

Fin mars, la FSU avait interpellé l'administration sur la problématique HOROQUARTZ !!! Dans la foulée, elle avait proposé aux 4 autres organisations syndicales du CD une rencontre dans ce cadre. 3 ont répondu présentes en co-signant un courrier intersyndical relevant les incohérences, dysfonctionnements et autres anomalies. Dans ce courrier il a été

sollicité l'inscription d'un point «Horoquartz» lors d'un CT.

De nombreux échanges ont eu lieu mais l'administration a, à plusieurs reprises, insisté sur le fait qu'elle acceptait de parler des dysfonctionnements et blocages techniques mais absolument pas du fond et du bienfondé du logiciel et du règlement... Aucun point de fond ne sera abordé, nous dit-on avant le premier anniversaire du règlement du temps de travail. Pas sûr qu'on est envie de lui faire un cadeau mais plutôt de le brûler avec sa bougie d'anniversaire !!!

Ainsi l'administration indique qu'il est dorénavant possible, de façon très exceptionnelle et pour raison professionnelles, de décaler la pause méridienne au-delà de 14h pour l'ensemble des agents.

Au cours des échanges, les heures supplémentaires ont fait débats à plusieurs titres. Tout d'abord, le nombre ! L'administration dit : «Un travail en heures supplémentaires correspond à un travail conséquent, exceptionnel et d'une certaine durée, ce qui n'est pas le cas d'un faible dépassement du cycle hebdomadaire. Ce dernier alimente le compteur Débit/Crédit et ne peut donner lieu à déclaration d'heures supplémentaires.

Les demandes d'heures supplémentaires sur plages variables d'une durée inférieure à 30 minutes sont donc refusées.» La FSU a déclaré que cela n'était pas juste. En effet, quand on fait régulièrement quelques minutes supplémentaires l'addition monte vite. 10 mn d'heures supplémentaires 2 fois par semaine cela fait presque d'1h30 par mois et 15h30 par an soit 2 jours. Quand on a plafonné à 3 jours la récupération du débit/crédit après avoir organisé la perte de 8 jours de RTT et d'éventuelles sujétions comment ne pas comprendre que les agents s'accrochent aux heures qu'ils sont obligé de faire pour permettre le fonctionnement du service public !

La FSU a souhaité connaître le délai de validation des heures supplémentaires mais n'a pas eu de réponse claire. Elle a suggéré de modifier le plafond des 6 ½ journées récupérables voire de le déplaçonner pour notamment alléger la charge de travail de la DRH, puisque la validation des N+1 n'est pas suffisante. Le DGS a indiqué que la collectivité va analyser le déplaçonnement des 25heures afin de s'assurer que cela «ne gomme pas de la mesure»....

Egalement au registre des heures supplémentaires, celles des catégories A ont été évoquées. L'administration part du principe «Les agents de catégorie A sont amenés à effectuer très régulièrement des horaires de travail au-delà des obligations hebdomadaires (37h30). Ces heures ne peuvent pas être considérées comme des heures supplémentaires puisque le montant du régime indemnitaire en tient d'ores et déjà compte.» Là encore cela est fort

réducteur notamment pour les travailleurs qui passent enfin en catégorie A, sans réévaluation de leur indemnitaire et qui apprécieront !

La FSU a insisté sur le fait que la collectivité a mis en place cet outil sous le motif d'une recherche d'équité mais que l'outil n'est pas nécessairement gage d'équité. Cet objectif revient à la collectivité, à

l'accompagnement et la formation des cadres et aurait pu être atteint autrement que par la mise en place d'un outil de surveillance qui ne laisse pas aux agents la liberté de gestion de leur temps de travail comme annoncé.

Il nous a été annoncé qu'une réflexion sur l'encadrement notamment au travers du prisme de l'équité sera menée.

Compte-tenu de l'évolution règlementaire des missions de la PMI, une réflexion concernant les sujétions spéciales sera également menée prochainement

Du 29 AOUT 2017

Premier Comité technique de la rentrée prévu initialement le 27 septembre 2017, avancé au 7 septembre et fixé définitivement au 29 août 2017.

La FSU regrette ces changements de dates et explique que la programmation de ce CT à cette date a été compliqué à gérer pour nos représentants du personnel, en raison notamment de la période estivale (document reçu pendant les congés, absence des représentants,...).

Néanmoins, nous tenions à être présents à ce CT, malgré les difficultés que cela a engendrées, afin ne pas pénaliser les collègues pour leur couverture « prévoyance ».

L'ordre du jour porte exclusivement sur la couverture complémentaire de prévoyance professionnelle.

Pour mémoire : compte tenu de l'augmentation importante des taux de cotisations du contrat de prévoyance (+ 35 %), le groupement signataire a résilié le contrat conclu avec COLLECTEAM.

Une nouvelle consultation a donc été lancée, afin de rendre l'offre de prévoyance la plus attractive possible et obtenir des taux de cotisations les plus bas pour les agents.

Cinq candidats ont remis des propositions, et il nous est proposé une présentation comparative résumée des chacune de ces offres, les noms des candidats ayant été masqués et listés par ordre de numérotation de 1 à 5. Il nous est expliqué que les autres membres du groupement n'ayant pas tous réuni leur CT, les noms des candidats ne peuvent être communiqués.

La DRH précise que le candidat choisi par le comité de sélection a semblé :

- être le plus prudent,
- avoir une approche innovante,

- offrir un partenariat à priori solide entre la DRH et le candidat,
- avoir une réelle capacité d'adaptation,
- proposer un prix moyen correct.

En préalable, la FSU rappelle une nouvelle fois que le tarif de ce type de contrat dépend du nombre d'adhérents et que pour obtenir le contrat, face à la concurrence, les candidats répondent souvent avec des prix d'appel extrêmement bas.

La position de la FSU reste la même depuis la mise en application de cette mesure, la participation de la Collectivité aux différents contrats labellisés des collègues, plutôt que le recours au contrat de groupe, serait plus équitable. Par ailleurs, la particularité des consultations relatives à ces contrats est la concurrence exacerbée entre les potentiels attributaires. C'était d'ailleurs le sens du vote de la FSU lors des deux précédents CT relatifs à ce dossier.

