



Syndic' et vous! ^{N°36}

Fédération Syndicale Unitaire

«A l'heure de l'intelligence artificielle, la bêtise naturelle a encore de beaux jours devant elles.» Mariame TIGHANIMINE

QUAND LES VIEILLES METHODES FONT RECETTES... page 11



**LETTRE OUVERTE A MONSIEUR LE
PRESIDENT DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL page 6**

**On a lu, on a aimé, on vous fait
partager ! page 9**

6 décembre 2018, tout le monde vote !

Le 6 décembre 2018 auront lieu les élections professionnelles dans la fonction publique. Il s'agira d'élire comme lors des scrutins précédents les représentants du personnel en comité technique (CT), commission administrative paritaire (CAP) mais également ce qui est nouveau en commission consultative paritaire (CCP). Cette dernière commission permettra pour la première fois aux contractuel.le.s d'avoir également leurs représentants du personnel. **Les listes pour les CCP seront constituées de contractuels.**

La FSU travaille activement à la constitution de listes afin de pouvoir poursuivre son travail syndical. N'hésitez pas à nous contacter.

**LE «HOME TRAINER» LA ROUE
QUI TOURNE ET N'AVANCE
PAS page 7**

**5 bonnes raisons
de se syndiquer
(ou pas) page 5**

**Femmes, la régression sociale
en marche ! page 8**

**EGALITE FEMME – HOMME : UN
ENJEU DE SOCIETE MAJEUR (3^{ème}
partie – 3/3) page 8**

JE VOUDRAIS ORGANISER UNE RÉUNION OÙ L'ON VIENDRAIT AVEC PLAISIR ET D'OU ON SORTIRAIT ÉPANDUI...

**Prends l'oseille et tire
toi ! page 11**

**CHANGEMENT FONCTIONNAIRE
Hausse de la CSG : retour sur une
compensation mal préparée
page 11**

A qui profite la dette ? page 10



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

Local situé impasse Valin à Chartres (derrière l'auberge de jeunesse)

Adresse postale : 1 place Châtelet

CS 70403-28008 CHARTRES Cedex

Tel : 02-37-23-60-90 Fax : 02-37-23-60-87

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.

- Ci-après la déclaration faite par la FSU en préambule du CT du 29 mars 2018

La FSU s'indigne de la pratique du dialogue social dans l'urgence qui n'est pas respectueuse du travail syndical. Alors même que, lors des RDV initiés par la collectivité pour les prises de contact officielles inhérentes au changement de l'exécutif du CD, les 12 décembre rencontre avec Mme Dorange et 24 janvier rencontre avec M. MANRIQUE, l'ambition affichée était celle de l'avènement de la transparence et de la volonté d'un véritable dialogue. Or, dans les faits, les dates se multiplient avec des délais parfois très courts au regard de la nécessité pour tous, de faire coïncider ses engagements syndicaux avec sa vie professionnelle, les engagements auprès des usagers et sa vie personnelle. Ces mêmes dates subissent des changements parfois successifs. Par ailleurs, il semble régner une suspicion et une culture du secret qui fait que nous devons réclamer, parfois à plusieurs reprises, les documents nécessaires à notre travail syndical. Le dernier exemple étant celui dit de « modernisation de la collectivité » adressé après plusieurs sollicitations le 27 mars à midi pour un CT le 29 mars. Enfin, la nécessité pour les organisations syndicales et les représentants du personnel de devoir jurer, quasiment la main sur le cœur, le plus grand secret est quelque peu déroutant et n'est pas la meilleure manière de mettre en place la volonté de transparence affichée.

La FSU s'emploie, au quotidien, à bâtir ses interventions dans le double respect des valeurs portées par la fédération et des mandats de ses adhérents. Elle s'applique par ailleurs, à construire collectivement ses interventions, notamment dans l'objectif de demeurer le plus représentatif possible des diversités de la collectivité. Cela nécessite du temps et un minimum d'organisation qui ne sont pas compatibles avec l'hyperactivité et l'empressement.

Puisque certain cite Marx quand on évoque le RIFSEEP, je vais pour ma part citer Christian Blanc, notamment ancien dirigeant de la RATP puis de Air France :

“La vie m'a appris une chose : quand il y a urgence, il faut parfois savoir ne pas se presser.”

Pour conclure, la FSU espère que la volonté de transparence et de dialogue affichée à plusieurs reprises par les nouvelles « têtes » de la collectivité ne se traduira pas uniquement par la signature d'un protocole mais que nous pourrons le vivre dans les faits.

Avant d'aborder les 2 points inscrits à l'ordre du jour de ce CT, la FSU a souhaité s'exprimer sur le dialogue social au sein de la collectivité. La déclaration faite en préambule se trouve ci-dessus.

Le DGS n'a évoqué qu'un changement d'heure pour une des réunions RIFSEEP alors que la FSU évoquait l'ensemble des instances.

Après l'adoption du compte-rendu du 6 avril 2017, l'ordre du jour a été abordé.

1/ Modernisation des services

La FSU a regretté le climat anxieux généré par le secret autour de cette réorganisation.

Elle a par ailleurs souhaité savoir si les postes étaient déjà « pré-affectés ». Le DGS a répondu que tout était ouvert et que la cellule ad'hoc de suivi des mobilités étudierait toutes les situations, et qu'il recevrait individuellement les agents concernés

Le DGS a lourdement insisté sur la place et l'image du Département allant jusqu'à indiquer que sans les 90% de personnel du CD mis à disposition et l'argent du CD, la MDA ne serait rien et que sans le Département il n'y aurait pas d'ATD...

Le DGS a indiqué qu'aucun déménagement ne serait imposé verticalement et que les demandes devraient émaner des services suite à cette réorganisation. Il a néanmoins confirmé que la collectivité allait se séparer du patrimoine locatif qui « n'a pas les attendus nécessaires à l'exercice des missions », il a notamment fait allusion aux

locaux de la rue Nicole.

La FSU a fait observer que la DGA dite solidarités et citoyenneté semblait énorme au regard des missions et compétences qu'elle couvrirait. Elle a indiqué qu'il faudrait une « superwoman » ou un « superman » à sa tête. Le DGS a répondu qu'une DGA adjoint.e serait nécessaire.

Compte-tenu du mal-être généré par cette réorganisation et pas seulement pour les cadres, **la FSU s'est abstenue.**

2/ RIFSEEP

La FSU a souhaité saluer le travail et les efforts pour que chacun puisse participer à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Elle a par ailleurs rappelé que si les textes imposaient les 2 parties du RIFSEEP, une facultative (le CIA) et une obligatoire (l'IFSE), ces 2 parties n'avaient la même connotation.

La FSU a donc redit sa position :

1 – IFSE : cette partie dont la mise en place est obligatoire permettra de diminuer les écarts en matière de régime indemnitaire et notamment entre les différentes filières. L'architecture globale de la cotation des métiers semble respecter la hiérarchie de l'organisation. Il faut noter que pour la cotation des métiers, les « points » pour certains critères nous semblent sous-évalués. Toutefois, au regard du tableau des seuils de points par groupe de fonction, cela n'aurait pas changé le classement dans les groupes de fonction.

2 – CIA : cette partie facultative est tout

à la fois injuste puisque certains en seront exclus, génératrices de frustration et un outil de précarisation d'une partie de la rémunération.

Rappelons au passage que, statistiquement, l'individualisation des rémunérations se fait au détriment des femmes !

La FSU reste opposée à cette individualisation d'une partie de la rémunération qui est liée à la performance qui ne nous semble pas être nécessairement un atout pour la qualité du service rendu aux usagers, encore moins pour l'amélioration des conditions de travail des personnels qui pourtant n'ont pas été épargnés ces dernières années.

