

POUR RESTER DIGNE, INDIGNEZ VOUS !



- Quand les instances s'en mêlent p. 2 à 8.
- Sauve qui peut p. 8
- Premiers vœux de notre DGS p.9
- Quand on aime on ne compte pas p.10
- Le sexe enfin légal au conseil départemental p. 10
- Lettre ouverte de la FSU p.11 à 12
- Vers un 3^{ème} mandat, merci de votre confiance ! p. 13
- Quand même les élus sont bâillonnés... p.13
- Bienveillante injustice p.14
- Intervention du Dr MAY p.15
- Enfants en danger, professionnels en souffrance p.15 à 16
- Cher travailleur social p.16
- Pauvreté : finir avec le misérabilisme p.17
- Des chiffres et des hommes p.17
- Loi de la fonction publique : c'est la démocratie qui est attaquée p.19
- 18 minutes chrono... merci patron p.20



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

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@eurelien.fr Http : //www.fsu.fr/http://www.snuter-fsu.fr/

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

6 novembre 2018

Pour cet avant dernier CT du mandat avant les élections professionnelles, 7 points sont inscrits à l'ordre du jour dont 5 pour avis ce qui lors de la préparation a semblé énorme pour tenir en une demi-journée.

1 - Approbation du PV du 6 juin 2018.

2 – Ponts 2019 – Avis du CT

Le règlement du temps de travail de la collectivité prévoit que 4 jours maximum peuvent être négociés collectivement pour les ponts. En 2019 seuls les vendredi 31 mai et 16 août peuvent donner lieu à pont. Les services seront donc fermés à ces dates.

La FSU vote POUR.

A l'issue des discussions sur ce point la FSU a demandé que le règlement du temps de travail disponible sur l'Intranet soit mis à jour en tenant compte des évolutions issues des dernier CT. Cela ne semble pas possible dans l'immédiat mais les évolutions évoquées seront stipulées sur l'Intranet.

3 – Transfert d'activité de la fourrière départementale – Avis du CT

La Loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) a supprimé la clause générale de compétence aux Département. Ainsi la gestion des animaux errants est de compétence communale. La collectivité depuis plusieurs mois travaille au transfert d'activité de la fourrière a priori au bénéfice d'une association.

L'agent titulaire actuellement en poste devrait se voir reclasser sur un poste correspondant à son grade. La collectivité souhaite supprimer le poste support à la fourrière.

Deux votes différents sont intervenus, un pour le transfert d'activité et le second pour la suppression du poste.

Pour le 1^{er} vote la FSU a voté POUR.

Pour le second vote la FSU a voté CONTRE.

4 – Dossier d'Organisation du Service Hivernal (DOSH) – Avis du CT

Le DOSH est globalement le même que l'année passée. Le DGA Aménagement et Développement a indiqué que venant d'arriver il lui avait semblé compliqué de remettre totalement à plat ce document à moins d'un mois du début du service hivernal. Ce qui est à noter c'est que le discours a changé de tonalité. Le DGA admet volontiers l'état déplorable du matériel. Il adhère à l'idée qu'il faut du personnel pour accomplir les tâches et que sur certaines équipes le nombre d'agents est juste pour le roulement des astreintes et peut ne pas permettre le roulement et les repos nécessaires.

La Présidente indique qu'il conviendra de se poser les questions très en amont l'an prochain. Elle ajoute qu'il n'y aura pas de recrutement massif et que de plus on ne gère pas l'absentéisme des agents. Elle indique que

la solution réside sans doute dans un apport de main d'œuvre extérieure provenant d'entreprises dont la route est le métier. La FSU répond que si on ne gère certes pas les gripes, il est avéré que de meilleures conditions de travail diminuent sans conteste l'absentéisme dans les collectivités.

A l'issue des échanges, la FSU indique que le discours du DGA est séduisant mais que toutefois elle s'abstiendra dans l'attente des actes.

5 – Règlement général sur la protection des données (RGPD) – Avis du CT

Lors du dernier CT, la FSU a dénoncé l'atteinte à la protection de données manifeste à l'occasion du point relatif à la « démarche de modernisation des services » (Cf. N° 37 de « Syndic'et Vous ! p.2»). Elle a regretté que la collectivité ne se soit pas dotée d'un délégué à la protection des données comme la loi l'impose depuis mai 2018, celui-ci aurait peut-être pu éviter que les droits en matière de protection de données de certains agents soient bafoués !

La collectivité présente ce jour pour avis ce qu'elle va mettre en place en matière de protection des données.

La longue présentation rappelle les principes intangibles en la matière, ce qui est fort utile ! Elle développe les obligations à la fois pour protéger les agents que les usagers.

A l'issue de cette présentation, la FSU déclare que cela est très intéressant, se félicite que ce point soit enfin soumis au CT mais s'interroge sur le calendrier et la mise en place concrète ? ! La réponse est : « Aujourd'hui nous souhaitons une présentation large, maintenant nous allons mettre en place ! ». Donc pas vraiment de réponse concrète sur quand et comment... La FSU restera bien sûr vigilante sur ce dossier primordial en matière de droit des agents et des usagers.

C'est d'ailleurs du fait de cette importance que la FSU vote POUR.

6 – Modification de la délibération sur le RIFSEEP – Avis du CT

Suite à différentes observations de la Préfète d'une part et des organisations syndicales d'autre part (notamment recours gracieux de la FSU), la collectivité propose des modifications et précisions relatives au régime indemnitaire (RIFSEEP). Elles concernent les paragraphes relatifs aux emplois fonctionnels, à l'indemnité différentielle et les cas de majoration du CIA.

La FSU est intervenue sur ce dernier point. En effet, la délibération prévoit que les agents qui assurent les missions d'un.e collègue absent plus de 3 jours consécutifs se voient attribuer la somme des 100 ou 150 € suivant le niveau hiérarchique de l'absent.e. Il est par ailleurs indiqué que si la mission est assurée par 2

collègues la somme est répartie sur ces 2 agent.e.s.

Si la FSU reste convaincue que cela va permettre parfois à la collectivité de ne pas remplacer ou de remplacer tardivement certaines absences ou vacances, il n'en demeure pas moins que les collègues font le travail ! Elle a donc dénoncé à nouveau ce risque. Elle a également rappelé qu'elle avait interpellé à plusieurs reprises la collectivité du fait que lorsqu'il y avait plus de 2 agent.e.s certaines pratiques faisaient qu'on ne versait rien à personne... Là c'est carrément tout bénéf !!!