La FSU a indiqué qu'à l'heure où l'attaque systématique du modèle solidaire et mutualiste est devenu un «sport national», il semble évident qu'une grosse assurance qui a 5 milliards d'excédent annuel n'aborde pas le dossier de la prévoyance avec la même notion de solidarité, qu'une mutuelle.

En effet, espérons que derrière le candidat qui sera retenu, ne se cache pas une société dont le but est de soigner le compte en banque de ses actionnaires plutôt que de mettre en place une vraie solidarité.

La FSU regrette que le descriptif ne permette pas de comparer les offres et notamment de pouvoir comprendre les différences de notes entre les 5 candidats ayant remis leur offre pour une durée de 6 ans, avec possibilité d'un an de renouvellement.

La FSU rappelle que pour l'équilibre de ce genre de contrat, il faut une adhésion forte. Or, on s'aperçoit dans les différentes Collectivités que plus la participation de l'employeur est importante, plus l'adhésion est massive. Pour mémoire, 14€ dans le collectivité.

L'offre retenue propose des garanties de base très limitées (incapacité et invalidité à 95 % du salaire de base brut y compris NBI et régime indemnitaire mensuel, hors prime annuelle).

Le reste des garanties est proposé en option (perte de retraite, capital décès, perte d'autonomie, rente éducation, rente conjoint, incapacité et invalidité à 100 %). La FSU regrette notamment que le capital décès soit une garantie optionnelle. La FSU intervient en précisant que plus il y a d'options, moins il y a de solidarité.

Le taux de cotisation est garanti pendant 3 ans. Ce contrat prévoit une mise à disposition de 2 médecins conseils. La FSU demande s'il s'agit d'une mission de prévention ou de contrôle. La réponse est «contrôle et suivi des dossiers».

Une réunion d'information aux agents et un flash sont prévu.

Vote : la FSU s'ABSTIENT en précisant sa position favorable à la labellisation plutôt qu'au contrat groupe. Solidarité et forte concurrence ne font pas bon ménage.

En questions diverses, la FSU, évoque la suppression annoncée par le gouvernement des contrats aidés, et demande l'impact que cela aura au sein de la Collectivité.

Le DGS a demandé à la DRH un recensement croisé de ces contrats par Direction. Le DGS explique que ces dispositions sont hors éducation nationale. Le Département a donc contacté l'Association des Départements de France (ADF) pour savoir si les ATTEE exerçant leurs métiers au sein d'un établissement scolaire peuvent être considérés comme Éducation Nationale et être exemptés de cette mesure.

La deuxième conséquence concernerait les établissements sanitaires et sociaux à tarification départementale. La Collectivité

a fait une étude sur la pérennisation de 30 % des anciens contrats aidés et constate que cela engendrerait une augmentation significative des prix desdits établissements. La FSU précise que la pérennisation de seulement 30% des contrats aidés diminuera inéluctablement la qualité du service.

Deuxième point divers : la FSU s'interroge sur la non publication d'une vacance de poste. Le DGS précise que cela est arrivé une fois récemment pour palier à une situation individuelle difficile.

CAP

Catégorie A le 27/06/2017

CAP A GH-6 :

Attaché territorial hors classe :

L'Administration nous informe qu'il existera potentiellement, à effectifs constants, 7 possibilités d'avancement dans les années à venir. 4 agents remplissent les conditions statutaires pour en bénéficier cette année.

Considérant que ces possibilités peuvent décroître avec l'évolution des effectifs, qui ne sont pas annoncés à la hausse..., la FSU est favorable à l'avancement de l'effectif maximum, soit 4 agents.

Ces 4 agents sont également proposés par l'Administration. La FSU vote pour.

Conservateur de bibliothèque en chef

Chaque année, deux agents sont promouvables avec 1 possibilité, mais l'Administration refuse l'avancement, sous l'argument d'une absence de direction d'établissement. Et pourtant, ce n'est que l'expression d'un avancement à l'ancienneté qui est refusé de cette façon.

Conservateur du Patrimoine

1 agent, 1 possibilité : même discours de l'Administration, mais avec encore moins de légitimité par rapport à la direction d'établissement. Il ne fait pas bon progresser dans l'ancienneté en catégorie A !

CAP A : PLENIERE

1. Examen de la demande d'intégration d'une puéricultrice de classe supérieure recrutée par voie de détachement depuis le 1er septembre 2016, sollicite son intégration à compter du 1er septembre 2017
La FSU vote POUR

2. Examen de la demande de renouvellement de détachement d'un conseiller supérieur socio-éducatif, recrutée par voie de détachement depuis le 1er juillet 2010, qui sollicite le renouvellement de son détachement pour une durée d'1an à compter du 1er juillet 2017
La FSU vote POUR

CAP A GH-5

La manière de service, le niveau de responsabilité, l'encadrement, l'adéquation entre l'emploi et le cadre sont les critères que la Collectivité nous annonce. Les propositions de la Collectivité sont issues des échanges entre le N + 1, les DGA et le DGS. Les élus membres de la CAP ont pris connaissances des différentes situations et nous font part qu'il n'est pas toujours facile d'être équitable.

Attaché territorial principal - 3 possibilités pour 13 agents remplissant les conditions statutaires

3 agents sont proposés ; une seule des propositions est commune entre la FSU et la Collectivité.

La FSU s'abstient sur les 2 autres propositions.

Ingénieur principal - 2 possibilités pour 9 agents remplissant les conditions statutaires

La Collectivité fait le choix de nommer une seule personne. Cet agent est également présent sur la liste FSU. La FSU vote POUR.

Sage-femme de classe exceptionnelle - 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires

Proposition commune entre la FSU et la Collectivité. La FSU vote POUR

Sage-femme de classe supérieure - 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires

Pas de difficulté, la FSU vote POUR

Puéricultrice hors classe - 1 possibilité pour 9 agents remplissant les conditions statutaires dont 6 agents remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la Collectivité

Les propositions de la Collectivité sont entièrement différentes de celles de la FSU. La FSU s'abstient.