La FSU continue d'affirmer que le rôle de la Fonction Publique est déterminant pour faire face aux enjeux économiques et sociaux, afin de construire une société plus juste et plus solidaire.

La FSU a souhaité souligner qu'elle appréciait l'avancée relative aux congés de maladie. Elle reste catégoriquement opposée à la suppression de rémunération en cas de congé maladie, longue maladie, congé longue durée. En l'espèce, les élus ont accepté la demande des organisations syndicales de ne pas supprimer l'IFSE tant en cas longue maladie que de maladie ordinaire. L'IFSE sera maintenu pendant la même durée que le salaire. Sans cette avancée, la FSU aurait voté contre.

Compte-tenu de sa position sur le CIA, **la FSU s'est abstenue.**

Le 15 mai 2018

Le CT du 15 mai initialement prévu le 24 avril est programmé à 15h30. Comme déjà évoqué dans sa déclaration préalable du précédent CT, la FSU a rappelé que cet horaire était peu judicieux et a demandé que soit prioritairement étudié le point pour avis !

Karine Dorange qui préside le CT accède à notre demande d'autant qu'elle a, elle aussi une obligation en fin d'après-midi.

Abrogation de délibérations portant sur le régime indemnitaire - Avis

Ce point est présenté comme nécessaire pour rétablir l'absence de règles relatives au régime indemnitaire des agents réintégrant un emploi permanent après la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel. Il s'agit en l'espèce, qu'à la fin de l'emploi fonctionnel, les agents (NDLR : le DGS mais en l'espèce ce sont les DGA qui sont visés !) ne continuent pas à percevoir le même montant de primes !

La FSU a indiqué qu'elle ne comprenait pas exactement la rédaction proposée aux deux paragraphes, celui relatif au RIFSEEP et celui relatif à la prime de service et de rendement (PSR) et l'indemnité spécifique de service (ISS). Elle a donc proposé une rédaction différente pour ces deux paragraphes :

1. Pour le RIFSEEP : «Toutefois, ne sont pas concernés les agents réintégrant un emploi permanent après la fin de leur détachement sur emploi fonctionnel. Le montant individuel du RIFSEEP de l'agent sera **celui du métier nouvellement exercé, intégrant la modulation éventuelle prévue dans le cadre du RIFSEEP.** »

2. Pour l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) : «Dans le cadre d'une réintégration sur emploi permanent après la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel, le montant individuel des primes de l'agent concerné sera **celui du cadre d'emploi relatif au nouveau poste. La partie modulable pourra être évaluée en tenant compte de l'expérience professionnelle, du niveau de technicité et de responsabilité du nouvel emploi.** »

En effet, la FSU est attachée à ce qu'à l'issue d'un emploi fonctionnel, l'agent ne perçoive ni plus ni moins que ses homologues à son nouveau poste...

Après de nombreux échanges, le DGS a insisté sur la nécessité, à son sens, de conserver la notion d'appréciation pour le RIFSEEP puisque c'est l'esprit de ce dernier.

Pour l'ISS et la PSR, la collectivité a indiqué ne pas être opposée à la rédaction proposée par la FSU.

La FSU a voté POUR.

Mise en place de la mission «réfèrent déontologue» - Information

La loi déontologie de 2016 prévoit la possibilité pour les agent.e.s de la Fonction publique de consulter un «réfèrent déontologue» afin que leur soit apportés des conseils individuels quant au respect de leurs obligations et des principes déontologiques, comme les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité...) ou encore le respect des règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Il convient d'exclure du champ d'intervention du réfèrent déontologue les questions relevant du déroulement de carrière, d'organisation des services ou de temps de travail.

Une circulaire ministérielle de 2017 prévoit également que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de **réfèrent " laïcité "** afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

Enfin, il peut également être confié à ce réfèrent la fonction d'alerte conformément à la loi de 2016 sur la transparence et la lutte contre la corruption.

Le choix de «réfèrent déontologue» peut-se faire par désignation individuelle ou collective, en interne ou en externe à la collectivité. Le Conseil départemental a choisi de confier cette mission au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, dans le cadre de ce que l'on appelle le «bloc insécable» qui entre autre permet également que le CDG gère le conseil de discipline, comme c'est déjà le cas pour notre collectivité. Ce choix permet peut-être une certaine distance et objectivité.

Un regret toutefois, la mission « « réfèrent déontologue » du CDG ne prévoit pas la fonction d'alerte.

Mission du Service civique- Information

Depuis octobre 2015, le Conseil départemental permet à des jeunes de 16 à 25 ans d'être accueilli.e.s pour des missions de 8 mois en moyenne.

Ces missions peuvent se réaliser dans l'un des huit domaines suivants : culture et loisirs, éducation pour tous, environnement, santé, solidarité, sport, mémoire et citoyenneté.

Les volontaires doivent intervenir en complément de l'action des agents, sans s'y substituer, et les missions doivent permettre d'expérimenter ou de développer de nouveaux projets au service de la population. Enfin, les missions ne doivent pas avoir été exercées par un agent public moins d'un an avant la signature du contrat de Service Civique.

Depuis 2015, 51 contrats ont été signés, répondant à l'objectif initial d'une vingtaine de contrat par an. Le débat a essentiellement porté sur le sens que le Département veut donner en la matière. Ces contrats doivent-ils permettre à des jeunes qui ont besoin d'une césure de murir un projet, ou bien peut-on en faire des «jobs pour étudiants»? Le DGS et Karine DORANGE ont confirmé que ce débat méritait en effet d'être posé et tranché.

Bilan de la mise en œuvre de logiciel Horoquartz - Information

Le dernier point n'a été que très légèrement abordé compte-tenu de l'heure avancée et des contraintes des un.e.s et des autres. Le DGS a souhaité que les représentants du personnel évoquent ce jour les évolutions mises en place depuis que Horoquartz «sévit» !

Pour régler la situation des travailleurs sociaux intervenant entre midi et 14 heures, les motifs «déjeuner éducation enfant» et «visite médiatisée» ont été créés. Par ces motifs, l'agent est considéré comme ayant effectué une journée continue. La FSU a indiqué que ces deux motifs ne permettent pas à eux seuls de résoudre la problématique pour l'ensemble des collègues, puisqu'il existe bien d'autres raisons, tant au social que dans les autres directions, qui obligent à une présence pendant midi sans que soit possible une pause de 45 mn.

L'accès au logiciel, qui a été rendu possible aux organisations syndicales en tant qu'entité, a certes simplifié certaines tâches. Mais cela n'est que partiellement vrai puisque il n'y a pas de connexion au nom du syndicat. Par ailleurs, la FSU a réaffirmé son mécontentement quant aux modifications des jours et/ou heures de

Le 6 juin 2018

Le CT s'est réuni le mercredi 6 juin avec pour seul point le lourd dossier de Horoquartz. La collectivité et les organisations syndicales font le même constat : un certain nombre de blocages ou de rigidités sont dues au règlement du temps de travail au moins autant qu'à l'outil.

Lors de ce CT un certain nombre de principes ont été validés dans le but de simplifier l'utilisation de la pointeuse. Un calendrier de leur mise en place va être diffusé.

Ainsi, ont été acceptés les principes suivants :

- La suppression de la double validation pour les heures supplémentaires DRH et N +1 ;
- La possibilité d'utiliser les heures supplémentaires en récupération d'heures et non plus nécessairement en deux mi-journées ;

réunions qui induisent un surcroît de manipulations dans un logiciel manquant déjà de « convivialité ».

