

# Bulletin de la section FSU du Conseil Général d'Eure-et-Loir.

Local situé impasse Valin à CHARTRES (derrière l'auberge de jeunesse),  
Adresse postal : 1 place Châtelet 28026 CHARTRES Cedex

Tel : 02 37 21 23 96

Fax : 02 37 21 39 89

Mél : syndicat\_unatos\_fsu@cg28.fr

ou sdu.clias-fsu28@orange.fr

## CG 28 info n°7

Fédération Syndicale Unitaire

### Les 3 grandes époques de l'humanité sont l'âge de la pierre, l'âge du bronze et l'âge de la retraite

## journee de mobilisation jeudi 27 mai 2010 A Chartres RDV à 14h30 Place des Halles

COMMUNIQUE COMMUN  
CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA

Emploi, salaires, retraite : tous mobilisés, rassemblés et exigeants !

Dans un contexte économique et social

caractérisé par une situation de l'emploi dégradée, des difficultés de pouvoir d'achat et une aggravation des conditions de travail pour de nombreux salariés, dans le public et dans le privé, en France et en Europe, les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA réaffirment que la sortie de crise passe par des politiques publiques en faveur d'une relance économique intégrant la satisfaction des besoins sociaux.

Avant même que le Président de la République ne réunisse un "sommet social" le 10 mai 2010, le Premier ministre annonce un gel des dépenses de l'Etat pour les 3 ans à venir. Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA condamnent cette annonce et considèrent que la réduction des déficits ne peut être envisagée sans assurer la cohésion sociale et la réduction des inégalités, en particulier par une fiscalité plus redistributive.

Donner la priorité à l'emploi stable, améliorer les salaires et le pouvoir d'achat, réduire les inégalités, réorienter la fiscalité vers plus de justice sociale, investir pour l'emploi de demain par une politique industrielle prenant en compte les impératifs écologiques et par des services publics de qualité restent nos objectifs communs.

Concernant les retraites, elles rappellent que l'emploi "en quantité, en qualité et qualifié, reconnu et valorisé" doit devenir une priori-

té dans les entreprises et les administrations pour redonner du sens au travail, à la société toute entière. C'est une source de financement incontournable pour assurer le devenir et la pérennité de notre système de retraites par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle. Une plus juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, l'égalité entre les Femmes et les Hommes au travail s'imposent aussi pour garantir à tous un bon niveau de vie à la retraite. L'âge légal de départ en retraite à 60 ans doit être

maintenu. La pénibilité du travail doit être reconnue et ouvrir des droits à un départ anticipé à la retraite.

La concertation en cours, le calendrier extrêmement serré imposé n'offrent pas une qualité de dialogue social acceptable pour répondre à un tel enjeu de société, d'autant que les seuls éléments de la réforme proposée restent le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation dans un cadre budgétaire constant.

**Pour toutes ces raisons et dans un cadre unitaire, les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA appellent les salariés, les retraités, les jeunes et les privés d'emploi à une journée nationale de mobilisation le jeudi 27 mai 2010 pour interpeller ensemble les pouvoirs publics, tous les employeurs et peser sur les choix à venir. Elles appellent l'ensemble de leurs organisations à se rencontrer pour décider, dans les entreprises et lieux de travail, d'actions unitaires de haut niveau donnant lieu à des grèves et des manifestations interprofessionnelles dans les territoires.**

Paris, le 6 mai 2010

### HMI lundi 7 juin 2010

### de 14 h à 17 h,

### sur la réforme des retraites, à l'initiative de la FSU dans la salle de réunion de locaux syndicaux, impasse M. Valin

Conformément à l'article 6 du décret 85-397, les organisations syndicales sont autorisées à tenir pendant les heures de service une réunion d'information (HMI).

Tout agent a le droit de participer sur son temps de travail à des heures d'information.

Nous avons déclaré une HMI de 14 à 17h, qui couvre la réunion et les temps de trajet. Pensez à informer votre responsable de proximité de votre absence.

#### SOMMAIRE

Page 1 :	Journée de mobilisation du 27 mai 2010
Pages 2 et 3 :	Compte-rendu du CTP du 29 janv. 2010
Page 4 :	Direction...déroute
Page 5 :	Premiers pas timides de la validation des acquis de l'expérience (vae)
Page 6 :	Service d'action sociale - C2 et C4 dans la panade Atmosphère, atmosphère...

En préambule, l'administration nous a informé qu'elle devait faire un point sur le dossier "restauration scolaire". En raison de nouveaux éléments, une analyse juridique du dossier doit être faite. Pour mémoire, nous rappelons que le Conseil général a confié à la SODEXO la fourniture des denrées alimentaires aux collèges ; à ce jour, l'Eure-et-Loir est le seul département ayant fait ce choix. Ce dispositif qui met en danger le service public semble poser juridiquement un problème. Il faut dire qu'il n'y a eu aucune concertation au préalable entre le département, les chefs d'établissements, les gestionnaires et les représentants syndicaux.