La FSU a donc sollicité que la délibération stipule clairement que au-delà de 2 collègues le partage de cette majoration soit réalisé à due concurrence. La Présidente du CT a répondu favorablement.

Par soucis de cohérence avec ses précédents votes et du fait de son désaccord avec la partie CIA du RIFSEEP, partie facultative tout à la fois injuste puisque certains en seront exclus, génératrices de frustration, véritable prime au mérite, la FSU s'est abstenue.

Les débats ayant été plus longs que ce que prévu et la Présidente ayant des obligations, il s'est posé la question de reporter le point suivant. Toutefois, l'avis du CT étant nécessaire à l'administration pour lancer un questionnaire, le choix de traiter rapidement ce point a finalement été décidé. La FSU a indiqué que pour les collègues qui avaient préparé les dossiers cela devait être frustrant... La Présidente du CT a demandé que soient mieux calibrés les ordres du jour !

7 – Stratégie départementale des Usages et services numériques (SDUSN) – Avis du CT

Ce qui nous est présenté tente de démontrer que le Département souhaite être une « administration et un territoire engagés dans les services numériques pour et avec les Euréliens » !!!

Tout ceci est plutôt abstrait, si ce n'est le recours à un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) qui lui est concret et nous fait penser à une précédente présentation d'un grand changement annoncé « le Design de services » (Cf. N°33 de « Syndic'et Vous ! p.5»). La FSU l'indique en regrettant qu'un certain nombre de plans, schémas, politiques publiques, etc. soient lancés dans la collectivité à grand renfort de réunions et autres groupes de travail puis disparaissent des radars sans que nous ayons réellement l'impression que cela va améliorer, voire juste changer les pratiques et résultats !!!

La Présidente du CT suggère que le questionnaire à destination des agents soit lancé et que lors d'un prochain CT l' élu porteur de ce schéma vienne expliquer les objectifs, tenants et aboutissants de celui-ci !

8 – Question diverse

Malgré l'heure tardive, la FSU interpelle à nouveau sur le calendrier de la généralisation du télétravail actuellement en cours d'expérimentation. La collectivité répond qu'un bilan sera présenté lors du CT de décembre prochain, que des axes d'amélioration seront travaillés courant 2019 et que la généralisation devrait intervenir en 2020 soit avec seulement 2 ans de retard !

CT du 4 décembre 2018

Pour ce dernier Comité technique de l'année 2018, mais également de ce mandat de 4 années, six points nous ont été adressés initialement. Un septième point relatif au transfert du collège Jean Moulin nous a, par la suite, été adressé.

1 - Approbation PV du CT du 15 mai 2018

2 - Création du métier de contrôleur des établissements tarifés – Information du CT

A l'occasion de cette information relative à la création d'un nouveau métier dans la collectivité, la FSU évoque les contacts avec un certain nombre de collègues qui ont fait part de leur déception sur le RIFSEEP qu'ils ont perçu. En effet, un certain nombre évoque un quotidien dans lequel ils font plus que ce qui est mentionné sur leur fiche poste. La FSU évoque également les interrogations des collègues qui contrôlent les budgets des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL). La création du métier de contrôleur au sein de la collectivité les amène à se demander si la cotation du RIFSEEP les concernant est la bonne !

La FSU souhaite avoir un état des recours adressés par les collègues lors de la mise en place du RIFSEEP et les réponses apportées à ces derniers.

Plus largement ces échanges ont été l'occasion pour la FSU de dénoncer la modification de fiches postes sans aucune concertation avec les collègues concernés et de façon unilatérale. Ce « fait du prince » est plutôt présent dans les collèges où des ATTEE, notamment sur les postes d'accueil, voient du jour au lendemain leur fiche de poste subir ajouts ou retractions sans pouvoir rien dire ! La FSU a rappelé que les missions des postes d'accueil avaient été validées par les groupes de travail Conseil Départemental, Education Nationale et Organisations Syndicales. Par ailleurs, de nouveaux groupes de travail sont annoncés concernant les ATTEE. Pourtant si tout est calé par le conseil départemental et les chefs d'établissement et/ou gestionnaires, quel est alors l'intérêt de groupes de travail ?! La FSU insiste sur le fait que cela intervient y compris pour des collègues avec restriction suite à accident de services !!!

3 - Bilan télétravail – Information du CT

La présentation de ce bilan a été l'occasion pour la FSU de regretter à nouveau le retard pris dans ce dossier quant à sa généralisation.

La FSU dénonce le fait que la collectivité ne puisse obtenir de ses cadres les informations nécessaires à ce bilan. En effet, malgré les relances certains n'ont pas retourné le questionnaire !

Toutefois, le bilan est très largement positif pour tous.

Madame DORANGE est d'accord avec les observations des syndicats sur ce point !

Elle est également d'accord sur la nécessité de ne pas attendre un an comme proposé pour élargir l'expérimentation. Elle insiste pour qu'un appel à nouveaux volontaires soit adressé aux agents avant la fin de l'année 2018. La perspective est a priori de doubler les nombres d'agents dans l'expérimentation. Elle évoque qu'en cas de refus du télétravail, cela doit se justifier par l'intérêt du service mais en aucun cas du fait de la réticence de certains cadres !

Elle ajoute qu'il faut avoir à l'esprit que dans le monde du travail 99% des salariés font leur travail. Enfin, elle évoque la nécessité de ne pas penser que le plus efficace est celui qui arrive le plus tôt et part le plus tard....

Au cours des échanges la place des responsables est évoquée à plusieurs reprises. Madame DORANGE précise que « manager ça ne s'apprend pas et que certaines personnes ne sauront jamais gérer des agents ». La FSU répond que toutefois cela peut s'accompagner. Elle ajoute, que la collectivité a parfois l'art et la manière de compliquer les choses par exemple en nommant un agent responsable de ses anciens collègues ! Madame DORANGE indique qu'en effet cela n'est pas une bonne décision ! En voilà des positions intéressantes !

4 - Bilan campagne d'évaluation – Information du CT

Le bilan sur la campagne d'évaluation 2017/2018 est pour l'essentiel un bilan chiffré. La FSU regrette que pour un certain nombre d'items soit indiquée une moyenne. Par exemple en ce qui concerne la durée d'évaluation, plus que la moyenne de 1h18, il aurait été plus intéressant d'avoir les bornes minis/maxis. La FSU indique être parfois surprise de constater, lorsqu'elle accompagne des collègues, notamment dans le cadre de procédures disciplinaires, de la durée parfois très courte de l'entretien d'évaluation.