Le paramétrage pour le report des congés de fin d'année sur la première semaine de janvier a été réalisé. Toutefois, il s'avère que le décompte s'est mal réalisé au début 2018, engendrant ainsi des erreurs venant ajouter des manipulations aux

- L'utilisation d'heures du débit/crédit sur les plages fixes ;
- La simplification de la demande de paiement des heures supplémentaires ;
- La simplification de la plage variable pendant la pause méridienne (11h à 15h). Un bilan sera fait pour quantifier le nombre de midis pour lesquels une pause de 45 minutes n'est pas possible dans la réalité des services ;
- Le temps de trajet pour les formations tiendra partiellement compte de la distance entre le domicile et la formation ;
- La récupération de temps partiel qui aurait dû à titre exceptionnel être reporté ;
- La mise en place d'un compteur crédit/débit pour les agents des routes ;
- La possibilité pour les agents des routes de poser les RTT au titre des sujétions en été.

agent.e.s de la DRH. La FSU a évoqué l'hypothèse d'utiliser le CET plutôt que la prolongation de prise de congés.

L'épineux bilan Horoquartz sera plus longuement évoqué lors du CT prévu le mercredi 6 juin 2018.

Il demeure bien sûr quelques points de désaccord notamment sur la fin de la différenciation du compteur débit/crédit et du compteur d'heures supplémentaires ou sur la possibilité pour les catégories A non encadrant d'avoir recours aux heures supplémentaires notamment avant 19h.

Par ailleurs, quelques points vont faire l'objet de réunions techniques pour échanger sur la faisabilité et notamment l'assouplissement de la plage fixe. Par ailleurs, un questionnaire sera adressé aux agents des routes sur la durée de la pause méridienne les concernant.

Lors de ce CT les échanges ont été constructifs, la Présidente du CT déclarant « on est là pour faciliter les choses ». La FSU salue les avancées indéniables à l'issue de l'instance.

CAP

13 mars 2018

Catégorie A

Approbation du PV de la CAP du 5 janvier 2018 : vote POUR

Détachement d'une infirmière de soins généraux classe normale dans le cadre d'emploi des rédacteurs pour 1 an suite à une demande de reclassement de l'agent et avis favorable du comité médical
FSU vote POUR

Catégorie B

Intervention de la FSU concernant le changement de la date de cette CAP, initialement programmée le 20 mars. La FSU regrette que les représentants du personnel aient eu connaissance de l'avancement de la date en recevant l'ordre du jour, précisant que certains d'entre nous ont aussi des agendas métiers qu'il est difficile de modifier. D'ailleurs, trois de nos collègues n'ont pas pu assister à cette CAP car dans l'impossibilité de bouleverser les rendez-vous déjà pris de longue date. Le DGS explique que,
Juin 2018

compte tenu de la modification de la date du vote du budget de la collectivité, cette CAP a effectivement été avancée au 13 mars, à titre tout à fait exceptionnel, et présente ses excuses pour la gêne occasionnée. Il ajoute que cela ne se reproduira pas.

1/ Approbation du PV de la CAP du 27 avril 2017 :

La FSU vote POUR

2/ Examen de la demande de mise à disposition d'un agent auprès de l'ATD, à compter du 1^{er} avril 2018.

Rappel de la DRH sur le règlement de l'ATD et les conditions de la mise à disposition des agents du Conseil départemental.

La FSU s'abstient.

3/ Détachement d'un agent, infirmière de soins généraux classe normale, dans le cadre d'emploi des rédacteurs, suite à la demande de l'agent de son reclassement et avis

favorable du comité médical, à compter du 23 décembre 2017.

La FSU vote POUR

Catégorie C

1. Approbation du PV de la CAP du 27 avril 2017

2. Examen de trois renouvellements de disponibilité pour convenances personnelles

La FSU vote POUR

3. Demande d'une mise à disposition, puis du recrutement par voie de détachement

La FSU vote POUR

4. Examen d'une mobilité entraînant un changement de résidence administrative

Compte-tenu du contexte et des débats présents et passés autour de cette situation, la FSU vote CONTRE

5. Examen d'une mise à disposition auprès de la MDA

La FSU vote POUR

5 bonnes raisons de se syndiquer (ou pas)

« Un individu conscient et debout est plus dangereux pour le pouvoir que dix mille individus endormis et soumis », Gandhi

1. Parce que pas de syndicat, pas de droits.

« Ne parlez pas d'acquis sociaux, parlez de conquies sociaux parce que le patronat ne désarme jamais » Ambroise Croizat

Si tes conditions de travail actuelles te satisfont pleinement et que tu tires de tes missions quotidiennes un réel épanouissement, si tu penses encore qu'on ne reviendra pas sur tes acquis sociaux, que jamais l'administration ne supprime de poste ni ne revient sur tes droits (congés, récupérations d'heures



supplémentaires, tickets resto, jour de carence, montant de ton salaire, j'en passe et des meilleures !) ou que de toutes façons il y aura toujours quelqu'un pour se battre à ta place alors...ne te syndiques pas !

C'est clair comme de l'eau de roche : pas de bras, pas de chocolat ! Rappelons que ce n'est pas en grognant sur son siège (à la maison ou en réunion de service) que grand papa a obtenu ce que tu considères aujourd'hui comme des acquis. En outre, ton bonheur et ta sérénité au travail n'étant pas la priorité de notre collectivité, il faut donc des syndicats pour défendre les salariés et leurs droits. Pour qu'ils existent ces syndicats, il faut des syndiqués. Pour qu'ils soient forts, il faut plus de syndiqués. En bref, tu l'auras compris pas de syndiqués, pas de syndicats et pas de syndicats, pas de droits. Alors syndiques-toi !

2. Parce que le syndicat c'est toi.

« Toi plus moi, plus eux, plus tous ceux qui le veulent, plus lui, plus elles, plus tous ceux qui sont seuls... » Grégoire (Grégoire qui ?

Grégoire le chanteur enfin !)

Si tu penses que les représentants du personnel et autre membre du syndicat ne sont bons qu'à «enfiler des perles» et « demandent des décharges syndicales juste pour pas aller bosser », si tu es convaincu que par je ne sais quel pouvoir magique, les délégués syndicaux n'ont qu'à



demande quelque chose à l'administration pour l'avoir alors... ne te syndiques pas !

Se plaindre de ses conditions de travail en disant « mais que font les syndicats », c'est un peu comme être témoin d'une agression et ne rien faire d'autre que de s'offusquer en disant « mais que fait la police ? ». Non le syndicat n'est pas une puissance obscure et mystérieuse qui par un quelconque pouvoir magique parviendrait à se faire entendre par les élus et autres directeurs. Le syndicat, c'est juste quelques collègues qui ont décidé à un moment de s'impliquer et de donner de leur temps, leur énergie et de leur optimisme pour te défendre toi et tes collègues. Ils cotisent au syndicat (ce qui lui permet de vivre et d'exister), donnent de leur temps pour s'informer, informer, défendre et représenter. Mais comme ils ont eux aussi « un vrai métier » en dehors du syndicat, plus ils sont nombreux, mieux c'est ! Alors syndiques-toi !

3. Parce que le syndicat c'est formateur

« L'information et l'humanitaire sont le remède contre les douleurs extrêmes ».



Bernard Kouchner

Si tu penses que la communication est la principale qualité de ton institution, si tu estimes être en possession de toutes les

informations nécessaires pour mener à bien tes missions, si tu sais toujours où trouver les renseignements dont tu as besoin pour atteindre les objectifs qui te sont annuellement fixés et que tu as la chance d'être toujours au fait des gels de postes et des recrutements, des fermetures de services et des choix budgétaires de ta collectivité alors...ne te syndiques pas !