Le département ne peut pas faire n'importe quoi ; l'enjeu financier est au minimum de 1,5 M € uniquement pour l'année 2010.

### **1er point : accès à la messagerie électronique dans les collèges**

Les agents des collèges vont pouvoir ENFIN avoir un accès direct aux informations du réseau informatique du Conseil général, à partir de n'importe quel ordinateur.

MAIS cet accès ne pourra se faire que si l'agent en fait individuellement la demande. On s'est interrogé sur le pourquoi de cette démarche individuelle, moins incitative. La réponse est : un agent = une connexion = une licence donc coût financier, sinon nous supposons que la démarche aurait été différente.

Nous invitons l'ensemble des agents à faire cette démarche, et ce dès réception du courrier les informant de la mise en place de ce dispositif.

### **2ème point : gestion de la flotte en pool : 1er bilan et expérimentation d'un dispositif de géo localisation**

Le bilan présenté portait uniquement sur le pool le plus important, c'est à dire celui de l'esplanade constitué de 61 véhicules.

Globalement le système de réservation par intranet fonctionne bien. Le pool n'est pas en mesure de contester les missions annoncées lors des réservations, mais s'interroge toutefois sur le bien-fondé de réservations débutant systématiquement à 11 H / 11 H 30.

L'administration voudrait optimiser l'utilisation des véhicules. C'est notamment pour cela qu'elle annonce la mise en place d'un système de géo localisation, à titre expérimental sur 1 an, pour une vingtaine de véhicules (8 véhicules avec autorisation permanente de remisage à domicile, les véhicules de la fourrière et une dizaine choisie de manière aléatoire).

On nous a confirmé que les agents seront informés et qu'une indication sera présente dans les véhicules concernés. Les données seront exploi-

tées par la Direction de la logistique ; données qui devront, obligatoirement, être supprimées au bout de 2 mois. Coût : 26 € par mois et par véhicule.

La FSU a voté contre. L'administration admet que la mise en place de ce système coûteux permettra de sanctionner les abus. Mais les abus sont déjà connus, donc que chacun prenne ses responsabilités. En tout cas notons que dans ce cas-là, les contraintes budgétaires ne sont pas un problème.

Ce point a reçu un avis défavorable du CTP.

## **CTP DU 29 JANVIER 2010**

### **3ème point : suite projets de service**

Les organigrammes des deux directions générales adjointes : DGA Patrimoine et DGA Aménagement nous ont été présentés.

DGA Patrimoine avec notamment comme principale changement la création de la direction de la commande publique et l'intégration à la direction de la logistique du parc de l'équipement en 2011.

Nous nous sommes interrogés sur le fait que l'organigramme qui nous a été transmis ne comportait pas de noms. L'explication est que la démarche entreprise par l'administration envers les agents concernés n'était pas aboutie ; l'administration n'avait pas connaissance des vœux des agents au moment de l'envoi des documents. (NDLR. C'est magnifique ! Dans certaines directions les agents pourraient se positionner en toute connaissance de cause...)

Toutefois nous avons signalé qu'il y avait eu un manque d'information. Certains agents qui avant cette réorganisation rédigeaient des marchés à l'aide du logiciel MARCO se sont vus retirer l'accès à ce logiciel sans en avoir été informés. Certes n'ayant pas intégré la commande publique, il est tout à fait normal que cet accès leur soit retiré mais un peu de communication n'aurait pas fait de mal.

S'agissant du parc de l'équipement, l'administration précise que des démarches sont actuellement en cours avec les services de l'Etat pour organiser ce transfert et que le Département est prêt à aller au-delà de ses obligations légales concernant le nombre d'agents à reprendre. A SUIVRE

DGA Aménagement avec notamment la Direction des routes.

En préambule, nous avons fait état de notre contrariété au sujet d'une réunion organisée par le Directeur des routes. Lors de cette réunion, ce Directeur a choisi les représentants du personnel

de certaines organisations syndicales qu'il souhaitait convier. L'administration par la voix du DGS nous dit que cette réunion s'est tenue sans l'autorisation du DGA. Nous ne pouvons tolérer ce comportement, surtout sachant le mal-être d'agents au sein de cette direction. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur ce qui arriverait à un agent lambda qui désobéirait ainsi sciemment à un ordre !?

L'administration nous parle de problème de communication, décidément nous ne voyons pas les choses de la même façon et nous l'avons fait savoir.

On ne peut pas ainsi réécrire l'histoire et se cacher derrière le manque de communication. Il s'agit bien ici d'un fonctionnement délibéré.