Sur le paragraphe relatif à la mobilité, la FSU demande s'il est possible de savoir combien d'agents ont réellement obtenu une mobilité sur les 161 ayant indiqué ce vœu. La réponse n'est apparemment pas simple à donner et devrait nous être communiquée ultérieurement.

En ce qui concerne la formation, la FSU regrette que les formations obligatoires soient intégrées à l'item 68% des 1525 agents ont émis des vœux de formations. Ce n'est pas vraiment un vœu quand la formation est obligatoire !

Enfin, la FSU a regretté que certains cadres n'aient pas le courage d'informer leurs

agent.e.s qu'ils ne seraient pas proposés pour les avancements et promotions internes. Par ailleurs, en cas de proposition d'avancement ou de promotion d'un agent par un cadre, le cadre doit remplir un formulaire, ce que la plupart des agent.e.s ne savent pas !

Une évolution va intervenir dans la prochaine campagne puisque les directrices, directeurs et chef.fe.s de service auront un point intermédiaire relatif à leurs objectifs.

5 - Transfert d'activité de la fourrière – ressources humaines – Avis du CT

Le transfert de l'activité de la fourrière est déjà acté par le précédent CT. Il s'agit là de transférer le poste de l'agent de la fourrière.

A cette occasion, la FSU a rappelé que le bilan social n'avait pas été soumis au CT comme cela est obligatoire. Apparemment, il le sera au CT de janvier 2019.

La FSU a voté pour.

6 - Point sur les évolutions d'Horoquartz – Information du CT

Un rapide bilan des évolutions intervenues ou à intervenir a été présenté. La FSU a demandé si la récupération d'heures de débit crédit sur les plages fixes était limitée. Réponse : « non » La FSU a souhaité réévoquer le pointage physique avec une carte. Cela est encore à l'étude notamment à l'aune de la construction d'un site unique pour les services de la collectivité.

Enfin, pour la énième fois le débat autour des agent.e.s de catégorie A qui ne pourraient pas prétendre aux heures supplémentaires au même titre que les catégories B et C a été engagé. En effet, tou.te.s les agents ne sont pas des encadrants et cela est injuste et sans fondement. Madame DORANGE a demandé que soient identifiés les métiers concernés.

On avance....

7 - Désaffectation du collège Jean Moulin – Avis du CT

Comme indiqué en introduction, un septième point a été ajouté à l'ordre du jour. Pour la 1^{ère} fois depuis la longue histoire du transfert du collège Jean Moulin, la collectivité soumet pour avis, au CT, la désaffectation du collège.

Toutefois, sur ce dossier, le débat a été bref... Dès les premières prises de paroles, la réponse a été claire et directe : « il est hors de question de refaire les débats du CDEN quant au transfert du collège ».

La FSU a néanmoins insisté sur le fait qu'un transfert de mur à mur, après la construction du collège Jean Moulin 2, aurait été bien plus simple, y compris pour les ATTEE, qu'une année transitoire avec une répartition des élèves et donc des ATTEE sur les établissements de l'agglomération chartraine. Pour ensuite, ramener tout ce petit monde à Jean Moulin 2.

La FSU s'est abstenue.

Très gros ordre du jour pour ce comité technique (CT) d'installation après les élections professionnelles de décembre dernier, avec pas moins de 10 points inscrits. Trois seront finalement reportés à un CT ultérieur.

1- Approbation du PV du 6 novembre.

2- Règlement intérieur du comité technique. Avis du CT.

Les premiers échanges portent sur le paragraphe relatif aux suppléants. La rédaction actuelle mentionne que les suppléants peuvent assister aux séances et peuvent prendre part au débat. Les organisations syndicales demandent que, comme lors des précédents mandats, soit stipulé « les suppléants assistent aux séances du comité et ils prennent part au débat ».

Le DGS indique qu'il est d'accord à condition que la phrase soit précédée de la mention afin de faciliter le dialogue social.

La seconde modification intervient dans le paragraphe relatif aux experts que les organisations syndicales peuvent faire venir au comité technique. La rédaction initiale qui précise que la personne présente une compétence pour la présentation de la solution d'une question est supprimée.

La FSU profite de cet échange pour rappeler que, comme le stipule le règlement intérieur, les experts, tant ceux des syndicats que ceux de l'administration, doivent quitter la séance après leur intervention et n'assistent pas au vote. Tout le monde a l'air d'accord, pourtant, jusqu'alors un certain nombre d'experts de l'administration reste, y compris au moment du vote.

Les derniers échanges sur ce règlement intérieur portent sur la proposition du DGS que les questions et observations des syndicats lui parviennent en amont du CT afin de permettre d'apporter des réponses lors dudit CT.

La FSU indique ne pas y être opposée à condition que la rédaction précise que ce principe n'a pas de caractère obligatoire compte-tenu parfois du calendrier contraint et à condition que le comité technique reste l'instance du dialogue.

La FSU vote POUR. Le règlement est adopté à l'unanimité.

3.1 - Ajustement de l'organisation de la DGA performance de la gestion publique. Avis du CT.

Les échanges sont bien sûr très nombreux autour de ce point et des deux suivants qui concernent la réorganisation.

La FSU intervient essentiellement concernant la suppression de la direction du secrétariat général, le transfert du service assemblée vers la direction des affaires juridiques et de la commande publique, la transformation du

service juridique en cellule juridique et la création du métier d'acheteur.

L'intervention sur les nombreux anglicismes et autres expressions technocratiques de l'écrit qui nous est soumis, vient en appui de celle Monsieur SOURISSEAU qui l'évoque. Ainsi, la FSU évoque la difficulté d'appropriation d'un texte avec des expressions de ce type !

La FSU interroge sur la mission du conseiller technique rattaché directement à la DGA performance. La réponse est qu'il sera sur une mission particulière dont nous aurons connaissance plus tard.

3.2 - Ajustement de l'organisation de la DGA aménagement et développement. Avis du CT.

Là encore les échanges sont nombreux. D'ailleurs un certain nombre de questions demeurent sans réponse ce qui est cohérent avec le calendrier annoncé puisque nous sommes là au début des échanges notamment sur les procédures et relations avec l'ATD.