Se syndiquer ça peut aller de la simple cotisation à la prise de responsabilités syndicales, en passant par la participation ponctuelle à des réunions syndicales. Quelle que soit la forme d'engagement choisie, le syndicat c'est toujours une source d'informations précieuses sur ton institution, ce qu'il s'y passe vraiment et sur ce qu'il va probablement se passer. Alors si tu ne veux plus rester dans l'ombre ni être pris par surprise : syndiques-toi !

4. Parce que le syndicat c'est presque de la supervision

«C'est une belle harmonie quand le faire et le dire vont ensemble» Michel Montaigne

Si tu penses trouver des réponses à ton mal-être à l'extérieur de ton institution et que tu fais davantage

confiance aux druides, aux lutins et autres farfadets des plaines qui arriveront à te convaincre que le travail ne rend pas à ce point malade alors...ne te syndiques-pas !

En revanche, si tu en as marre de tourner sept fois ta langue dans ta bouche quand on t'annonce une mission supplémentaire sans aucune modification de ton organisation de travail alors que tu croules déjà sous le poids des dossiers non traités. Si tu en as marre de te bloquer le dos, la nuque, la mâchoire ou tout ce que ton corps exprime là où ta parole n'a pas été prise en compte ou n'a pu être exprimée. Alors viens dire tout le mal que tu penses en réunions de syndiqués ! Tes collègues d'ici et d'ailleurs t'attendent pour s'indigner, échanger, se conseiller, débattre et parfois même rigoler ! Mais toujours pour préparer une action collective.

Et tu verras alors que le simple fait de constater que tu n'es pas seul à souffrir dans ton coin décoincera sans nul doute ton cou, ton dos mais aussi et surtout ta parole ! Beaucoup de syndiqués te diront, à juste titre, que le syndicat est une bonne alternative au burn-out alors :...syndiques-toi !



5. Parce que tu as des valeurs à défendre.

« Ici j'ai trouvé des gens qui pensent comme moi, qui s'indignent des mêmes choses que moi et qui ont envie de se battre pour les mêmes valeurs que les miennes et ça, ça fait vraiment du bien » V.D, nouvelle adhérente à la FSU

Si tu penses « qu'il faut parfois savoir courber le dos » et que tu estimes avoir « déjà bien de la chance d'avoir un travail » ou pire, que tu es persuadé que les syndicats ne sont que des chieurs qui aiment se couper les cheveux en quatre et critiquer sur les chefs alors...ne te syndique pas !

En revanche, quelles que soient ces valeurs, nul doute qu'elles sont attaquées par ton institution. Alors, quelque part au fond de toi, tu sais que sécher la manif pour défendre le service public au profit d'un rendez-vous avec Madame Jébesoindaide ou d'une réunion supermégaimportante est totalement contre-productif. Parce que Madame Jébesoindaide ou ta réunion supermégaimportante ont besoin que tu sois frais et dispo pour eux et qu'en l'état actuel des choses on ne peut pas dire que ta motivation soit à son paroxysme. Alors cesse de rester les bras croisés et viens porter tes revendications à l'extérieur de ton bureau : syndiques-toi !



Monsieur le Président du Conseil départemental,

Pour faire suite à la publication par le DGS du nouvel organigramme de vos services, dans sa partie concernant la future « DGA aménagement et environnement » et plus précisément la « direction des infrastructures », la FSU ayant été sollicitée, nous tenons à vous faire part du plus grand désarroi des agents.

Pour ce que nous avons pu comprendre à la lecture des différents documents relatifs à « la répartition des missions au sein de la nouvelle organisation », à défaut d'avoir bénéficié d'une présentation aux agents expliquant son contenu, il s'avère que quatre services sont regroupés pour ne plus en constituer que deux, avec, pour conséquence, la suppression de deux postes d'encadrants de catégorie A dont, au moins, un poste d'ingénieur.

Nous vous rappelons que ces services assurent les maîtrises d'ouvrage et d'œuvre de opérations routières et, qu'à ce titre, ils permettent aux euréliens de bénéficier d'infrastructures routières de qualité malgré, souvent, de fortes contraintes budgétaires. Les agents composant ces services, résidant pour la quasi-totalité sur le département, attachent le plus grand intérêt à leur mission. Ils apportent leur professionnalisme, leur expérience, leur connaissance du terrain aux élus et à tous les partenaires institutionnels publics ou privés depuis de nombreuses années. Les réalisations sur le terrain parlent d'elles-mêmes. Le respect du cadre juridique protégeant les biens et les personnes, que ce soit en matière sécuritaire, comptable, foncière ou environnementale, reste pour eux une préoccupation quotidienne. Il en va de même de l'encadrement réglementaire des marchés publics assurant l'égalité de traitement des entreprises candidates. Ainsi, malgré la complexité et la multiplication des procédures, les agents de ces services contribuent à assurer la sécurité juridique de la collectivité à toutes les étapes des opérations.

Par ailleurs, la décision n'appartenant pas aux exécutants, la division du travail au sein de nos services techniques exige les compétences particulières communément dévolues au grade d'ingénieur ou à celui d'attaché. La mission de ces derniers est d'assurer la mise en œuvre de la politique routière du Département et, pour cela, de planifier les études et les travaux, d'assumer la responsabilité des veilles technique et réglementaire, mais aussi d'assurer l'encadrement des équipes ainsi que les relations de premier niveau avec les nombreux intervenants. Autant de tâches chronophages qui mettent déjà ces encadrants en sur-tension et nécessiteraient dès aujourd'hui des effectifs complémentaires.



Or, la suppression de deux postes d'encadrement et le regroupement des quatre services en deux nous semble faire preuve d'une relative méconnaissance de l'importance et du volume des tâches à accomplir.

En effet, ce choix constituerait un affaiblissement de l'outil de travail préjudiciable à la nature même de la mission initiale et irait notamment à l'encontre des exigences récentes de la nouvelle majorité départementale traduites par une augmentation du budget d'investissement consacré aux infrastructures routières. Pour les personnels, il est évident qu'un encadrant seul ne pourra pas assurer le volume de travail de deux. Il ne peut y avoir de magie en la matière.

Si, par ailleurs, les vacances de postes d'encadrant, découvertes par tous à la lecture du nouvel organigramme, viennent s'ajouter, il est évident qu'il sera impossible de donner suite au plan de charge des infrastructures exigé par la collectivité. Nous vous rappelons qu'à l'échéance du 1^{er} juin,

si nous nous fions aux dernières publications de la DRH, il n'y a plus de DGA, de directeur, ni de chef de service. De plus, sous condition de trouver des candidats intéressés par ces postes dans un délai des plus courts, un temps d'adaptation non négligeable sera nécessaire à la prise de fonction. Cet ensemble ne présage rien de bon quant à l'efficacité de l'organisation des infrastructures dans les temps à venir. Il est facile et spectaculaire de détruire une organisation qui, malgré ses imperfections, fonctionne tout en s'adaptant depuis sa création à des exigences maintes fois renouvelées. Il est plus difficile de construire une alternative pérenne qui puisse dépasser une durée supérieure à deux années.

C'est pourquoi, Monsieur le Président, au regard de votre connaissance des réalités de notre collectivité, nous ne pouvons croire que vous puissiez approuver les dispositions de l'organigramme de la nouvelle « direction des infrastructures ».

En conséquence, nous sollicitons votre intervention auprès du nouveau directeur général des services pour abandonner ce projet préjudiciable au déroulement des missions et à la santé mentale des agents.

Dans l'attente d'une suite favorable, ...

DERNIERE MINUTE : sur l'organigramme diffusé juste avant la publication de notre journal, probablement suite à ce courrier, 2 postes de A (chefs de service adjoint) sont rétablis. Mais certains ont déjà jeté l'éponge ! Le personnel atterré cherche en vain la prise en considération des risques psycho-sociaux...