Puéricultrice de classe supérieure - 1 possibilité pour 5 agents remplissant les conditions statutaires

La proposition de la Collectivité correspond à celle de la FSU. La FSU vote POUR

Infirmiers en soins généraux hors classe - 1 possibilité pour 9 agents remplissant les conditions statutaires dont 7 agents remplissant les conditions statutaires après application des règles de la Collectivité

Les propositions de la Collectivité sont entièrement différentes de celles de la FSU. La FSU s'abstient.

Infirmier en soins généraux de classe supérieure - 1 possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires

La proposition de la Collectivité correspond à celle de la FSU. La FSU vote POUR

Avancement au grade de Cadre supérieur de santé - 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires

La proposition de la Collectivité correspond à celle de la FSU. La FSU vote POUR

Cadre de santé de 1ères classe - 2 possibilités pour 8 agents remplissant les conditions statutaires

La proposition de la Collectivité correspond à celle de la FSU. La FSU vote POUR

Attaché territorial - 1 possibilité pour 318 agents dont 268 remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la Collectivité

La FSU fait remarquer que pour cette promotion interne, le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires est très important. Les agents sont issus des filières technique, médico-sociale, culturelle et administrative. Cela laisse peu de place aux agents de la filière administrative dont pourtant ce grade est issu.

La FSU demande que pour cette année un agent de la filière administrative puisse être nommé, puisqu'en 2016 un agent de la filière sociale a bénéficié de cette promotion et qu'en 2015 il s'agissait d'un agent de la filière culturelle.

Pas de chance, c'est une nouvelle fois la filière sociale qui est mise en avant.

Dans ces conditions, la FSU s'abstient.

Pendant cette CAP, nous avons constaté que les propositions de l'administration étaient quasi systématiquement différentes des nôtres, car leurs choix se porte préférentiellement sur les agents ayant pris des postes à responsabilité ou d'encadrement, toujours dans le souci de cette fameuse « adéquation » entre le poste occupé et le cadre d'emploi.

Le cas le plus flagrant, s'est révélé lors du choix de promotion d'un agent (sur plus de 300) au grade d'attaché territorial

La FSU a demandé à l'administration de transmettre des informations supplémentaires sur les agents, afin que l'on

puisse affiner la réflexion au moment de préparer la CAP. L'administration s'est montrée favorable à cette demande.

Catégorie B le 27/06/2017

1) Plénière

a) PV de la CAP du 9 février 2017 : approuvé à l'unanimité

b) Situation d'un agent de la MDA ayant saisi la CAP suite au refus, par sa hiérarchie, de lui accorder un temps partiel à hauteur de 90%. Cet agent bénéficiait d'un temps partiel de 80% auparavant.

La direction de la MDA a demandé qu'aucun agent ne puisse bénéficier d'un temps partiel qui ne soit pas de droit.

Monsieur SOURISSEAU précise qu'il s'est engagé à soutenir cette demande pour la première année, compte tenu de la mise en place complexe de la MDA.

Les représentants du personnel exposent la situation de l'agent, indiquant qu'ils ne comprennent pas ce refus, l'agent sollicitant un temps partiel de 90% alors qu'il était de 80% auparavant, ayant toujours mené ses missions à bien pendant cette période, et s'étant largement impliqué dans la mise en place et les groupes de travail relatifs à la MDA.

Les OS précisent que même si cet agent ne peut plus bénéficier d'un temps partiel de droit, il est important, compte-tenu de l'âge de ses enfants, de ses prévisions d'organisation, et afin de conserver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie familiale d'obtenir ce temps partiel.

Monsieur SOURISSEAU reconnaît qu'il est illogique que des temps partiels qui ne sont pas de droit soient accordés aux agents du CD et refusés aux agents de la MDA.

Monsieur SOURISSEAU indique que cette organisation est globale, qu'il s'est engagé auprès de la direction de la MDA, pour une période d'un an et que cette demande est une demande pour convenance personnelle.

La FSU indique que cette organisation doit se prendre en septembre date de la rentrée scolaire et non en décembre.

Conclusion : Monsieur SOURISSEAU s'engage à rencontrer la direction de la MDA afin de rediscuter des modalités autour des demandes de temps partiel des agents. Il s'engage également à rencontrer l'agent concerné pour lui expliquer cette décision.

Les OS émettent un avis défavorable au refus d'octroi d'un temps partiel à hauteur de 90%

c) Examen de la demande de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent. Avis favorable à l'unanimité.

2) Groupe hiérarchique 3

A) Examen de la promotion interne

a) Au grade de rédacteur territorial et ou rédacteur territorial principal 2^{ème} classe, 2 possibilités pour 24 agents remplissant les conditions statutaires dont 19 agents remplissant les conditions statutaires après application des règles de la collectivité.

2 promus dont un proposé par la FSU. La FSU vote pour mais s'abstient pour la deuxième proposition faite par l'administration.

b) Au grade de technicien territorial et ou technicien territorial principal 2^{ème} classe pour les agents ayant réussi l'examen .1 possibilité pour 118 agents remplissant les conditions statutaires dont 89 agents remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité. 1 promu, la proposition de l'administration ne correspond pas à celle de la FSU. La FSU s'abstient.

A cette occasion l'administration rappelle ses critères de promotion à savoir :

- Adéquation entre le poste et le grade
- Manière de servir (cf évaluation annuelle des agents)
- L'âge

c) Au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et ou assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^{ème} classe pour les agents ayant réussi l'examen. 1 possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires dont 1 remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité.

1 promu, la FSU vote pour.

d) Au grade d'animateur territorial. 1 possibilité.

Aucun agent n'est promu car aucun ne remplit les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité.