Une fois les choses dites, M. ARROYO a pu procéder à la présentation des différents organigrammes. Il reste encore des choses à éclaircir notamment la présence d'un directeur délégué à la Direction des routes, pourquoi et pour quelles missions ? M. ROUX précise que pour l'intérêt du personnel il est souhaitable que des missions très claires soient arrêtées entre le Directeur et le Directeur délégué.

Au sein de cette DGA, un centre de ressources communes comprend les missions "hygiène/sécurité", "ressources humaines", "ressources budgétaires" et "moyens généraux". On nous parle de mutualisation, regroupement des activités : pourquoi présence de ces missions au sein d'une DGA ? Ainsi, toutes les missions relatives à l'hygiène et à la sécurité ont été rattachées dans un passé plus ou moins proche à la DRH. Pourquoi ce revirement ? L'administration a pris note, elle revoit sa copie et devrait nous apporter de nouveaux éléments lors du prochain CTP.

M. ARROYO n'avait pas encore terminé la présentation de sa DGA lorsque le Directeur des routes est entré dans la salle, pour attendre, supposons-nous, que soit abordé le point suivant (dispositif hivernal). Nous avons alors fait remarquer à l'administration que nous ne pouvions accepter sa présence, ce directeur ayant volontairement tenu les représentants du personnel à l'écart de SA réunion Le Directeur des routes fini par quitter la salle suivi de M. LEBLOND, en colère et n'ayant visiblement pas admis notre point de vue.

### **4ème point : dépassement du contingent d'heures supplémentaires à la Direction des routes**

Le service hivernal mis en place par l'administration et notamment en raison des deux épisodes neigeux de fin décembre et début janvier a conduit les agents à dépasser le contingent d'heures supplémentaires autorisé (25 H)

Pour décembre : 104 agents sont concernés et 137 agents pour janvier. Les heures réalisées en décembre seront réglées fin février et celles de janvier fin mars.

L'administration va réfléchir, dans le cadre de la dématérialisation, pour trouver un fonctionnement afin de payer au plus tôt ces heures supplémentaires, qui pour information sont de l'ordre de 6 500 heures en totalité.

Payer les heures supplémentaires au plus vite c'est bien mais il ne faut pas oublier que cette situation est la conséquence d'un sous effectif lié à des périodes exceptionnelles.

Les centres manquent de moyens humains et matériels pour accomplir leurs missions, le manque de sel a été à plusieurs reprises mis en évidence.

L'administration fait état d'un marché à bons de commande dont le montant maxi serait aujourd'hui atteint. Nous faisons remarquer que la passation d'un marché sans montant mini et maxi pourrait répondre aux besoins, et ce conformément au code des marchés publics.

L'administration demande que la Direction de la commande publique prenne en compte cet élément dans la cadre de la passation du nouveau marché de fourniture de sel.

Malgré la promesse faite par l'administration l'an passé, cette année encore le plan hivernal mis en place du 15 novembre au 15 mars n'a pas fait l'objet, au préalable, d'une information ou avis au CTP. L'administration a pris note ; nous devrions donc au mois de septembre prochain être en mesure de débattre sur le prochain plan hivernal.

A SUIVRE

#### 5ème point : plan de formation 2010

Lors du groupe de travail relatif au plan de formation nous avons souhaité avoir un état des demandes faites. Apparemment cela n'est pas possible pour l'instant mais devrait le devenir dans le courant de cette année avec le logiciel de gestion du personnel (SIRH). Les agents devraient pouvoir saisir leurs demandes directement, ainsi aucune demande ne sera oubliée dans un tiroir et nous aurons une vraie photo des demandes. La formation représente une somme totale de 917 540 € ; c'est 2,65 % de la masse salariale ; 601 agents ont déposé une demande. Toutefois, ce montant total ne veut pas dire grand chose puisqu'il inclut les formations obligatoires ou encore les formations internes.

Lors de ce groupe de travail nous avons également interrogé la DRH sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) et plus précisément sur le **livret individuel de formation** qui devrait recenser les formations, les expériences et les compétences de l'agent. Les textes prévoient que tout agent territorial occupant un emploi permanent reçoit de

sa collectivité un livret individuel de formation qui retrace les formations et bilans de compétences suivis tout au long de sa carrière. Ce livret est la propriété de l'agent. On nous avait annoncé fin 2008 une version gérable en intranet pour les agents. Mais a priori il n'en n'est plus question.

Nous avons également lors de ce groupe suggéré une communication régulière pour rappeler que la formation est un droit pour chaque agent. Ainsi, il nous semblait que la transmission des catalogues de formation du CNFPT sur les sites extérieurs pourrait être un des modes de communication mais apparemment cela n'est pas possible.

#### 6ème point : 24 et 31 décembre 2010

Les services du Département seront fermés les 24 et 31 décembre 2010 après midi. 2 demie journée ARTT seront donc retirées (2 X 3h54).