ATTEE. Agents des collèges du CD28

LE «HOME TRAINER» LA ROUE QUI TOURNE ET N'AVANCE PAS

Au mois d'avril la FSU est passée dans 20 collèges sur les 39 du Département. Certains points relatifs aux missions et organisations sont encore problématiques dans quelques établissements. Heureusement ce n'est pas une généralité. Pourtant des situations demeurent très préoccupantes. Elles ont été déjà dénoncées par la FSU, notamment auprès de la DRH et/ou de la Direction de l'éducation.

Est-il normal que certains n+1, les gestionnaires dans les établissements scolaires, ne fassent pas de réunions de service pour l'organisation du travail de chacun de leurs agents. Certains ne prennent même pas la peine de saluer les agents...

Des emplois du temps et des missions sont imposés, sans échange préalable autour des fiches de poste. Des cuisiniers n'ont pas regardé sur les menus, il n'y a parfois même pas de commissions menus. Ne parlons pas du sempiternel problème de l'accès à l'informatique dans un local dédié aux agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE). Le Conseil départemental employeur desdits ATTEE n'a que peu de poids face certains gestionnaires qui décident seuls d'un semblant d'organisation de travail. Trop souvent les ATTEE sont abandonnés dans leurs établissements.

Quels que soient les métiers, des agents polyvalents à qui on demande de tout faire, aux agents d'accueil, c'est bien souvent un sentiment de désolation et de frustration qui domine ! Ainsi, ces derniers sont bien seuls aujourd'hui à se débattre à l'heure de «Vigipirate». Dans certains collèges, 3 voire 5 ATTEE tournent à l'accueil sans formation. Dans d'autres établissements, c'est le secrétariat, personnel Education Nationale, qui assume «Vigipirate». Pour en revenir aux missions, trop souvent l'ATTEE est celui qui fait tout et n'importe quoi (gérer le fonctionnement des photocopieurs, remplir et approvisionner en papier, faire photocopies pour les enseignants ou l'administration...). Les protestations de certains les ont conduits directement en entretien disciplinaire à la DRH du Conseil départemental.

Et oui, c'est un peu une mode quand les gestionnaires ne sont pas capables de gérer. Le collègue se retrouve devant 5 personnes, rapport du gestionnaire à l'appui, mais hélas les problèmes globaux de l'établissement ne sont jamais abordés, ceux qui souvent ont entraîné cette situation. Le collègue a, du coup, bien du mal à pouvoir se défendre. Il est primordial de se faire accompagner lors des entretiens. C'est très compliqué de se trouver face à la DRH, le service éducation, le principal du collège et son gestionnaire. Comment, pour l'agent, s'expliquer

face à ce « tribunal » où la voix des uns porte moins que la voix des autres ?!. La double autorité (Education Nationale / Conseil départemental) reste une complication particulière pour les collègues qui s'ajoute aux difficultés présentes dans les équipes ici comme ailleurs. Comment savoir qui est vraiment le « patron » ? Chacun se positionne parfois de façon contradictoire et les contradictions sont courantes.

Nous constatons également que les restrictions médicales sont de plus en plus d'actualité, sans compensations. Les arrêts de travail de plus de 16 jours sont remplacés. Mais pour les arrêts de moins de 16 jours c'est compliqué. Les élèves eux, sont là, et il faut faire le même travail avec du personnel en moins.

La voix libre.

Femmes, la régression sociale en marche !

Le gouvernement organise, sur tous les fronts, le recul de l'État social avec la dégradation des services publics, des systèmes de solidarité et le démantèlement des droits du travail, qui avait certes commencé lors des précédents mandats, mais dont l'accélération à marche forcée est sans précédent.

Dans la Fonction publique, outre la disparition du statut, il est prévu la suppression de 120 000 postes, alors que le personnel est déjà, bien souvent, insuffisant pour assurer les missions et répondre aux besoins de la population, notamment dans l'éducation, la santé, les établissements pour personnes âgées ou encore la justice. Les rémunérations sont à nouveau gelées, alors que les fonctionnaires ont déjà perdu près de 9 % de pouvoir d'achat depuis 7 ans. C'est une perte très sensible pour les catégories du bas de l'échelle des salaires, où la proportion de femmes est très forte.

Toute la population est touchée par la régression en cours, mais les femmes le sont à double titre. D'abord, en tant que principales salariées de ces secteurs : elles représentent plus de 60 % des effectifs du secteur public. La suppression des postes, déjà initiée par les gouvernements précédents, a des conséquences importantes, intensification du travail et des pressions, flexibilité accrue, stress croissant. Tout cela affecte la

La FSU pense qu'il est nécessaire d'avoir un interlocuteur et médiateur de terrain. Peut-être un agent ATTEE volontaire. Le Conseil départemental a donné les moyens matériels pour faire fonctionner les établissements. Mais comment cela peut-il fonctionner sans les agents ?

Enfin, un regret, lors des réunions de restitution du sondage sur les RPS, le discours de la collectivité était très édulcoré, donnant à penser que tout va bien et qu'il faut arrêter d'écouter les rumeurs. Il est urgent de travailler tous ensemble pour être en harmonie et non laisser faire une situation qui devient pour nous sans solution.

santé physique et mentale des salarié.es. La situation est devenue critique, en particulier dans les secteurs les plus féminisés (secteur social, santé, hôpitaux, établissements pour personnes âgées, agences pour l'emploi, etc.). Les personnels sont à bout, de plus en plus démunis face à une demande qu'ils déplorent de ne pas pouvoir satisfaire convenablement.

Par ailleurs, les femmes sont pénalisées en tant que principales bénéficiaires et usagères des services publics. Ce sont elles en effet qui assument très majoritairement le rôle de responsable principale de la famille, de l'éducation et la santé des enfants, ou encore des soins aux proches. Lorsque ferment des services hospitaliers, des maternités de proximité, lorsque le montant des prestations sociales est gelé, ce sont les femmes qui se heurtent à des difficultés encore accrues.

Pierre Bourdieu disait que les femmes ont partie liée avec l'État social. Sa régression actuelle affaiblit réellement l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit donc, à l'opposé de la politique menée, de promouvoir un État social en tant qu'outil pour la réalisation des droits sociaux, avec des services publics améliorés, répondant aux besoins fondamentaux et associant les principes de solidarité et d'égalité entre les sexes.

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

Les inégalités reposent sur une chaîne de responsabilités. La reproduction des mécanismes discriminatoires peut être véhiculée en toute connaissance de cause, par intérêt ou par préjugé, ou inconsciemment parce qu'ils.elles sont sous l'influence de stéréotypes.

Que nous le voulions ou non, notre inconscient est imprégné de ces stéréotypes mais nous pouvons réduire leur influence par un effort de raisonnement, ce qui suppose de repérer les stéréotypes qui sous-tendent nos décisions, et de les corriger, en prendre conscience et non les ignorer ou les dénier.

Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle, et notamment sur la vie de famille :

Pourquoi ? Il est courant de demander aux femmes qui exercent des responsabilités, et à elles seules, comment elles parviennent (ou pas) à mener de front carrière et vie de famille.

Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent :

Pourquoi ? Parce que les noms de métiers, titres, grades et fonctions existent au féminin et ce, depuis le moyen

âge. Il n'y a donc pas de raison « d'invisibiliser » les femmes.

EVITEZ	PREFEREZ
Madame le chef de bureau	Madame la cheffe de bureau
Madame le préfet	Madame la préfète
Madame le directeur	Madame la directrice
Madame le sénateur	Madame la sénatrice
Madame le maire	Madame la maire

Jusqu'au XVII^e siècle, tous les noms de métiers, fonctions et dignités exercé.e.s par des femmes étaient nommé.e.s au féminin, de même que tous les métiers, fonctions et dignités exercé.e.s par des hommes l'étaient au masculin (exemples : cuisinière, marchande, abbesse, administreresse, enchanteresse, doctoresse, charpentière).