3) Groupe hiérarchique 4

B) Examen de l'avancement de grade

a) Au grade d'assistant socio-éducatif principal. 8 possibilités pour 33 agents remplissant les conditions statutaires. L'administration et la FSU s'accordent sur la

promotion de 7 agents. La FSU vote pour. Le 8^{ème} agent n'étant pas proposé par la FSU, la FSU s'abstient.

b) Au grade d'éducateur principal pour jeunes enfants. 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires. La FSU vote pour.

c) Au grade de rédacteur principal 1^{ère} classe pour les agents lauréats de l'examen professionnel. 6 lauréats pour 6 possibilités. La FSU vote pour.

d) Au grade de rédacteur principal 1^{ère} classe par voie d'ancienneté.

18 possibilités pour 34 agents remplissant les conditions statutaires dont 24 remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité. L'administration décide de ne promouvoir que 11 lauréats suite à la commission d'harmonisation où il a été mis en avant que seulement 11 agents sur les 18 promouvables, effectuent des tâches qui correspondent aux grades de rédacteur principal 1^{ère} classe.

11 promus, la FSU vote pour mais regrette qu'une fois encore 7 agents ne puissent être nommés au motif discutable invoqué. L'occasion ne se représentera peut-être pas pour eux.

e) Au grade rédacteur principal 2^{ème} classe pour les agents lauréats de l'examen professionnel. 2 lauréats pour 2 possibilités. La FSU vote pour.

f) Au grade de rédacteur de 2^{ème} classe par la voie d'ancienneté.

6 possibilités pour 13 agents remplissant les conditions statutaires.

L'administration et la FSU s'accordent sur 5 agents. La FSU vote pour. Le 6^{ème} agent n'étant pas proposé par la FSU, la FSU s'abstient.

Au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe ayant réussi leur examen professionnel. 1 lauréat pour 1 possibilité. La FSU vote pour. Au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe par la voie de l'ancienneté. 3 possibilités pour 4 agents remplissant les conditions statutaires. 3 agents sont promus (le 4^{ème} agent étant promu au titre de l'examen professionnel. La FSU vote pour.

- 2 demande de disponibilité et 2 renouvellement de disponibilité pour laquelle la FSU vote POUR.
- 6 changements de résidence administrative dans le cadre de la réorganisation des routes, conformément à l'accord des agents. La FSU vote POUR.
- 1 mise à disposition de la MDA. La FSU vote POUR.
- 1 demande d'intégration d'une agente ATTEE. La FSU a rappelé l'iniquité entre les collègues qui ont touché la prime de 1 500 € et ceux qui ont opté avant ou après. Or, ceux qui ont opté dès le début ont pourtant fait faire des économies à la collectivité ! La FSU vote POUR.
- 1 demande de prorogation de la période de stage avec formation prévue. La FSU vote POUR

2 points spécifiques à l'ordre du jour du groupe hiérarchique 2, les avancements de grade et les promotions interne.

- Avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{er} classe – 18 possibilités pour 61 (71*) promouvables ;
- Avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe – 15 possibilités pour 50 promouvables ;
- Avancement au grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{er} classe – 1 possibilité 1 (3*) promouvables ;
- Avancement au grade d'adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe – 1 possibilité pour 3 promouvables ;
- Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{er} classe – 24 possibilités pour 80 (92*) promouvables dont 17 vers les centres d'exploitation, 6 vers les collègues, 1 vers les moyens généraux.
- Examen de l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe pour les lauréats de l'examen professionnel 1 pour 1

- Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe – 8 possibilités pour 27 agents dont 4 vers les CE, 1 vers la DSI, 2 vers les collègues et 1 a la direction de la logistique
- Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{er} classe des établissements d'enseignement – 28 possibilités pour 93 (127*) promouvables ;
- Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement – 6 possibilités pour 20 promouvables ;
- Avancement au grade d'agent de maîtrise principal – 14 possibilités pour 21 agents. Pour mémoire, le ratio initial de 30% a été porté 65 (CT du 15/06 et validé par l'assemblée départementale du 26/06). Les chefs de CE ont très majoritairement bénéficié de cet avancement afin de renforcer leur position hiérarchique d'après l'administration.
- Avancement au grade d'agent de maîtrise – pas de ratio communiqué aux représentants du personnel avant la CAP mais à nouveau communiqué sur place. Les 2 représentants FSU n'ont pu assister au débat étant concerné. 23 possibilités pour 196 (267*) promouvables.

La séance a duré 3 heures, l'administration a parfois lâché du lest mais on sentait que certains candidats étaient bien soutenus. Volonté du département de renforcer la hiérarchie des catégories C dans les collèges et les Centres d'Exploitation des subdivisions routières.

* Nombres de promouvables avant application du critère interne de 2 ans avant une 2^{ème} promotion.

CHSCT

du 29 juin 2017

1. Approbation du procès-verbal

Le PV a été approuvé.

2. Compte-rendu de la visite de la DGAS – rue Nicole à Chartres

Le 1er décembre 2016, la visite des locaux de la DGAS situé 29/31 rue Nicole a eu lieu:

- Les locaux ne sont pas adaptés au service rendu au Public et au vu du nombre d'agents travaillant sur le site.
- Le parking est difficilement accessible pour les usagers du fait du stationnement des véhicules des agents.
- Pas de marquages au sol sur le parking pour les places réservées aux personnes handicapées et accès aux personnes handicapées non conformes.
- Site très fréquenté qui génère des temps d'attente pour les usagers car occupation continue des bureaux d'entretien.
- Sanitaires vétustes et pas assez nombreux au vu du nombre d'agents.

- Saturation du standard téléphonique qui sonne dans le vide quand les usagers appellent

- La conseillère départementale « Catherine AUBIJOUX » a rendu compte qu'elle a été interpellée par le manque de confidentialité des locaux.

- La FSU a posé la question du nettoyage des jouets mis à disposition pour les enfants, l'administration a répondu que c'est au service de l'Aide Sociale à l'Enfance de trouver une organisation pour effectuer cette tâche....

3. Compte-rendu de la visite du collège Pierre Brossolette à Nogent-le-Rotrou:

La cuisine prévue à l'origine pour 250 repas accueille aujourd'hui 340 élèves. Le cuisinier adapte ses menus par rapport à la capacité des fours et aux problèmes d'espace dans la cuisine.