La FSU s'interroge sur l'appellation d'agence pour les AD2I (et non plus subdivisions). Cela revêt-il un statut juridique particulier du type de celui de l'ATD ?

Il ne s'agit nullement le statut juridique particulier mais simplement d'une appellation d'un service qui va sous-tendre une multiplicité d'interventions tant en matière d'aménagement d'eau et d'assainissement et de voirie. L'idée de service ou de pôle comme appellation est évoquée. Mais cela sera revu.

La FSU demande ce qu'il adviendra des opérations nouvelles, notamment celles évoquées dans le guide de la gouvernance qui va être soumis pour avis ultérieurement, au regard des missions du service infrastructure routière qui « se recentre totalement sur l'action du maintien en état du patrimoine ou de son développement. »

La réponse est que cela confirme les décisions du conseil départemental et des élus depuis quelques années de conforter l'existant plutôt que de lancer de nouvelles opérations même si bien sûr quelques ronds-points sont encore en projet.

3.3 - Ajustement de l'organisation de la DGA solidarité et citoyenneté. Avis du CT.

Le premier point évoqué est relatif à la création d'un pôle MNA (Mineurs Non Accompagnés) qui serait rattaché directement à la DGA. Si compte-tenu de la problématique particulière, la création d'un pôle MNA semble une bonne chose, son rattachement non plus à la direction enfance et famille mais directement à la DGA semble, pour la FSU, donner le signal que ces jeunes avant d'être mineur sont « non accompagnés » !

En revanche, à l'occasion de ces échanges, Madame DORANGE qui préside le comité technique nous informe que, conformément à la demande des syndicats et des

professionnels, un pôle évaluation pluridisciplinaire en matière de protection de l'enfance va être expérimenté.

Concernant l'agence départementale des solidarités, il s'agit de la volonté de faire valider par l'État une expérimentation d'un guichet unique qui regrouperait l'ensemble des intervenants du champ social sur le département sous la houlette du conseil départemental. Pour cela le conseil départemental a décidé de s'appuyer sur une assistance à maîtrise d'ouvrage qui devrait s'effectuer de mars à juin 2019 avec à la clé une proposition de création d'une structure juridique qui pourrait être opérationnelle en janvier 2020.

Parallèlement à cela, le projet qui nous est soumis acte la création de maisons des solidarités. Elles seraient au nombre de trois : la maison des solidarités Chartraine, la maison des solidarités Drouaise et la maison des solidarités Dunoise et Perche. Chaque maison aurait à sa tête un responsable et suivant les cas deux, trois ou quatre agents chargés de l'accueil du public. Ce lieu d'accueil de proximité pour les usagers ne viendrait pas remplacer les services déjà existants sur le territoire départemental.

Sur l'ensemble de ces trois ajustements d'organisation puisque le vote a été global, la FSU s'est abstenue au regard des points de désaccords et inquiétudes qu'elle a évoqués dans les débats.

4- Transfert du parking républicain. Avis du CT.

Une convention de gestion va être passée avec la ville de Chartres pour la gestion du parking de la place de la République, actuellement propriété du département. L'agent titulaire qui travaille à temps complet au parking ne sera pas transféré. Il convient donc de travailler avec lui sur son avenir professionnel. La DRH nous a indiqué que ce travail était en cours.

La FSU a souhaité savoir si ce transfert de gestion serait à titre gratuit ou bien si la mairie payera un loyer. Il semble que la rémunération soit bien prévue mais nous n'avons pas eu connaissance du montant qui, selon l'administration, serait relativement modique.

La FSU a également souhaité savoir si les véhicules de service stationnés actuellement au parking pendant la nuit pourront toujours y être ? Elle a également souhaité avoir des précisions sur les travaux qui semblent nécessaires pour la mise aux normes du parking qui, dorénavant, devrait accueillir du public, ainsi que sur l'attribution éventuelle des nouvelles places lors de l'arrivée de nouveaux agents au conseil départemental.

L'administration a noté nos questions et devrait nous adresser des réponses.

La FSU s'abstient.

5- Questions diverses.

- Plusieurs questions diverses ont été évoquées, notamment concernant les ATTEE. Pour la plupart elles feront l'objet de discussions lors des groupes de travail prévus dans le cadre du dialogue social.

- La FSU a posé une question relative à la protection des lanceurs d'alerte. Nous avons déjà interpellé l'administration le 15 mai 2018 sur ce sujet dans le cadre des échanges autour de la mise en place du référent déontologue. À l'époque rien n'était obligatoire en matière de protection de lanceurs d'alerte. En juillet 2018 la législation ayant évolué, la FSU s'interroge sur ce que le Conseil départemental souhaite mettre en place. L'administration s'est retournée vers le centre de gestion qui actuellement assume la mission référent déontologue pour celle-ci. Nous devrions donc avoir prochainement une réponse.

- Suite à une réunion mensuelle d'information sur Dreux, il a été indiqué des problèmes quant à l'intérim de responsable de circonscription. Une réponse devrait être apportée à l'équipe et aux organisations syndicales d'ici la fin de la semaine.

La séance est levée, les points relatifs au bilan social, au rapport sur l'état de la collectivité et à la présentation du guide de la gouvernance étant reportés à un CT ultérieur

***NDLR :** Avant de quitter la séance le directeur général des services a indiqué avoir reçu la lettre ouverte de la FSU à Monsieur le président du conseil départemental relatif au versement d'une prime proposée par le gouvernement suite au mouvement des gilets jaunes. Une réponse circonstanciée est en cours de rédaction et devrait nous être adressée (Cf page 12).*

29 janvier 2019

Ce second Comité Technique (CT) du mois de janvier était prévu pour évoquer les trois points initialement prévus au CT du 8 janvier. Il y aura finalement deux autres points relatifs à des fiches métiers.

1- Présentation du guide de la gouvernance - Information

Le DGS présente donc le guide de la gouvernance qui se veut être un recueil des pratiques actuelles et qui évoluera au gré des nouvelles organisations. Pour l'essentiel des pratiques ce sont des objectifs à atteindre, et il faudra sans doute beaucoup de travail pour cela.

La FSU est intervenue au sujet des fiches de poste trop souvent modifiées par le cadre sans échange préalable avec l'agent, qui, pour le mieux de la voit remettre une fois que tout est bouclé.