Ce sont les réformes des grammairiens et lexicographes au XVII^e siècle qui ont « imposé » la règle du masculin qui

l'emporte, aboutissement d'une longue période de réflexion qui débute à la Renaissance sur la place des femmes et des hommes dans la société et en particulier sur le terrain politique. Il est question de savoir si les femmes peuvent gouverner, peuvent ne pas obéir à leur mari ou peuvent exercer les mêmes fonctions que les hommes.

Le professeur Nicolas BEAUZZE au XVIII^e siècle justifie que, selon lui, « le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ». C'est en 1882 que l'Etat tranche en faveur du masculin lorsqu'il rend l'instruction publique obligatoire. Des mots présents dans le français ancien disparaissent alors, tels que le féminin : médecine ou médecineuse. Alors que les métiers moins valorisés socialement n'ont jamais été privés de leur féminin lorsqu'ils en avaient. Exemple le gastelier et la gastelière sont devenu.e.s le pâtissier et la pâtissière

Cette hiérarchisation des sexes par le langage est devenue ensuite si courante et intériorisée qu'on ne le remarque (presque) plus aujourd'hui.

Le 8 mars n'est pas « la journée de la Femme » mais « la journée internationale des droits des femmes ». Cette journée réaffirme l'importance de la lutte pour les droits des femmes et rend hommage aux combats en faveur de la reconnaissance sociale et politique des femmes. Le 8 mars n'est ni la St Valentin, ni la fête des mères.

Dans la réalité, les femmes se distinguent par la pluralité de personnalités, de leurs goûts, de leurs couleurs de peau, de leurs activités professionnelles, dépassant largement les représentations que la société leur impose.

FIN de la 3^{ème} partie.....La suite est affaire de tous, afin de faire évoluer les mentalités, et traduire cette évolution en des actes concrets. ☺ ☺ ☺

On a lu, on a aimé, on vous fait partager !

Ci-dessous un extrait de l'interview de Christophe Ramaux, économiste, maître de conférences à l'Université Paris 1, chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne. Et membre de l'Association des Economistes Atterrés. Ses recherches portent sur l'État social, la protection sociale, la politique économique, l'emploi et la précarité. Il est membre du collectif des « Économistes atterrés ».

On a besoin de plus de fonctionnaires, dites-vous. Or, peu de partis dits « de gouvernement » partagent ce point de vue. Pourquoi ?

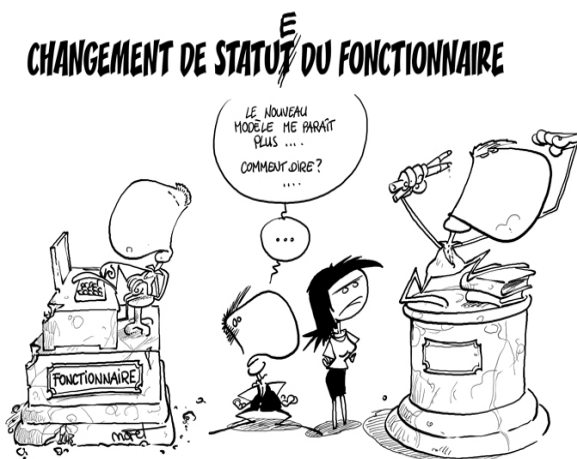
Il y a cette idée reçue, ancrée dans l'opinion publique, selon laquelle

les **fonctionnaires** sont improductifs. Or, cela est faux, ils sont productifs : en 2016, en effet, sur un produit intérieur brut (PIB) de 2 200 milliards d'euros en France, 360 milliards provenaient des administrations publiques. C'est la part du PIB que l'on nomme « non-marchand » mais qu'il faut pourtant bien prendre en compte. Nous devons expliquer à la population que le fait de marcher sur un trottoir ou d'entrer dans un commissariat ou une bibliothèque municipale n'est pas gratuit. L'accès est gratuit, mais il faut bien payer le service et cela se fait par l'impôt versé par la population. Nous vivons dans une société mixte, où les activités publiques et privées coexistent et s'enrichissent mutuellement. Il faut juste trouver un point d'équilibre, ce qui est l'objet de débats légitimes.

Je ne suis pas pour un pays qui compterait 90 % de **fonctionnaires**. Le plus important est de s'interroger sur les avantages comparés du privé et du public. Qu'est-ce qui est le plus juste et le plus efficace dans tel ou tel domaine ? Il ne faut pas hésiter à se poser la question, à briser le tabou, pour faire avancer le débat. Et l'on se rendra compte que le service public est souvent moins cher : il n'y a pas d'actionnaires à rémunérer et les cadres y sont moins bien payés que dans le privé (moins 1 000 euros par mois en moyenne). Mais réhabiliter le travail productif des **fonctionnaires** suppose bien sûr aussi de toujours chercher à améliorer leur motivation, la qualité du service rendu.

C'est-à-dire ?

Il y a bien toujours lieu d'améliorer les services publics, de mieux mobiliser les agents... Mais cela ne se fera jamais en stigmatisant le sens même de leur travail. Dans le public, comme dans le privé, on ne s'investit bien que si l'on est respecté, reconnu. Il faut aussi rappeler que la dépense publique (qui s'élevait à 1 257 milliards en 2016) ne sert pas d'abord à payer des **fonctionnaires**. Elle est en effet majoritairement constituée de prestations sociales : retraites (environ 300 milliards), santé, allocations familiales, chômage, RSA, etc. Ces prestations soutiennent massivement la consommation des ménages et donc, par ricochet, la production du privé. De même, c'est grâce à la Sécurité sociale que les professions libérales médicales peuvent exercer leur métier. La dépense publique n'est donc pas le mal absolu que décrivent certains. Elle est utile y compris pour le privé.



Selon vous, recruter 100 000 fonctionnaires de plus représenterait 4,5 millions d'euros. Et vous évoquez, en l'occurrence, davantage un investissement humain qu'une dépense...

Pourquoi se réjouir lorsque les dépenses d'automobiles augmentent et se désoler lorsque celles de santé augmentent ? Nous avons besoin de plus en plus de personnels dans les hôpitaux, dans les établissements publics hébergeant des personnes âgées et dépendantes (Ehpad), d'enseignants, en particulier dans le primaire, dans la police, etc. Dans le secteur de l'eau, des entreprises ont construit des rentes avec un service rendu souvent moins bon et plus cher que dans des villes où le service est assuré en régie publique.

Paris a re-municipalisé l'eau et le bilan est très bon tant au niveau des prix, puisque ces derniers ont baissé, que de la qualité. On peut prendre également l'exemple du secteur ferroviaire : à Londres, la délégation au privé a fait flamber les prix pour un service rendu déplorable.

Les partenariats public-privé (PPP) s'avèrent souvent des gouffres financiers pour les collectivités publiques à long terme. Leur seule justification est qu'ils permettent aux collectivités de ne pas s'endetter : mais cette justification n'est pas recevable puisque le public peut s'endetter à un taux moindre que le privé.

Peut-on s'interroger malgré tout sur les doublons liés aux réformes territoriales mal menées, sur un service public de proximité parfois mal pensé à l'échelle des territoires ?

Il y a sans doute beaucoup de choses à améliorer dans l'organisation de la fonction publique de proximité. Mais je reproche aux gouvernants la stigmatisation permanente des **fonctionnaires** que les Français finissent par intégrer

comme une évidence. Il faudrait au contraire expliquer le rôle incontournable des personnels dans les cantines, des agents du nettoyage, des animateurs sportifs, etc.