Il est rapporté que le gestionnaire se préoccupe des conditions de travail des agents ATTEE, une bonne dynamique est constatée au niveau de l'équipe.

4. Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail

Bilan des fiches Santé et Sécurité (fiches SST) en 2016 :

En 2016, une augmentation des accidents et de leur gravité a été constatée par rapport à 2015. Le déplacement à pied est le plus accidentogène.

5. **Bilan d'activité de l'année 2016 des médecins de prévention :**

- Rédaction de documents concernant la santé à l'attention du personnel
- Réalisation d'études de poste de travail sur écran
- Participation à 4 visites CHSCT
- Participation au groupe projet sur les Risques Psychosociaux.

6. **Bilan quantitatif et qualitatif de l'évaluation des risques psychosociaux au Conseil départemental :**

Monsieur CATTÀ du cabinet CATTALYSE a fait le retour des questionnaires du personnel et a décliné les objectifs de travail. Il propose 7 ateliers de travail avec des agents volontaires non encadrants, représentatifs de différents métiers afin de faire des propositions d'actions.

Il souhaite qu'en découle un séminaire au mois d'octobre 2017 avec les encadrants pour décider d'un plan d'action.

Murmures syndicaux.

PROFONDEURS INSONDABLES (R.P.S. ET MARKETING)

Le résultat de l'enquête sur la qualité de vie au travail nous a été présenté. Réponse à une exigence réglementaire et non pas à une situation locale dégradée justifiant une attention particulière, ce document nous laisse plus que dubitatifs. Comment ne pas considérer comme purement formelle cette démarche quand elle intervient au lendemain d'une

réorganisation du temps de travail supprimant huit jours de congé et soumettant le personnel à l'humiliation de la pointeuse? En matière de lutte contre les « risques psychosociaux » on pouvait légitimement espérer mieux. Pourquoi ce silence sur les conséquences de cette réorganisation, autant dans le questionnaire, que dans le commentaire qu'ont pu en faire deux personnages moteurs de notre collectivité, le Président de la C.A.P., et le D.G.S. ? Quelle évaluation des conséquences « psychosociales » en a été faite ?



**Manifestation départementale du
Mardi 10 octobre 2017 à CHARTRES**

Parmi les 800 manifestants réunis pour faire entendre leur mécontentement suite aux mesures négatives annoncées par le gouvernement pour les agents de la fonction publique, le SDU TERRITORIAUX 28 FSU était particulièrement bien représenté.

A l'encontre du commentaire du président du C.T., nous affirmons qu'il ne s'agit pas de « ressenti » mais bien d'une expérience de situations individuelles et collectives dégradées, maintes fois énoncées, dénoncées, expliquées et combattues par le personnel et leurs syndicats, dont la genèse est parfaitement connue.

Outre la méfiance à l'égard des sondages de toutes natures et, notamment de l'usage orienté que le commanditaire peut en faire, l'analyse du cabinet mandaté par notre employeur ne manque pourtant pas d'intérêt. Ainsi est-il écrit en **très gros caractères** : « 72% des agents sont globalement satisfaits de leur travail. », et, beaucoup plus discrètement : « 17% sont satisfaits de la reconnaissance des élus ; 35% sont satisfaits de la hiérarchie supérieure (N+2 et +); 43% se sentent considérés ; 26% sont satisfaits de leur rémunération ; 40%...recommanderaient à un ami d'en intégrer les services ». Nous laissons au lecteur le soin d'inverser la présentation pour connaître le pourcentage de « non satisfaits » ou de « sans avis ». Sur ce dernier point, la difficulté d'expression de la réalité professionnelle à travers un questionnaire calibré et par essence restrictif explique sans aucun doute la forte proportion de « sans avis ».

Nous sommes « tout-à-fait satisfaits » que le prestataire relève le manque de sens, de reconnaissance, l'éloignement de la hiérarchie supérieure, n'allant pas pour autant jusqu'à relever les conséquences néfastes de l'absence de celui qui préside la collectivité (jusqu'à ces derniers jours !). Le manque de confiance dans la collectivité, dans son avenir, dans les perspectives professionnelles en son sein ne dénote pas non plus un fol enthousiasme de la part des collègues.

Il est par ailleurs assez cocasse de voir noter la nature des principaux canaux d'information. Les « échanges entre collègues » en constituent le premier. Le manque d'information de la part de l'autorité serait ainsi compensé par la gestion autonome de la chose par les agents

Avec l'inconvénient de développer la rumeur qui toujours grandit proportionnellement au manque d'information, lorsque celle-ci est accaparée par une minorité.

Pour sa part, notre D.G.S. se satisfait que 63% des agents (dénommés « collaborateurs » dans la nov-langue managériale) se soient « exprimés sur leur ressenti ». Une proportion bien supérieure d'agents s'étaient prononcés contre la réorganisation du temps de travail. Nous savons à notre dépend ce qu'il a été fait de notre « libre expression » à cette occasion; et il ne s'agissait pas de « ressenti » ! Ce plus haut cadre de la collectivité semble découvrir le monde, mais nous pose comme postulat de base la nécessité de « rationaliser l'action publique ». Il s'agit, bien entendu de rationalisation comptable. Il reste alors, et comme toujours, bien peu de place à la relation humaine et l'attention susceptible d'être apportée aux collègues en difficulté et à l'ambiance générale. Nous voilà avertis. Mais nous comptons sur les artistes du « design de service » pour initier un peu de poésie dans ce rationalisme morbide. Quant au « diagnostic partagé », il ne s'agit que de la seule présentation aux représentants du personnel de la procédure et des décisions de l'administration ; la notion de « partage » nous semble ainsi bien relative.

L'aspect positif de cette enquête pourrait résider dans le fait qu'en ces temps de « contraintes budgétaires » un prestataire privé aura eu le privilège d'obtenir une mission rémunérée. A défaut de réguler les risques psychosociaux la collectivité affirme son caractère de régulateur du marché des services.

Mais, sans doute, la parole d'un commerçant de l'analyse psychologique a-t-elle plus de valeur que celle des agents, de leurs encadrants, de leurs syndicats et de la médecine du travail.