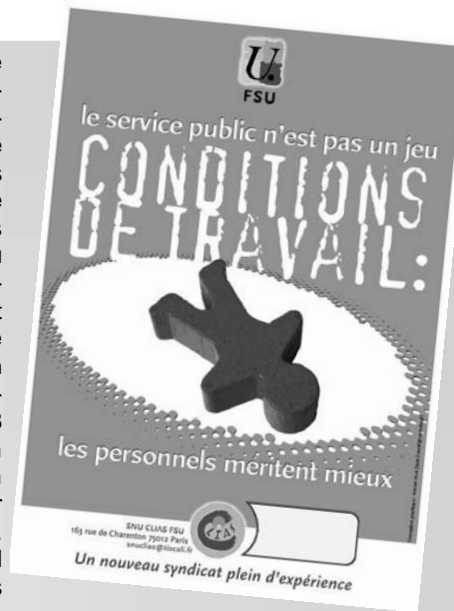
Attention les 24 et 31 décembre sont des vendredis donc les agents qui d'habitude quittent à 16h00 parce qu'ils ont fait leur heures dans la semaine vont perdre presque 2 h. Alors faites le calcul et organisez-vous en conséquence !

#### 7ème point : dispositif d'évaluation

La formation des cadres A et certains B, encadrant a eu lieu. Les évaluations pour certains et les notations pour les autres vont pouvoir commencer. En fait, pour cette année expérimentale, les cadres (environ 200 personnes) subiront les deux modes d'évaluation la bonne vieille notation dont on nous dit qu'elle est dépassée et la nouvelle miraculeuse évaluation celle qui constituerait un "acte managérial fort" ! Les cadres devront, cette année, choisir dans les grilles, parmi la cinquantaine d'activités et la vingtaine de compétences celles sur lesquelles ils seront évalués. Ca peut être 1 ou 10 ou 20 ! Sur le dossier d'évaluation dans la rubrique la personne, figure une ligne "commentaire" après les noms et prénoms ; qu'y mettra-t-on ? Votre taille, votre poids, votre religion, ... ! ?

En tout cas devant les inquiétudes et la mobilisation, l'administration précise que durant cette année d'expérimentation il n'y aura pas d'impact sur le salaire. Quelques mois de gagnés mais "le pire est à craindre" !

Pour la notation de tous, les fiches seront adressées à compter du 4 février



2010, pour un retour fixé au 31 mars 2010.

#### Questions diverses

– Sur le devenir du Service d'Aides aux Communes, le DGS informe que le périmètre de ce service est soumis au Président et que dès que celui-ci aura tranché le nombre de postes sera défini. Départ du directeur en mai, le recrutement est toujours en cours !

– La sortie du bâtiment situé rue de St Georges à Lucé se fait à quel-

ques mettre du virage et est quelque peu dangereuse. Même si aucun accident n'a encore eu lieu, la question du déplacement de l'entrée de quelques mètres est posée. Cela n'a pas l'air de sembler opportun à l'administration. Cela sera sans doute plus opportun dès qu'un accident aura eu lieu !

– Les agents localisés Rue Henri Dunois à DREUX ont adressé un courrier à l'administration dans lequel ils sollicitent l'attribution de la NBI. La modification de la territorialisation leur ouvrant à nouveau le droit à la NBI. L'administration ayant reçue récemment ce courrier, ne peut nous apporter une réponse ce jour. Elle va l'étudier. A suivre

– L'administration est interrogée sur le devenir des logements, actuellement inoccupés, au sein des subdivisions départementales. C'est notamment le cas de CHATEAUNEUF où le logement inoccupé est devenu inhabitable. M. le DGA du patrimoine invité à répondre, précise que la position de la collectivité est la fermeture de ces logements. Pourquoi ne pas profiter de cette surface pour augmenter l'espace bureau ?

– Les agents du placement familial de la direction des personnes âgées et handicapées souhaitent faire savoir que le déménagement un peu précipité vers Lucé n'a pas été bien vécu.

– Point sur la réorganisation à la DGA-SAS :

Service social : déjà fait.

ASE : en train de se faire. Actuellement des réunions ont lieu avec l'ensemble des collègues concernés

PA/PH et PMI : réflexion sur comment procéder.

Pourvu que ce ne soit pas la chienlit comme certaines directions la vive actuellement !

Janvier 2009, annonce est faite au personnel de la Direction des Infrastructures Routières du lancement d'une démarche de modernisation des services.

## Direction ...déroute.

Le choix du Président fut connu la veille de la manifestation intersyndicale. Les craintes du personnel furent confirmées ; celui dont personne ne voulait fut nommé Directeur des Routes. L'incompréhension fut grande, la colère encore plus. Le Directeur des Infrastructures Routières fut, quant à lui, relégué Directeur des Routes délégué.