Elle est également intervenue sur les mobilités, posant la question des critères

appliqués pour les mobilités internes. Par ailleurs, elle a également indiqué que trop souvent les agents ne savent pas pourquoi après trois, quatre, cinq voire six ou sept demandes de mobilité ils n'obtenaient toujours pas de poste. Le directeur général a pris l'engagement en se tournant vers les services, que soient dorénavant motivés les refus en cas dans les demandes de mobilité interne.

La FSU a également fait remonter un manque de véhicules dans les circonscriptions territoriales pour les professionnels qui doivent se déplacer. Il semble que contrairement à ce que nous indiquent certains agents cela ne remonte pas du terrain. La FSU est intervenue une nouvelle fois sur les frustrations qui sont le lot annuel post commission administrative paritaire de promotion et d'avancement. Elle a redit que dans l'immense majeure partie des cas les collègues font leur boulot et le font bien. Or, l'évolution de carrière telle qu'évoquée, ressemble à une course effrénée du toujours faire plus pour espérer une promotion. Course dont on ne sait pas exactement à quel moment elle va s'arrêter... Ainsi, cette évolution de carrière que les agents n'ont pas eu, est une frustration salariale, mais surtout la sensation d'une non-reconnaissance de leur travail quotidien.

Il n'y a pas eu d'autres réactions possibles, le DGS quittant le comité technique.

2 – Bilan social – Avis du CT - et 3 – État de la collectivité – Information

Les deux gros documents suivants, le bilan social 2017 et le rapport sur l'état de la collectivité, sont d'importantes compilations de l'ensemble des chiffres relatifs aux personnels.

La FSU a souligné la diminution progressive mais récurrente des postes de titulaires et l'augmentation des postes de contractuels. En effet, entre 2013 et 2017, le nombre de titulaires a diminué de près de 90 postes alors que le nombre de contractuels a augmenté de près de 20 postes. Cela fait un delta de presque 70 postes en moins en quatre ans. Mais cela montre également que le peu d'augmentation de postes au sein de la collectivité s'est effectué sur des emplois non statutaires.

La directrice générale adjointe des performances a justifié cela par le fait qu'un certain nombre de fois il est difficile de recruter des « statutaires » dans tous les corps de métier.

La FSU a réagi au paragraphe qui indique « la collectivité s'est engagé, depuis 2009, à optimiser ses ressources pour une meilleure efficacité auprès des usagers, dans un contexte financier contraint ».

Elle a indiqué, en donnant quelques exemples, que l'optimisation des ressources n'était, un certain nombre de fois, pas le corollaire de l'efficacité auprès des usagers (AED (Aides

Educatives à Domicile) en attente depuis 2017, ou encore dans le cadre du FSL énergie, certains usagers se faisant couper l'électricité au bout de six mois alors même que, légalement, leur dossier devrait être étudié dans les trois mois).

Sur le paragraphe relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, la FSU a demandé que soit respectée la philosophie de la loi en matière d'intégration qui consiste, au-delà du maintien des collègues avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, à recruter un certain nombre de salariés en situation de handicap.

La FSU vote pour.

4 - Fiche métier acheteur public - Avis du CT

La FSU a interrogé l'administration pour savoir si le recrutement d'agents acheteurs publics au sein du service de l'achat public allait venir accroître le nombre d'agents ou bien si potentiellement les gestionnaires actuels des marchés feraient à la fois les missions d'acheteurs telles que la recherche de sources en plus de la rédaction des pièces de marché qu'ils font déjà.

La directrice générale adjointe des performances a indiqué que si des agents actuellement gestionnaires devaient être nommés sur des postes d'acheteurs, ils continueraient en effet la rédaction des pièces de marché. Elle a ajouté que notamment du fait de l'évolution de la technologie (dématisation) il semblait possible de pouvoir combiner ces deux missions.

La FSU a indiqué qu'elle trouvait plutôt positif de valoriser et professionnaliser l'achat public dans la collectivité toutefois elle a indiqué être très attentive à la mise en place au sein de la collectivité de ce type de métier et également de l'avenir de gestionnaire de marché.

La FSU vote pour.

5 - Fiche métier gestionnaire budgétaire et comptable - avis du CT

Lors du comité technique du 4 décembre une fiche métier contrôleur budgétaire et comptable a été présentée. De ce fait, la fiche gestionnaire budgétaire et comptable est modifiée en conséquence. La FSU a indiqué que la fiche relative aux contrôleurs ne s'applique qu'aux établissements tarifés et donc au sein du service des établissements et services médico-sociaux. Lors des échanges au mois de décembre la FSU avait alors indiqué qu'il lui semblait que ce métier se retrouvait également dans d'autres entités et notamment à la Direction de l'éducation. En effet, les collègues de la direction de l'éducation préparent et évaluent les dotations globales de fonctionnement pour les collèges publics. Ils réceptionnent et contrôlent les actes budgétaires et comptables. Ils doivent pouvoir modifier et recalculer un budget si nécessaire. Ils assurent le suivi des dotations budgétaires modificatives tout au long de l'exercice. Aussi la FSU sollicite que le métier de contrôleur budgétaire puisse être élargi à

d'autres établissements. Cela a bien sûr de l'importance, notamment pour le régime indemnitaire puisque le poste de contrôleur et de gestionnaire ne sont pas soumis aux mêmes groupes de fonction. La collectivité répond que cela n'est pas exactement la même chose. Elle précise que cela pourra être revu lors du travail sur l'évolution du RIFSEEP. La FSU indique qu'elle sera en effet attentive à ce moment-là à ce qu'il soit tenu compte du métier des collègues de l'éducation. La FSU vote pour.

6- questions diverses

La FSU avait interrogé la collectivité sur une enquête, adressée par la DGCL aux employeurs territoriaux, relative au protocole d'égalité homme femme mis en place dans les collectivités territoriales. La DRH répond ne pas avoir reçu ce questionnaire de la DGCL.

La FSU réitère sa demande afin que soit étudiée la mise en place d'une procédure relative aux lanceurs d'alertes comme la loi l'impose depuis le 15 mai 2018. La collectivité

répond qu'elle va relancer le Centre de gestion pour que sa mission de référent déontologue soit étendue à celle de lanceurs d'alertes.

La FSU réinterroge à nouveau la collectivité en prolongement du comité technique du 8 janvier 2019 sur la contrepartie financière pour le département dans le cadre du transfert du parking de la place de la République à la ville de Chartres. La réponse devrait nous parvenir prochainement

CAP

Examen du règlement intérieur : point de l'OJ commun aux 3 CAP A, B et C

Un débat s'est instauré sur l'insertion dans le préambule de la possibilité de prévoir des réunions préparatoires aux CAP.