COLLÈGE et ATTEE

LA FSU RENCONTRE LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Dès la modification de l'organigramme, la FSU avait sollicité un entretien avec le Directeur Général Adjoint des Territoires (DGAT) qui avait pris la compétence « Education ». Après quelques difficultés pour trouver un créneau, la rencontre a eu lieu début octobre en présence du DGAT, du directeur des ressources humaines, du directeur de l'éducation et de l'agent en charge de la vie des collèges.

En préalable, elle s'est étonnée que le DGAT n'ait pas fait un tour des collèges lorsqu'il a pris la compétence éducation pour se présenter, et pour avoir une visibilité sur ce qui se passe au sein des établissements scolaires. Ceci est apparemment prévu avec le futur président de la commission Education, enseignement supérieur, sport et développement culture.

La FSU a évoqué la grande difficulté au sein des établissements d'appliquer les prescriptions de la médecine du travail. Elle a rappelé que la protection des ATTEE relève bien du Conseil départemental, qui ne prend pas toujours les mesures

nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses agents.

La réalité du quotidien consiste très souvent à répartir le travail sur les autres agents. Cela affecte bien sûr l'ambiance au sein des équipes.

La FSU a également abordé la modalité d'affectation des ATTEE qui implique une mobilité obligatoire pour pallier les arrêts de maladie. Cette modification du mode d'affectation évoqué dans des groupes de travail n'a jamais été soumise en Comité technique.

Elle a également évoqué, à nouveau, le problème des ordinateurs qui devraient être mis à disposition des ATTEE dans une pièce dédiée pour les ATTEE. La collectivité a répondu que cela est prévu, mais que compte-tenu de difficultés avec le prestataire du partenariat public/privé cela ne sera pas résolu dans l'immédiat.

Elle a par ailleurs fait part de son inquiétude quant à la configuration de ce que la collectivité appelle les « commissions disciplinaires ». Ainsi, face aux agents, la DRH est accompagnée du gestionnaire et du chef d'établissement. La FSU pense que cela ne permet pas aux agents de pouvoir s'exprimer librement et que cela ne facilite pas le retour au quotidien professionnel sur les établissements. Le DRH réaffirme d'emblée que par le passé, la collectivité n'a pas su engager suffisamment de procédures disciplinaires.

En outre, la FSU indique qu'à plusieurs reprises des collègues ont rencontré de vraies difficultés dans l'exercice de leur droit syndical. Les petites réflexions orales, pas de traces écrites, engendrent de la culpabilité ressentie par les agents quant à leurs absences sur le terrain. Les chefs ont compris que cela mène à ce que les collègues s'autocensurent.

Ensuite des problématiques particulières sur certains collèges tels que pour Mathurin Régnier à Chartres ou Soutine à Saint-Prest ont été abordées.

Pour finir, la FSU a enfin interrogé l'administration quant à l'éventualité de pointage des ATTEE via le logiciel « HOROQUARTZ ». Cette éventualité, toujours en cours de réflexion, devrait s'appliquer pour le personnel ATTEE. La FSU a rappelé toutes les problématiques engendrées par ce système de pointage.

En conclusion, le Directeur de la DGAT a indiqué qu'un certain nombre de décisions était en attente de l'élection du nouveau Président du Département et de celle du futur président de la commission en charge de l'éducation.

Télétravail

Un atout !

La collectivité a lancé une démarche d'expérimentation de télétravail.

Avant le lancement de cette



démarche quelques agents avaient bénéficié à titre très exceptionnel d'une «pré-expérimentation» pour répondre à des situations particulières liées à des problématiques de santé et/ou de trajets domicile – travail importants.

Au début du 2^{ème} trimestre 2017 un groupe projet, dont faisaient partie les syndicats, a été constitué pour définir le périmètre de l'expérimentation qui a débuté le 1^{er} novembre avant une généralisation du dispositif en septembre 2018. Les échanges dans ce cadre ont été plutôt consensuels même si à plusieurs occasions de vraies divergences ont pu apparaître avec l'administration autour du cadre d'exercice du télétravail ou encore des avis de certains cadres de proximité.

A l'origine un échantillon de 30 agents devait faire partie de cette expérimentation. Au final, au vu du nombre de candidatures, nous avons obtenu que les 41 agents qui étaient éligibles (critères légaux, techniques et avis de la hiérarchie) soient intégrés.



Nous avons regretté que certains avis défavorables des N+1 n'aient pas été décortiqués... Il sera primordial lors de la généralisation du dispositif que la motivation d'un avis défavorable soit assez claire pour ne pas masquer la frilosité de certains à l'égard du télétravail !

Il est prévu que cette expérimentation fasse l'objet d'un bilan afin de permettre une mise en place définitive qui soit à la hauteur de l'enjeu du télétravail... La FSU y sera attentive

La voix libre.

Dans son 1^{er} Projet de Loi de Finance (PLF), le gouvernement qui se dit ni de droite ni de gauche, baisse les dépenses publiques et réduit les recettes en diminuant les prélèvements obligatoires au prétexte de «libérer» l'économie. Ce sont les grandes entreprises qui en profiteront avec la baisse de l'impôt sur les sociétés, et les ménages les plus riches, sachant que par ailleurs ceux-ci dissimulent près de 10 % de leur richesse dans les paradis fiscaux. Selon l'Association de solidarité internationale Oxfam, les 10 % des plus riches bénéficieront d'une hausse des revenus 18 fois plus importantes que les 10 % les plus pauvres ! Et 46 % des baisses d'impôts aux ménages seront concentrées sur les 10 % les plus riches, selon l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Deux cadeaux fiscaux emblématiques leur sont accordés. Leurs revenus financiers bénéficieront désormais d'un prélèvement forfaitaire maximal de 30 %, la «flat tax», qui leur permettra d'échapper à la progressivité de l'impôt sur le revenu. Deuxième cadeau : les patrimoines financiers seront exonérés de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). Ce sont donc 4,5 milliards d'euros cumulés de soutien public pour le patrimoine et les revenus financiers au détriment des emplois aidés, de l'aide au logement et d'un plan d'investissement pour l'enseignement supérieur.