Mutualisation des moyens, suppression des doublons, identification plus claire des interlocuteurs de terrain, simplification des instances directionnelles, furent présentées comme les priorités des élus pour la gestion des routes et des déplacements. Ces conclusions furent issues des travaux d'un bureau d'études privé, correctement rémunéré, chargé d'effectuer le diagnostic du fonctionnement de notre collectivité.

Début septembre, soit 8 mois plus tard, le DGS demandait au DGA de l'Aménagement de confier la mise au point du projet de service d'une toute nouvelle "Direction des Routes" à 3 cadres pressentis pour composer "l'équipe dirigeante" : le Directeur des Infrastructures Routières, le Directeur des Services Routiers et, dernier arrivé, le préfigurateur pour l'intégration du Parc de l'Équipement. A la différence des autres directions, le DGA y prenait le rôle de préfigurateur.

La démarche, pour le moins atypique, autant que le choix des individus, provoqua le scepticisme des agents et éveilla leurs premières inquiétudes.

L'histoire des 2 directions était, en effet, entachée de constantes rivalités, d'incessantes tentatives d'annexion de missions de la DIR par la DSR, de création de doublons par cette dernière, à l'encontre de l'organigramme, sans l'aval de l'autorité et pour le plus grand malaise des personnels des deux entités. Ces années furent riches d'enseignements sur les méthodes de management, des plus contestables, à la DSR. Les artifices du caporalisme qui y régnait aveuglèrent probablement l'autorité territoriale qui se garda bien d'une quelconque intervention pour préserver la sérénité des agents et le bon fonctionnement de ses services. Ainsi le malaise et la rancœur s'installèrent.

Puis l'inévitable se produisit, la lutte pour le contrôle et la maîtrise du nouveau territoire s'engagea. Les réunions se succédèrent, à n'en pas douter houleuses à l'écoute des éclats de voix qui pouvaient en échapper. Début novembre, l'un des trois, le dernier arrivé, jetait l'éponge. Deux restaient en lice.

Pendant patience, le personnel de la DIR décida d'intervenir dans les ébats. L'interpellation collective du DGA, dans son bureau, affirma la volonté des agents de ne pas être traités comme les produits convoités d'une antique foire aux bestiaux et d'être fixés au plus tôt sur leur sort, d'autant plus que d'autres directions se mêlaient de la partie. L'annonce d'une réunion d'information imminente précisant un nouvel organigramme des services et la place de chacun, nous fut donnée pour seule réponse.

Fin novembre était officialisé l'organigramme portant la nouvelle organisation des services du département. La DIR était éclatée dans la nouvelle Direction de la Commande Publique (DGA du Patrimoine), celle des Routes et celle des Déplacements (DGA de l'Aménagement).

Parallèlement, le soutien ostensible d'une partie des élus départementaux au Directeur des Services Routiers, candidat à la Direction des Routes, autorisa le personnel à sortir de sa réserve. Une pétition fut ainsi adressée au Président par la très grande majorité des agents de la DIR, hors encadrement, exprimant la crainte de se voir assujettis à un mode de gestion source de conflits individuels et collectifs.

Une délégation, mandatée par les signataires, fut constituée auprès de l'autorité territoriale pour développer les doléances.

La désignation du directeur semblait bloquer la situation et l'attente faisait monter la pression. Les conséquences psychologiques commençaient à éclater au grand jour ; DRH et médecine du travail furent alertées .

La nouvelle Direction de la Commande Publique était, elle, dans l'obligation évidente de fonctionner au plus tôt. Plusieurs collègues, considérant pourtant avoir leur place au sein d'une nouvelle Direction des Routes, mais se trouvant dans l'incertitude d'un poste et dans la crainte de se retrouver sous la coupe du DSR, s'orientèrent vers cette nouvelle Direction ou vers d'autres DGA, privant ainsi les Routes de leurs compétences avérées dans le domaine.

C'est dans ce contexte particulier que les agents de la DIR répondirent alors massivement à l'appel de l'intersyndicale et se joignirent à leurs collègues pour se faire entendre par l'Assemblée Départementale, à défaut d'avoir été entendus par l'autorité territoriale.

Le 15 janvier de cette année, un an après le début de la démarche, une réunion fut enfin organisée par le DGA en présence de la DRH et des 2 directeurs. La quasi-totalité des personnels de la DIR et de la DSR concernés était présente. L'organigramme de la DGA et les postes furent présentés, mais, à part ceux de l'encadrement, aucun nom n'y figurait. De plus, de nombreuses incohérences concernant les fonctions, les catégories et les filières transparaisaient. La colère des agents éclata, les nerfs de certains lâchèrent. Le discours enjôleur des Directeurs n'y fit rien; la réunion fut une véritable catastrophe.