Certains représentants du personnel souhaitent que des situations individuelles ne soient pas évoquées au cours de ce type de réunions « non réglementaires ».

La FSU précise que si les textes ne prévoient pas ce type de réunion, rien ne les interdit pour autant. Si les situations individuelles ne peuvent pas être évoquées au cours de ces réunions préparatoires, ces dernières n'auront pas d'intérêt puisque la compétence des CAP est justement d'examiner des situations individuelles.

La Présidente est d'accord avec ce constat, et rappelle la tenue des CAP de l'an passé, au cours desquelles il lui a été impossible de statuer en cours de séance sur des observations des représentants du personnel sans connaître précisément les situations.

Si des réunions préparatoires ne peuvent être instituées, elle précise qu'elle retiendra les propositions faites par

l'administration et que les discussions sur les situations seront vaines puisque n'ayant pas le temps matériel d'étudier les propositions.

La FSU est plutôt favorable à la mise en place de ces réunions, parce qu'elles représentent un intérêt pour la situation des agents. Certaines garanties doivent néanmoins être obtenues, notamment en ce qui concerne les délais de transmission des documents préparatoires, la possible présence de l'ensemble des représentants des personnels (titulaires et/ou suppléants), la présence d'un élu conseiller départemental représentant de l'administration en CAP, et enfin la garantie que ces réunions préparatoires ne relèguent pas la séance réglementaire au stade de simple « chambre d'enregistrement ».

La FSU rappelle les erreurs relevées lors des dernières CAP, sur les informations liées à la carrière des agents, et figurant sur les tableaux d'avancement. Elle ajoute que l'ancienneté générale dans la fonction publique est un élément important et souhaite que celui-ci soit impérativement mentionné sur les tableaux.

En conclusion aucune décision n'est prise sur ce point; le règlement intérieur sera soumis à un vote ultérieur.

Ordre du jour de la CAP A

- Situations individuelles

Avis de la CAP sur des décisions de renouvellement de détachement, de disponibilité pour convenances personnelles, ... :

La FSU a voté POUR.

- Changement d'affectation de 3 agents :

3 changements d'affectation dans l'intérêt du service sont proposés par l'administration : la FSU relève et déplore que l'examen en CAP intervienne après effectivité des changements (contrairement aux textes qui imposent un avis préalable de la CAP) et dans la précipitation, sans choix des agents, avec inadéquation entre les profils des agents et les fonctions ; et sans comprendre où se situe l'intérêt pour le service (d'origine ou d'accueil). Ces changements semblent constituer des mesures vexatoires voire des sanctions ...

La FSU a voté CONTRE et demeure donc dans l'attente des motifs que l'administration doit formuler par écrit dans le mois qui suit !

- Recours d'un agent sur son évaluation

Les mentions de la fiche d'évaluation n'apparaissent pas réellement négatives. La Présidente suggère que la DRH rencontre l'agent et souhaite que les mentions de la fiche ne soient pas préjudiciables à une mobilité de l'intéressé. La FSU s'est abstenue.

- Mise à disposition d'agents au GIP Approlys Centr'Achats :

3 agents du Département sont mis à disposition pour une quotité de leur temps de travail au GIP qui exerce des compétences d'achats mutualisés pour ses membres. La FSU a voté POUR.

CAP B du 26 février 2019

1 demande de disponibilité pour convenances personnelles. La FSU a voté pour.

1 demande de détachement

La FSU a voté pour.

CAP C du 26 février 2019

4 demandes de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles. La FSU a voté pour.

2 demandes de disponibilité pour convenances personnelles.

Dont une démission avec indemnité de départ volontaire (création de société).

La FSU a voté pour.

2 renouvellements de détachement

La FSU a voté pour.

1 demande d'intégration

Agent venant de l'état.

La FSU a voté pour.

1 mise à disposition.

Régularisation, agent est en poste depuis novembre 2019

La FSU a voté pour

CHSCT

Du 27/11/2018

1/ Compte rendu de la Visite CHSCT du Collège d'Illiers Combray
2/ Compte rendu de la visite CHSCT du site des Archives Départementales

Le Docteur May médecine du travail évoque le fait que les fiches concernant les produits chimiques ne sont pas actualisées.

3/Présentation des fiches conseils sur la surveillance médicale des Agents : Temps partiel thérapeutique et reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique.

Depuis septembre 2018, l'ensemble des agents en accidents du travail rencontre la médecine de prévention avant de reprendre leur activité.

4/Réception d'une demande de droit de retrait

Un agent de l'ASE a demandé un droit de retrait dans le cadre d'une mesure AED chez une famille ayant contracté la Gale. Le droit de retrait lui a été refusé au titre de la conduite à tenir en cas d'exposition à la gale établi en 2010. Il a été porté à l'attention des membres du CHSCT que cette conduite à tenir n'était pas adaptée à la mission AED de l'agent. Mme DORANGE a pris acte et s'est engagée à demander la mise en place d'un groupe de travail sur cette problématique auprès des trois services : PMI, ASE, Service Social pour établir des procédures claires.

5/Présentation de l'onglet du site intranet dédié à la qualité de vie au travail

Cet onglet recense les informations, les consignes et les mesures de prévention pour exercer son activité en sécurité quel que soit son domaine d'activité. Il est organisé en plusieurs rubriques :

- les acteurs et les principales actions,
 - les outils réglementaires
 - Les consignes et les procédures
 - L'accompagnement des agents
 - Les interlocuteurs du service qualité de vie au travail
- 6/Analyse de l'accident d'Anet

Du 5 février 2019

Après l'ouverture de la séance par la Présidente du CHSCT, Mme Karine DORANGE, la parole est donnée à M. Jean-Charles MANRIQUE, DGS qui livre plusieurs informations :