Se défendant d'être au service des plus riches, le gouvernement intègre à la loi de finance la baisse de la

taxe d'habitation. Mais cette mesure est un leurre : de nombreux ménages, les plus modestes, sont déjà exonérés ; et le manque à gagner des communes (près d'un tiers de leurs ressources), amènera ces dernières à réduire encore leurs dépenses qui bénéficient à la majorité de la population via les services publics de proximité (écoles, crèches, services culturels...).

Le deuxième tour de passe-passe de la loi de finance concerne la hausse de la CSG de 1,7 point, qui financera la baisse des cotisations sociales des salarié(e)s et des entreprises. Mesure profondément injuste pour les retraité(e)s qui subiront la hausse de la CSG sans bénéficier de la baisse des cotisations sociales.

Le coût social du PLF ne s'arrête pas là ! Les cadeaux fiscaux aux ultra-riches seront financés par des coupes budgétaires sévères, de l'ordre de 8 milliards d'euros en 2018, et de 60 milliards sur le quinquennat. Les crédits publics subiront un coup de rabet général qui frappera aveuglément les plus fragiles, comme l'illustre la baisse de l'APL et des contrats aidés.

Localement, les choix sont assez similaires. Dans la presse locale, 4 grandes pages font l'apologie de la rallonge budgétaire votée par les élus de notre collectivité pour l'entretien des routes. Très bien... mais Albéric de Montgolfier, Président du Conseil départemental à ce moment-là, explique que cela est possible car «Nous [enfin eux !!!] avons baissé la masse salariale du Conseil départemental». Deux pages plus loin, sous le titre « la

rallonge du Département bénéficie à l'activité économique », on voit le directeur de l'agence Eiffage route tout sourire. Autre exemple, pour faire face à l'arrivée d'une nouvelle obligation légale, l'évaluation en matière de protection de l'enfance en transversalité sur 2 services, donc avec 2 travailleur(se)s social(e)s, le Vice-président en charge des relations sociales, qui reçoit une délégation de professionnel(le)s inquiets de la réorganisation prévue, déclare : « on fait déjà beaucoup chez nous, plus même que dans les Département de même strate », et « je ne veux pas entendre parler de moyens » et dit encore « le pied doit rentrer dans la chaussure ». On perçoit bien comment, tant au niveau de l'Etat (ni de droite ni de gauche !),

que dans notre Collectivité, le service à une population parfois très démunie est une charge qu'il convient de ne surtout pas augmenter voire de rogner au profit d'autres choix politiques. Et le constat est le même en ce qui concerne les agents des services publics, ils sont une charge qui grève la reprise économique et dont il faut se débarrasser...

Nous ne sommes pas d'accord pour que le service public et la fonction publique servent de paillason aux politiques libérales et injustes. Le service public permet la redistribution des richesses à travers l'accompagnement de la population. Nous refusons que nos métiers et le professionnalisme des agent(e)s soient sacrifiés sur l'autel des profits !

2001, Alberic de Montgolfier est élu Président du Conseil Général d'Eure et Loir à 37 ans, il est alors le plus jeune président des départements de France. 2017, Claude Terouinard est élu Président du Conseil Départemental d'Eure et Loir à 80 ans, il est le plus vieux président des départements de France. L'Eure et Loir est décidément bien une terre de contrastes !

EGALITE FEMME – HOMME : UN ENJEU DE SOCIETE MAJEUR (1^{ère} partie – 1/3)

Une communication respectueuse d'égalité femmes/hommes n'est pas une option mais une obligation.

(1: Exemplarité de la Fonction Publique)

La fonction publique se doit d'être exemplaire dans ses pratiques et ses discours, tant à l'externe qu'à l'interne. Elle doit être et incarner un lieu d'égalité conforme à ses missions de service public.

Ainsi, les collectivités apparaissent en cohérence avec leurs missions de service public en étant respectueuses de l'égalité de traitement et de la lutte contre les stéréotypes et les discriminations sexistes. Elles contribuent à réduire les inégalités en rendant visibles les femmes, en leur accordant une place, en leur permettant de s'identifier à des modèles féminins valorisés. Elles luttent contre les stéréotypes sexués au bénéfice de toutes et de tous. Ce faisant, elles se montrent progressistes, dans le sens de l'évolution des mœurs et des lois.

De fait, les faits et décisions des collectivités sont de plus en plus médiatisés. La prise en compte de la problématique de l'égalité F/H constitue un argument en termes d'image, de réputation... et de prise en compte des aspirations du milieu associatif local.

La bonne réputation de la collectivité fait facilement la « une » médiatique autour d'une décision administrative ou politique. Les collectivités ont donc tout intérêt à communiquer sur leur image égalitaire et, plus largement, sur une mise en œuvre politique de l'égalité.

(2 : Légitimité égalité femmes-hommes):



L'égalité entre les femmes et les hommes est incontournable parce qu'elle participe au progrès social. Le but ultime est de parvenir à l'égalité des sexes ou des genres. Ce concept sociologique du genre cherche à mettre en lumière les relations différenciées et inégalitaires qu'entretiennent les femmes et les hommes dans nos sociétés, ainsi que l'existence des discriminations dont sont victimes les femmes et à changer la situation.

La mixité est bénéfique à l'organisation du travail (insuffisances de recrutement, rotations de personnels, équilibre des services, amélioration des conditions de travail). La réduction des inégalités salariales et professionnelles respecte la loi, motive les personnels et améliore les conditions de travail pour l'ensemble des agentes et agents.

(3 : Une démarche inscrite dans les textes :

Le décret n°2015 761 du 24 juin 2015 précise que les collectivités territoriales et les EPCI doivent élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement à la préparation de leur budget, dans leur territoire.

Le rapport du Conseil départemental doit être présenté chaque année et indiquer la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle grâce aux données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

De plus, le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle et la description des orientations pluriannuelles (les rémunérations, parcours professionnels, promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation vie professionnelle/ vie privée et la lutte contre les violences et harcèlements faites aux agents.es) doivent permettre de mieux comprendre le parcours d'une collectivité, le sens de ses actions, son écoute face aux revendications des agents (es).