A tel point qu'une seconde réunion fut organisée début février, cette fois-ci animée par le DGS en personne. Chaque question soulevée lors de la précédente réunion sembla avoir trouvé sa réponse. Un numéro de duettistes sentant bon l'authenticité nous fut donné par la nouvelle équipe de direction. Nous entrions dans le monde merveilleux des Bisounours. Mais, malgré le gage de sécurité apporté par la présence du DGS, l'organigramme présenté ne fut pas respecté.

Exemple en est du dernier lapin sorti du chapeau du DGS: un Système d'Information Géographique, sous le coude depuis déjà quelques temps, vient d'accaparer subrepticement deux collègues qui, la veille encore, après des mois d'incertitude, venaient juste de se voir confirmer leur affectation à la Direction des Routes.

A l'heure où ces lignes sont écrites, des postes ont disparu, d'autres ont été transférés, d'autres encore ne sont pas pourvus. Le Centre des Ressources Communes semble avoir du plomb dans l'aile. Les remplaçants des collègues affectés dans d'autres services ne seront formés, au mieux, que dans plusieurs semaines. Les procédures ne sont pas définies. Le programme des études relève de la navigation à vue. La politique départementale en matière de routes et d'ouvrages d'art nous semble illisible. Les compétences sont éclatées.

Voilà pourquoi, 15 mois après le début de la démarche, la plus grande confusion règne toujours au sein et autour de la Direction des Routes.

La "mobilité choisie" fut inexistante ; la publication des postes décalée de plusieurs semaines laissa bien peu de choix.

La "transversalité" souhaitée entre services se heurta d'entrée au manque de cohérence de la démarche, généré principalement par le manque de cohésion de l'équipe dirigeante. La décision politique, bien que discutable dans sa nature, de réformer l'organisation des services aurait pu s'appliquer des mois auparavant si, toutefois, les luttes de pouvoir en général et la manifestation de l'ego surdimensionné de certain en particulier n'y avaient fait obstacle.

L'indifférence ou l'apathie des uns, le carriérisme exacerbé des autres l'a emporté sur le professionnalisme et la qualité du service. Le personnel en fait les frais ; perte de temps, gaspillage d'énergie, usure psychologique sont devenus notre lot quotidien.

Ainsi, nous pouvons affirmer que dans le combat pour la pérennité et l'amélioration du Service Public, la réorganisation des services et des infrastructures routiers fut une véritable déroute. Seule la maturité professionnelle des exécutants et d'une partie de l'encadrement a permis d'assurer un semblant de continuité du service. Pour combien de temps ?...

Salut fraternel et solidaire aux collègues dont les services vont entrer dans la "modernité".

# PREMIERS PAS TIMIDES DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Sept ans après le vote de la loi de modernisation de 2002 qui introduit le droit à la validation des acquis de l'expérience, le dispositif peine encore à trouver son public auprès des collectivités territoriales.

La validation des acquis de l'expérience permet à un agent d'accéder à une qualification professionnelle reconnues notamment pour ceux qui n'en possèdent pas, ou d'acquérir une nouvelle qualification professionnelle, pour, par exemple, faire valoir ses compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un accès à un concours. Il aura fallu attendre la loi du 19 février 2007 pour qu'un droit au congé VAE soit accordé aux agents territoriaux (24 heures fractionnables).

Aujourd'hui, force est de constater que la VAE démarre lentement au sein des collectivités.

Manque d'information, procédure complexe ou bien offre de formation insuffisante ? Ces trois raisons expliquent sans doute le faible recours à la validation des acquis de l'expérience par les agents des collectivités, alors que la VAE est mise en place depuis 2002.

Il n'y a pas de ruée massive vers la VAE. Dans la fonction publique, plus que le diplôme, c'est avant tout la réussite au concours qui compte dans l'accès à un poste. Quel est alors l'intérêt de la VAE pour les agents des collectivités territoriales ? C'est en partie pour répondre à cette question que le CNFP, à la demande du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, a conduit une étude intitulée " les pratiques de validation des acquis de l'expérience dans les collectivités "

## **Evolutions de carrière et valorisation personnelle**

Le CNFPT a interrogé 17 collectivités ayant mis en place des démarches collectives ou individuelles de VAE auprès de leurs agents. D'après l'étude, les agents de la fonction publique territoriale ont recours à la VAE pour deux catégories de raisons.

La première : les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité, ainsi que le sentiment de valorisation et

de reconnaissance de leur travail. Reconversion, mobilité ou évolution professionnelle, la VAE permet aux agents d'amorcer des changements dans leurs carrières. Des évolutions envisagées souvent pour des raisons financières car les agents qui ont recours à la VAE pour faire évoluer leurs postes, ont souvent en tête un objectif d'amélioration statutaire ou salariale.

La deuxième raison moins matérielle, est liée à la reconnaissance de l'expérience du travail. L'étude revient sur l'exemple d'un agent qui avoue que la VAE permet parfois de " réparer un sentiment d'injustice " : " elle permet de gommer certaines inégalités, par rapport à ceux qui ont pu faire des études ".