- Sur certains sites, en fait le PARC, les fiches de paie sont ouvertes pas la hiérarchie. Donc dans l'attente qu'elles soient dématérialisées elles seront adressées par courrier au domicile des agents ! Il aurait sans doute été plus simple de rappeler que la fiche de paie est destinée à l'agent et que le chef n'a pas à l'ouvrir....
- Le DGS évoque la situation du Parc et les évolutions des missions. Il dit être étonné que les agents n'aient pas confiance en leur hiérarchie. Il indique qu'une communication est à faire pour les rassurer
- Envoi le 4/02 de l'intégralité du rapport sur les RPS à l'ensemble des agents suite au questionnaire de 2016.... Le DGS indique « nous n'avons rien à cacher » - surtout quand ce n'est pas sur ses propres pratiques que portait l'enquête !
- Demande à la DGA performance de la gestion publique que soient diffusées chaque mois les actions menées dans le cadre des RPS (sur 8 thèmes)
- D'ici quelques jours lancement du marché Formation sur le management et sa reconfiguration.
- Lancement de l'onglet « qualité de la vie au travail » dans l'intranet. Sur le budget 2019, engagement d'1 million d'euros. (NDLR : sur les premiers documents adressés aux syndicats dans le cadre de ce chantier la part belle est faite aux travaux plus qu'à l'humain... nous verrons la suite !).
- Pavé signature mail : une ligne va être ajoutée au pavé de signature informant le droit à la déconnexion pendant le temps de repos. L'agent est en droit de ne pas répondre à un mail pendant son temps de repos. (NDLR : La FSU, qui, à plusieurs reprises, depuis plusieurs années, sollicite que soit rendu réellement effectif le droit à la déconnexion note cette avancée. Toutefois, des solutions techniques ont été adoptées dans d'autres collectives pour que ce droit soit effectif ! On peut se questionner sur l'efficacité de ce rajout au pavé de signature car nous savons bien la pression de certain.e.s pour que les réponses à leurs questions arrivent immédiatement et on sait également « l'auto-pression » que sont susceptibles de se mettre certains par peur !
Le DGS quitte le CHSCT appelé sous d'autres cieux et l'ordre du jour est abordé :

1 - Règlement du CHSCT – Avis du CHSCT

La FSU demande que soit modifié dans l'article 10 : la même formulation que dans le règlement du CT :

Analyser un accident de travail permet de mettre en place des mesures de prévention et d'éviter sa répétition.

7/Propositions des visites CHSCT pour l'année 2019.

Les OS demandent de nouveau à ce que les Elus qui siègent en CHSCT soient présents au cours des visites.

Les membres du CHSCT vont participer à 6 visites et 2 visites seront effectuées par l'ACFI.

8/Information, sur les fiches issues du registre sécurité santé au travail
Présentation des fiches issues du registre sécurité et santé au travail de septembre et octobre 2018.

FO interpelle le Directeur Monsieur CARY sur les « inquiétudes et les incertitudes des agents suite à la réorganisation de la Direction des Infrastructures. Ce dernier répond que trois réunions ont été organisées, que de nombreux postes n'ont pas été modifiés et que peu d'agents changent de postes, que certains même gardent les mêmes fiches de poste tout en changeant de service. Enfin il évoque le CT de janvier au cours duquel le programme 2019 sera fixé et où des objectifs précis seront fixés.

9/ Questions diverses

« Afin de faciliter le dialogue social, les suppléants des 2 collègues assistent aux séances du comité et prennent part au débat... »

Article 24 : les représentants du personnel sont désignés sur un cycle de 6 visites au lieu de 4.

Règlement adapté pour toutes les O.S.

Le Dr MAY médecin SISTEL demande à noter dans le règlement : qu'elle peut intervenir à tout moment.

Le vote du secrétaire pour l'année 2019 a eu lieu, à main levée et la CFDT s'est proposée pour cette année.

La FSU a remercié l'ensemble du service « hygiène et sécurité » sur le travail fourni, et, avec sincérité.

Prochaine visite de service : 15 mars 2019 Subdivision du Pays Drouais
La FSU a demandé une visite prioritairement au service ASE et MNA. Réponse de l'administration : pas possible les visites 2019 étant déjà programmées. La FSU va donc faire un courrier demandant une visite exceptionnelle.

2 - Dossier DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé)- Information

Actuellement, on ne trouve aucune définition du Travail Isolé dans le Code du travail mais l'Institut National de Recherches et de Sécurité le définit comme « le travailleur isolé est une personne qui effectue un travail hors de vue ou de voix et qui ne peut être secouru dans des délais courts en cas d'accident ».

Catégories de personnels concernées :

- Personnels en astreinte ou horaires décalés
- Travailleurs sociaux (risque agression...)
- Technicien sur chantier (seul) ou Chef de centre

Situations de travail isolé par service : demande de rajout sur les techniciens de voirie, le service de restauration dans les collèges en soirée, les assistantes familiales.

3 types de dispositifs sont présentés en vue de protéger le travailleur isolé : PTI (Protection du Travailleur isolé), DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé) et API (Alarme Portative individuelle).

Le système DATI est un système permettant d'alerter plus rapidement. **Il ne se substitue pas aux devoirs organisationnels.** Ce n'est pas un outil de protection du travailleur isolé.

Quid des assistantes familiales avec le dispositif DATI ?

Il nous est présenté le plan d'actions suivant :

1/ Réaliser un état des lieux pour identifier le nombre de DATI à mettre à disposition dans les services MDA, ASE, SAS et PMI, les 5-6 et 14 mars prochains.

2/ Identifier pour les agents des différents services concernés le type de DATI en tenant compte de certains critères (bâtiment, exercice de

l'agent (horaires décalés), risques encourus, fonctionnalités de détection, caractéristique du DATI)

La présidente du CHSCT préconise de trouver un Département « précurseur » dans le domaine de la prévention du risque du travail isolé qui pourrait être utile à l'étude de notre dossier. Elle ajoute qu'il y a des changements nécessaires mais qui sont difficiles à faire accepter ou à faire comprendre. Ah... toujours les fonctionnaires rétifs au changement !!!

Il a été indiqué que la géolocalisation sur véhicules (fauchage et routes) a été arrêtée en janvier suite à un problème avec la Réglementation Générale sur la Protection des Données. Ainsi, il faut trouver un autre système qui protège également les données personnelles.

3 - Visite de la subdivision du pays chartain et régie de travaux (novembre 2018) - Information

Le chef subdivisionnaire a souligné la polyvalence entre le technicien ouvrages d'art et les techniciens voirie. En dépit du soutien entre collègues, les agents sont stressés, par le fait qu'ils sont directement interpellés par les Maires des communes sur l'avancée des chantiers. Par ailleurs, les rapports sont difficiles avec le service urbanisme de l'Agglomération de Chartres Métropole.