On ne parle pas assez de la fonction publique comme d'un vecteur évident de création de cohésion sociale. C'est bien dommage

A qui profite la dette ?

On nous assène le déficit de l'Etat comme étant LA raison qui autoriserait tous les reculs de l'Etat providence, des conquits sociaux, de la diminution de l'emploi public et autre gel du point d'indice. La **dette publique** est le cumul des emprunts souscrits par l'Etat. Le taux d'endettement de la France se situe dans la moyenne européenne. En 2017 le déficit budgétaire est de 67,8 milliards d'euros.

La dette en 7 questions (1 par jour de la semaine à venir !)

• Les dépenses publiques ont-elles fait exploser la dette ?

Non. Depuis 30 ans, les dépenses de l'Etat sont restées globalement stables. Elles ont même plutôt baissé. "Sur une trentaine d'années exprimées, les dépenses de l'Etat (en proportion du Produit intérieur brut) ont plutôt diminué d'environ 3 points de PIB", explique le responsable du département des comptes nationaux à l'**INSEE**.

• Si les dépenses de l'Etat n'ont pas "explosé", comment expliquer que la dette atteigne près de 2000 milliards ?

Pour comprendre comment le déficit s'est creusé, il ne faut pas regarder vers les dépenses... mais plutôt vers les recettes. En effet, les recettes fiscales ont chuté ces 30 dernières années. Ça veut donc dire : moins d'impôts dans les caisses de l'Etat.

Sans oublier l'évasion fiscale, évaluée pour la France, entre 60 et 80 milliards d'euros par an. ... Que nos riches planquent leur magot dans des paradis fiscaux, on le savait. Mais une nouvelle étude récente montre que les **3 520 ménages les plus riches de France** (c'est-à-dire les fameux "top 0,01%" ou les "ultra-riches") **cachent à eux seuls pas moins de 140 milliards d'euros dans des paradis fiscaux** ! Soit 30% à 40% de leur galette. Cela représente la moitié des avoirs français planqués au total (300 milliards) dans les paradis fiscaux. Pour avoir une idée de l'ampleur du phénomène, il faut avoir en tête que 140 milliards, c'est tout simplement 7% de notre PIB national.

L'autre facteur qui a fait gonfler la dette est ce qu'on appelle l' "effet boule de neige", c'est-à-dire quand les taux d'intérêts de la dette sont supérieurs aux taux de croissance. Dans ce cas, emprunter coûte alors mécaniquement plus cher.

Si nous avions pratiqué un taux moyen de 2 %, l'Etat aurait gagné 589 milliards €. Si on ajoute à cela, les 488 milliards de cadeaux fiscaux, nous arrivons à 1077 milliards d'euros en moins dans les caisses de l'Etat, soit 59% de la dette. Prêt de 59% de cette dette est donc illégitime, parce qu'une dette doit servir l'intérêt général.

• Est-ce qu'il y a déjà eu, dans l'histoire, annulation totale ou partielle de la dette ?

Bien sûr, c'est arrivé à de nombreuses reprises. On peut citer notamment l'exemple de l'Allemagne, en 1953, ou plus récemment de l'Islande, en 2011, et de l'Irlande, en 2013.

• La dette est-elle vraiment "un fardeau" pour nos enfants et nos petits-enfants, comme on l'entend souvent ?

C'est une façon réductrice de présenter les choses. Si la dette représente un passif, l'Etat dispose également d'un patrimoine, de richesses et donc d'un actif de plusieurs milliards d'euros, bien supérieur au montant total de la dette.

• Comment l'Etat gère-t-il sa dette publique ?

Jusqu'à la fin des années 1970, l'Etat se trouve en quelque sorte dans la position d'un banquier, qui se financerait lui-même. Il agit directement sur la monnaie et sur l'encadrement du crédit. Pour financer ses dépenses, l'Etat délivre des bons du Trésor.

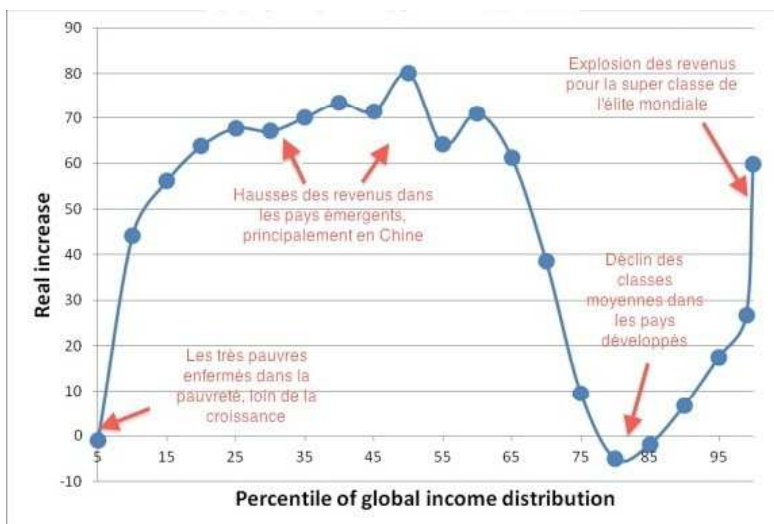
Au fil du temps, la France bascule vers un autre système. Des entailles à ce "circuit du Trésor" apparaissent dès les années 60, mais c'est à partir du début des années 80 qu'un "grand basculement" s'opère, sous l'influence du modèle anglo-saxon. Progressivement, la dette n'est plus administrée par l'Etat. Elle est placée sur les marchés financiers, au nom du réalisme économique. Les titres de dette sont vendus sur les marchés

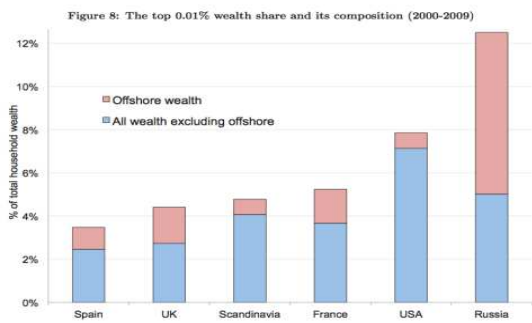
• Pourquoi les banques veulent-elles détenir des titres de dette dans leur portefeuille ?

Il y a un intérêt commercial et stratégique pour les banques. Un représentant d'une banque, qui tient à rester anonyme, explique qu'il est important de montrer à leurs investisseurs leur proximité avec le Trésor français, pour avoir accès à d'autres marchés.

• sait-on à qui cette dette est ensuite revendue ?

Précisément, non. On connaît le profil général de ceux qui rachètent de la dette : des assurances, des fonds de pension, des banques centrales, des gestionnaires d'actifs. Selon l'Agence France-Trésor, les deux tiers de la dette seraient détenus par des étrangers ou par des personnes situées hors de la zone euro, un tiers par des Français. Mais dans le détail : mystère.





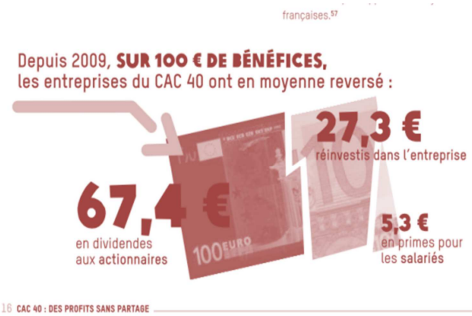
Notes: This figure plots the level and composition of the top 0.01% wealth share on average over the 2000-2009 period. Source: Appendix Tables 4b and 11b. Scandinavia is the arithmetic average of Norway, Sweden, and Denmark.