Pour le CNFPT, les bénéfices d'une VAE sont multiples : " l'obtention du diplôme est source de fierté pour les agents ", souligne l'étude, d'autant plus si l'agent concerné a connu des difficultés scolaires par le passé. Impact sur la motivation, sur la professionnalisation, mise en place d'une nouvelle " appétence pour la formation " et création d'une dynamique interne : la VAE crée non seulement des compétences mais aussi des échanges et des réflexions sur un véritable " métier ".

## **Alors comment expliquer le faible recours à ce dispositif ?**

Les effets de la VAE se manifestent en termes d'estime de soi, de motivation, de professionnalisation, d'identité professionnelle.

Mais pour aller jusqu'au bout, le candidat doit s'accrocher, c'est un parcours du combattant qui l'attend. Et ce n'est hélas pas la perspective d'une augmentation de salaire qui peut le stimuler, car celle-ci est rarement au rendez-vous. Identification du bon diplôme, recherche d'un organisme, rédaction du livret synthétisant l'expérience de la personne... la démarche est longue et parfois difficile. Sans parler du passage devant le jury qui est l'étape qui suscite le plus d'appréhension de la personne.

Un vrai facteur de réussite de la VAE est l'accompagnement par la collectivité.

En effet, un candidat potentiel a besoin, pour lever d'importants obsta-

cles, d'une part d'un accompagnement de sa collectivité et ce en amont du dispositif et, d'autre part, d'obtenir le soutien de sa hiérarchie. L'étude du CNFPT illustre bien la nécessité de cette accompagnement, puisque les collectivités étudiées ont fait le choix de mettre en place des démarches collectives permettant d'accompagner des agents motivés par l'obtention d'un même diplôme. En général, elles proposent parallèlement un accompagnement pour répondre aux demandes individuelles, et cela à leurs frais.

Des difficultés persistent dans la mise en place de ce dispositif, qu'elles portent sur le financement ou sur la gestion du dispositif pour les services de ressources humaines. Mais l'exigence de la démarche représente aussi un atout pour les collectivités. La réalisation d'une démarche de VAE peut impacter les agents, que ce soit en termes de motivation, de professionnalisation, de dynamique interne ou de développement d'une appétence pour la formation. Quelque soit leur état d'avancement, la majorité des collectivités reste prudente à l'égard du développement de ce dispositif, et souhaiterait bénéficier d'une meilleure visibilité des différentes pratiques de VAE dans la fonction publique territoriale.

La VAE est une aspiration forte pour les agents territoriaux dans leur quête de reconnaissance professionnelle et plus concrètement dans le déroulement de leur carrière. Elle est et doit rester un révélateur des compétences.

La VAE doit obligatoirement se placer dans le maintien des grands principes statutaires. Elle doit permettre de saisir nombre d'opportunités (repositionnement des catégories C, revalorisation de la formation qualifiante, intégration des précaires, reclassement professionnel et mobilité entre filière,...) Toutefois, elle ne doit pas être une disposition qui s'inscrit dans un contexte budgétaire de réduction des dépenses publiques en cherchant seulement à dispenser d'épreuves de concours ou de suivi de modules de formation, voire à s'y substituer.

## **Les conditions d'accès à la VAE pour les agents publics**

## VAE (suite)

L'agent doit avoir exercé une activité professionnelle ou non (bénévole d'association par exemple) d'au moins 3 ans, continue ou non. L'agent mène seul sa démarche ou saisit la collectivité pour l'informer et solliciter son appui. En cas de prise en charge financière par la collectivité territoriale des frais de participation ou de préparation, une convention tripartite est établie entre la collectivité et les organismes concernés.

La loi institue un congé VAE pour les agents d'une durée de 24 heures fractionnable. Il n'y a pas d'ancienneté à avoir pour bénéficier du congé VAE mais une durée d'un an est nécessaire entre deux demandes. La demande de congé VAE doit être déposée 60 jours avant, en précisant à l'autorité territoriale le titre visé, la nature et la durée des actions et des organismes choisis. La collectivité fait connaître sa réponse dans les 30 jours.

## Service d'action sociale

# C2 et C4 dans la panade

### Petit retour en arrière

Juin 2009 le service d'action sociale se réorganise un peu plus tôt que les autres services du Conseil général notamment du fait de nouvelles réformes comme celle relative au Revenu de Solidarité Active (RSA) ou encore celle sur la protection de l'enfance ou des majeurs (AESF et MASP). Dès le CTP du 12 juin, la FSU s'inquiétait des conditions d'accomplissement du service rendu au public et des conditions de travail des agents. Nous écrivions à ce moment que nous serions vigilants à ce que le métier d'assistant social ne se limite pas uniquement à gérer des files d'attente et de la paperasse - aider une personne ce n'est pas seulement l'inclure dans un dispositif administratif mais c'est aller à sa rencontre, discuter avec elle, cela prend du temps, les travailleurs sociaux disposeront-ils de ce temps ?