(4 : LES FEMMES EN PREMIERE LIGNE FACE AUX VIOLENCES

La banalisation des idées d'extrêmes droites, la montée des conservatismes dans tous les pays sont des signes inquiétants pour les droits des femmes, pour les droits des populations qui fuient les guerres, la tyrannie, l'homophobie ou la misère.



Ne nous laissons pas enfermer dans des stéréotypes, au contraire déconstruisons-les !

Le concept du genre tend à s'imposer dans les programmes éducatifs, économiques et sociaux.

Laisser perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes et laisser s'exercer les violences contre les femmes, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent.

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes estime qu'en dépit d'un arsenal législatif conséquent, les inégalités entre les hommes et les femmes perdurent et se résorbent trop lentement. Le coût des violences faites aux femmes est estimé par le HCE à 3.6 milliards d'euros par an ! Aujourd'hui, une femme décède tous les

trois jours victime de son conjoint, et 84 % des mères sont à la tête des familles monoparentales.

(Sources du Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes Chiffres clés Edition 2015 Vers l'Égalité réelle entre les hommes et les femmes)

Fin de la 1^{ère} partie – La suite dans notre Numéro 35 à paraître.....

18 minutes chrono... merci patron !

Albéric, Voilà c'est fini

(Sur l'air de Voilà c'est fini de J-L Aubert)

Voilà c'est fini
Tu quittes le CD, nous voilà démunis
Tu as tellement tiré l'budget de tous les côtés...

Que voilà c'est fini
Trouve une autre vache à lait
pour te sustenter
Ton départ avancé ne nous
fera pas pleurer
Mais c'est fini...hum c'est
fini

Voilà c'est fini
Pour te dire au revoir encore faudrait-il te voir
On t'dit seulement Salut d' la part d'la FSU
Le cumul...c'est fini
Aujourd'hui ou demain tu vas pas nous manquer
Mais peut-être qu'au Sénat tu s'ras moins apeuré
Car c'est fini...hum c'est fini

On a fini par s'dire qu'on éviterait pas l'pire
Qu'a défaut d'négocier, tu n'savais qu'imposer

Novembre 2017



imprimé par nos soins

On a fini par s'dire que t'allais pas fléchir
Plus une idée est con et moins toi tu dis non
Aujourd'hui nous savons que de toute façon

Voilà c'est r'parti
Nous foutus fonctionnaires nous restons sur
tes terres
T'as eu c'que t'as voulu mais on a pas voulu
c'qu'on a eu
Voilà c'est fini
Nos points de vue divergent peut être à tout
jamais

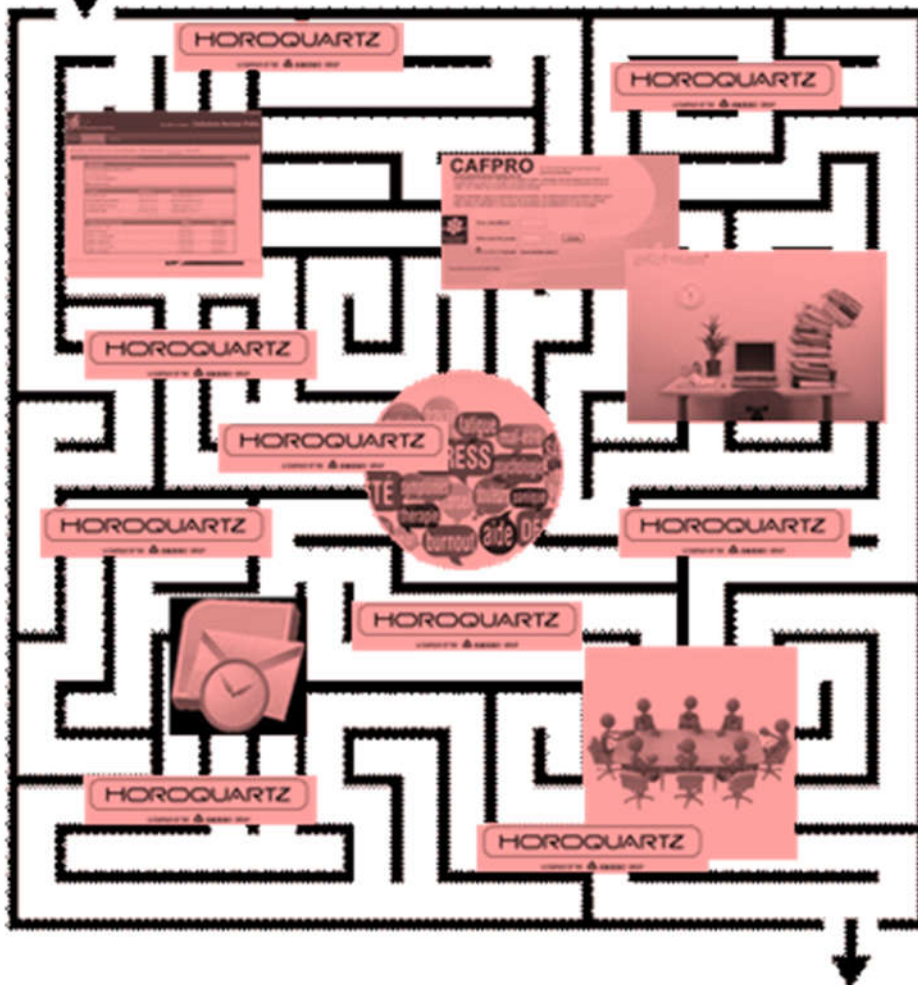
Ton mépris pour le peuple tu peux te le garder
C'est fini...hum c'est fini

Voilà t'es parti
Néanmoins, tu nous laisse ton idéologie
Puisque toi ou un autre c'est toujours aux agents que
ça nuit...
C'est fini...hum c'est fini...

Page 11



Travailleur.se social.e



Accompagnement social



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