Prends l'oseille et tire toi !

Le 14 mai 2018 OXFAM indiquait dans un rapport que les plus grandes entreprises françaises ont fait entre 2009 et 2016 le choix de redistribuer une grosse partie de leurs bénéfices aux actionnaires.

Les bénéfices des entreprises des quarante plus grandes entreprises françaises, cotées en Bourse au CAC40, ont bondi de 60 %. Ils ont dépassé 93 milliards d'euros en 2017.

Qui profite le plus de cette situation ? Les 2/3 des bénéfices générés par les entreprises du CAC 40 ont été reversés aux actionnaires. Et ce, au détriment des investissements (27,3 %) et des salariés (5,3 %).



RÉMUNÉRATIONS

Hausse de la CSG : retour sur une compensation mal préparée

Le conseil départemental a répercuté, sur les feuilles de paie de mars, la hausse de la contribution sociale généralisée et son pendant, l'indemnité compensatrice versée aux agents.

Comment calculer l'indemnité compensatrice pour les nouveaux agents entrés au 1^{er} janvier 2018 ? Quid de la base de calcul en cas de changement de statut en 2017 ? Ou en cas de demi-traitement ou de temps partiel ? L'indemnité compensatrice est-elle prise en compte dans la réduction du 30^e pour la journée carence ? Des interrogations auxquelles une circulaire n'a répondu que le 15 janvier 2018. Mais elle ne répond pas à toutes les questions.



En effet, la CSG a augmenté de 1.7%. Cette augmentation est compensée par la suppression de la cotisation exceptionnelle de solidarité pour les titulaire et par celle vieillesse et pôle emploi pour les contractuels de droit public. Cela ne suffisant pas, une indemnité compensatrice a été mise en place. Si cette année la compensation est plutôt à l'avantage des agents, l'indemnité étant fixe elle ne suivra pas les éventuelles hausses de salaires inhérents au déroulement de carrière. La compensation effective de la CSG va donc progressivement baisser. Par ailleurs, pour mémoire, les nouveaux fonctionnaires n'auront pas de compensation.

compensation.

Une info avait certes été donnée dans «L'info DRH» qui accompagne le bulletin de salaire. Pourtant, un certain nombre d'agents nous ont contacté surpris. On peut regretter que notre collectivité si prompt à communiquer, à grand renfort de mail et de flash info, n'ait pas choisi un support qui attire plus l'attention !

18 minutes chrono... merci patron !

MODERNISATION DES SERVICES

QUAND LES VIEILLES METHODES FONT RECETTES...

Voilà que le DGS nouveau, comme tant d'autres avant lui, s'est lancé dans sa modernisation de la maison ! La définition de modernisation c'est «l'action de moderniser»... et celle de moderniser c'est «donner un aspect, un caractère moderne (ou plus moderne) à

quelqu'un, à quelque chose». Bref, c'est mettre à la mode, phénomène par définition éphémère ! Et oui de nos jours on ne peut pas réorganiser, c'est ringard, il convient bien d'être «moderne». Est-ce dans cette logique que l'on voit refluer l'appellation de «Secrétariat de

l'assemblée», ce qu'était la direction de l'assemblée et des affaires juridique en... 2001? Comme quoi on n'invente rien, la modernité restant toute relative en matière d'organisation, où que l'on soit ! En août 2005, Laurence PARISOT, alors à la tête du MEDEF, déclarait : «La vie, la

santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?». Et bien le nouveau DGS du Conseil départemental étend cette notion aux cadres de la fonction publique. Dès la 1^{ère} réunion de travail pour la mise en place du RIFSEEP le 13 mars dernier, il déclarait qu'il était inconcevable que des cadres restent parfois jusqu'à 10 ans aux mêmes responsabilités. La couleur était ainsi annoncée... Il y allait avoir du remue-ménage !

Un premier organigramme, dit «organigramme cible», était présenté au CT du 29 mars puis, immédiatement après, aux DGA et directeurs. Il apparaissait d'emblée qu'il y aurait nécessité de parties de bras de fer ou de jeux de chaises musicales pour pourvoir les postes. L'ambiance était tendue. La FSU interpellait, par mail, mais également au cours de la 1^{ère} réunion mensuelle instaurée par le DGS pour rencontrer les syndicats, sur le climat anxiogène pour les agents de la collectivité. Le DGS semblait ne pas comprendre puisque, selon lui, seuls les cadres avaient du souci à se faire ; pourquoi les agents s'inquiétaient-ils ?! Et d'ajouter qu'il n'y pouvait rien si certains cadres faisaient de «la contagion pathologique d'anxiété». LA FSU insistait sur le fait que, d'une part, les cadres sont des agents et que, d'autre part, le changement de tête au sein d'une entité avait des répercussions sur l'ensemble de l'équipe. La FSU ajoutait qu'elle pensait les agents assez grands pour ne pas se laisser soumettre à «la contagion pathologique d'anxiété» ! En outre, dans cet organigramme cible, des services n'apparaissaient plus ou intégraient d'autres Directions. Il était dès lors humain que cela inquiète. Qu'il l'admette ou pas, un certains nombres d'agents,

quel que soit leur grade, étaient angoissés par la seule publication de l'organigramme!

Le DGS indiquait alors qu'il ne serait pas «l'homme des placards»... et concluait en affirmant que le 1^{er} devoir d'un cadre était de «protéger ses équipes»...

Le DGS a alors reçu individuellement les



agents (cadres donc !) touchés par la mobilité qu'impliquait sa «modernisation». Il semble que certains aient d'emblée accepté de bon gré ou de moins bon gré le poste auquel le DGS avait pensé pour eux. Il semble en revanche que d'autres n'aient soit pas voulu embrasser le destin que leur imaginait le DGS au sein de la collectivité, soit que ce dernier ne leur voyait pas d'avenir au Conseil départemental... Est-ce une volonté propre au DGS ou une commande de l'exécutif ? Quoi qu'il en soit, « l'homme (qui ne sera) pas celui des placards » a dû créer des postes de «directeur adjoint» pour caser des directeurs qui n'étaient plus désirables sur leur ancien poste !

La FSU a indiqué à plusieurs reprises que, sur le fond, certaines modifications semblaient intéressantes. Ainsi, le retour de la Direction de la culture ou encore de la cellule mobilité au sein d'une DGA, et non directement rattaché au DGS, ou encore la création d'une DGA au cœur de laquelle sera l'humain, sont des postulats qui vont plutôt dans le bon sens.

Pourtant, la façon dont elles ont été menées est pour le moins violente à l'égard de certains. Et même si quelques-uns n'ont pas toujours été bienveillants envers certains de leurs agents, ce ne sont pas là les faits qui seraient sanctionnés par ces évictions. En fait, cela sent bon l'ancestrale pratique du bouc-émissaire. Pour la FSU, ce procédé particulièrement peu respectueux des personnes et étranger aux usages de la collectivité est totalement inacceptable. Or, l'expérience nous a prouvé que des pratiques appliquées à l'encadrement supérieur, à terme, s'appliquaient inéluctablement à l'ensemble des agents.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas comment se finira l'histoire pour les cadres absents du dernier organigramme diffusé avant les vacances de printemps, mais nous sommes curieux de savoir, lorsque la conclusion de cette histoire sera écrite, si cette «modernisation» produira une plus-value dans un quelconque domaine. Il sera également très intéressant de faire un point sur son coût financier pour la collectivité, à l'heure où les élus mettent en avant l'incertitude institutionnelle et la nécessité de réduire les dépenses de fonctionnement, pour concentrer les moyens sur l'investissement. La FSU se demande bien sur quels crédits seront payés les portes de «placard».



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