Lors du 1<sup>er</sup> bilan que faisait l'administration sur cette réorganisation (CTP 27 nov 2009), elle nous faisait part de la satisfaction de certains agents !

### Et aujourd'hui

Comment va le service d'action sociale ? Bien mal ma foi...

Sur les circonscriptions 2 et 4 de Chartres, cela va faire plus d'un an que les collègues gèrent la pénurie. L'augmentation de la charge de travail et non pas la diminution de la charge de travail comme annoncée par l'administration, le manque de personnel notamment du fait des non-remplacements ont mené les collègues à solliciter un entretien avec le Directeur général des services. C'est en fait M. Lucas (DGA des Solidarités) qui les a reçues en présence du directeur de la solidarité et de la directrice des ressources humaines. Elles ont tout à la fois parlé de l'accroissement du nombre de personnes qu'elles suivent (de l'ordre de 80 % pour certaines), des arrêts- maladies de longue durée non remplacés, des postes non pourvus, des locaux inadaptés voir dangereux dans lesquels elles exercent ou encore de l'absence annoncée de vacataires cet été. Elles ont décrit une situation où le manque de temps est tel que la diminution de l'accompagnement social doit être palier par les aides financières. Est-ce vraiment un bénéfice pour la collectivité ? et pour les usagers ??? L'attention portée aux appels des collègues a semblé réelle de la part de M. Lucas. Cependant les premières réponses bien qu'encourageantes ne sont pas forcément à la hauteur du désarroi des collègues qui souffrent tant des conditions dans lesquels elles exercent leur profession que de la sensation de ne pas pouvoir faire ce pourquoi elles ont choisi l'action sociale : l'écoute et l'accompagnement.

La FSU sera, autant qu'elles, attentive à la suite qui sera donnée à leurs revendications légitimes.

## Atmosphère, atmosphère...

La crise et l'inquiétude des agents relative à tout ce qui les attendait en matière de déroulement de carrière et pour leur pouvoir d'achat a conduit à la mobilisation de décembre dernier. Face à la revendication des agents le Conseil général outre qu'il est revenu, pour l'instant, sur ses plans par exemple comme pour l'avancement à la durée maximum pour tous, a mis en place des groupes de travail. Ces groupes affichés comme des lieux de dialogue social revêtent plusieurs formes.



Il y a d'abord les rendez-vous une fois tous les deux mois entre le Directeur général et les organisations syndicales. La première qui devait se tenir en février s'est enfin tenue en avril sur le thème de la DGA aménagement. En fait, comme tous les précédents échanges sur ce mêmes thèmes, le discours est tout va bien alors que les agents vivent au quotidien les choses bien différemment (cf. p.4 «Direction...déroute»).

En second lieu, il y a les rencontres entre Luc Lamirault, le DRH, Mme Bellier la toute nouvelle DGA ressources et les organisations syndicales. La première thématique traitée fut le dialogue social. Très théoriques ces rencontres n'ont pas données lieu à des décisions immédiates concrètes. Elles ont tout juste permis de se parler. Pas si mal direz-vous. Peut-être nous verrons bien ce qui à terme en ressortira comme fonctionnement et comme dialogue entre l'administration et les organisations syndicales.

La deuxième thématique concerne le déroulement de carrière et la rémunération. A n'en pas douter, celle-ci sera emblématique de la notion de dialogue social. Pour ce qui est du régime indemnitaire les informations transmises par l'administration ont permis de voir un peu plus clair dans sa ténébreuse application, même si tout n'est pas encore tout à fait limpide. Lors de notre prochaine rencontre nous discuterons des propositions des organisations syndicales concernant ce régime indemnitaire. Celles de la FSU iront dans le sens d'un double rééquilibrage, par rapport aux autres collectivités d'une part et en interne entre les différentes filières d'autre part. Tout ceci bien sûr sans que cela se fasse au détriment d'une filière. Du coup il va de soit que si l'enveloppe dédiée n'est pas abondée les discussions risquent très vite de tourner court !

**Attendons et nous verrons...**



## Bulletin d'adhésion à la FSU

Madame  Monsieur  Nom ..... Prénom .....  
Date de naissance adresse mail .....  
Adresse postale ..... Code postal..... Ville .....  
Direction ..... Service ..... Catégorie... Grade .....

Je souhaite adhérer au SDU CLIAS 28 - Cotisation : 0,6 % du salaire annule net

### Bulletin à renvoyer :

FSU - SDU.CLIAS - section Conseil général 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX  
Tél. : 02.37.23.60.90 - syndicat\_unatos\_fsu@cg28.fr ou sdu.clias-fsu28@orange.fr