La Présidente intervient pour spécifier que si on parle de problèmes il faut les nommer, être factuel. Elle préconise de réunir les bons interlocuteurs de Chartres Métropole (urbanisme) et les subdivisions pour parler des problèmes et les corriger ensemble.

Point à améliorer en urgence : remplacement des fenêtres sur la totalité de la subdivision ainsi que de la régie de travaux.

Il convient également de prévoir des bacs à rétention à la régie.

4 - ACFI à la DGAS CHATEAUDUN - Information

Il faut être vigilant sur les problèmes de sécurité constatés et les faire remonter auprès du service des Moyens généraux et/ou du service Prévention.

La correspondante hygiène et sécurité sur Châteaudun est très volontaire. Cela permet aux agents d'avoir les informations sur l'hygiène et la sécurité dès leur arrivée au sein du site.

Les observations générales suivantes peuvent être soulignées :

Sur le document unique réalisé, aucune mesure corrective n'a été apportée aux risques évalués comme majeurs. Un plan d'actions doit être établi sur les risques majeurs. De plus, les chefs de services ne semblent pas avoir accès et/ou avoir pris connaissance de l'évaluation des risques de leur service.

Sur les moyens de secours : définir une organisation pour l'évacuation du bâtiment en cas d'incendie et afficher les consignes. Cette organisation devra être approuvée lors d'exercices d'évacuation.

Sur les règles relatives au risque chimique : des contenants alimentaires ont été observés dans les locaux d'entretien. Mettre à disposition des contenants non alimentaires

5 - Conventonnement Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Information

Actuellement l'essentiel de l'action de la collectivité pour le maintien d'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés porte sur :

- L'acquisition de matériel adapté dont une partie est prise en charge par le FIPHFP.
- L'octroi de la prestation d'action sociale pour l'aide à la vie quotidienne, d'un montant de 150 euros une fois par an.
- L'accompagnement individualisé des agents dans leur démarche pour se faire reconnaître travailleur handicapé.

Afin d'envisager durablement des actions envers les travailleurs reconnus handicapés, la collectivité souhaite conventionner avec le FIPHFP. Par ailleurs, ce conventionnement, s'il intervenait avant fin 2019, permettrait de bénéficier d'un fonds plus important.

La FSU se félicite de ce conventionnement. Elle ajoute que, l'esprit de la loi, bien au-delà du maintien dans l'emploi des agents déjà au CD, est le recrutement d'agents en situation de handicap mais pour cela il est nécessaire de changer le regard de tous sur le handicap !

6 - Présentation du bilan 2018 du programme de prévention et proposition de programme de prévention pluriannuel 2019-2020-2021 - Information

Ce programme liste et hiérarchise les actions à mener en priorité durant ces 3 années, en vue d'améliorer les conditions de vie au travail. Celui-ci a été élaboré à partir des tableaux d'évaluation des risques professionnels menés depuis 2012. Le constat fait en 2016, semble très éloigné de celui qui pourrait être fait en 2019 compte tenu de la complexité du contexte social interne actuel. La mise en place des RPS est demandée en priorité.

Le programme de prévention s'articule autour des 7 axes prioritaires suivants :

- Poursuivre l'élaboration du document unique
- Mettre en œuvre les actions définies dans le plan de prévention des RPS
- Améliorer la prévention du risque incendie et l'assistance aux personnes
- Améliorer le niveau de prévention, de sensibilisation et d'information des agents à la sécurité
- Améliorer et sécuriser les conditions de déplacements des agents
- Améliorer et sécuriser le poste de travail et les conditions de déplacements des agents
- Mener des actions spécifiques pour les agents des collèges.

7 Information sur les fiches issues du registre sécurité santé au travail - Information

8 - Questions diverses.

Fin de séance à 13h, avec la sensation qu'enfin quelqu'un a entendu le bruit sourd de la souffrance d'un certain nombre....

Murmures syndicaux.

MOBILITÉ

SAUVE QUI PEUT !

Après Michel GALVANNE, directeur de la culture... durant à peine 5 mois, déjà reparti vers des horizons meilleurs, c'est la DGA performance de la gestion publique qui a « l'art et Lamaignère » de quitter le navire Conseil départemental puisque 8 mois après son arrivée, elle jette l'éponge... Claire COUDY-LAMAIGNÈRE migre vers le Grand Est où l'ambiance ne peut pas être plus fraîche

qu'au Conseil départemental d'Eure-et-Loir par les temps qui courent ! A moins que ce soit « **le département** [qui] **déploie ses forces** » ...jusque dans le Grand Est.



Comme de nombreux agents, certains d'entre nous n'ont pas pu (ou voulu) assister à cette traditionnelle cérémonie des vœux, et regretté (un peu) de ne pas entendre les propos de notre cher DGS.

Mais quelle ne fut pas notre surprise quelques jours après, en découvrant que le fameux discours du DGS nous était diffusé à tous, nous allions pouvoir décrypter ce qui avait été dit, au-delà des échos propagés par les personnes présentes et qui peut-être n'avaient pas été très objectives dans la retranscription.

Premières lignes : on s'apprête à prendre un mouchoir ! Mais très vite le ton est donné : notre DGS s'engage, « non pas en parole mais en actes, car engager notre collectivité dans un mouvement aussi profond et rapide... peu de responsables ont eu et ont la même détermination ».

Là, on s'étrangle presque face à tant d'humilité et de modestie : il est « honoré » et il « s'oblige », « le Département est de retour » (!) grâce à lui et aux forces constituées au service de la solidarité et de la proximité !

Le Département est « agile », « respectueux d'autrui » « responsable », « fédère », devient transparent ; grâce à sa lecture attentive de l'enquête sur les RPS, les agents vont être entendus et bichonnés, **il est vrai que la bienveillance est le maître mot** ! (Pointé 10 fois dans le discours et à toutes les sauces, ci-après quelques extraits dont certains laissent pantois :

- Préserver les emplois et métiers de nos équipes : forme élevée de bienveillance
- La bienveillance est une valeur cardinale
- La bienveillance est une priorité
- La 1ere des bienveillances est de se battre
- La bienveillance, c'est faire œuvre de transparence
- La bienveillance, c'est se démenner
- C'est aussi reconnaître le mérite ET le sanctionner
- La bienveillance, c'est sortir les agents de l'anonymat en leur offrant une jolie carte professionnelle.

Sommes-nous dupes ? et de manière plus sérieuse quelques exemples :

La transparence

« Depuis janvier 2018, tous les postes sont publiés sans exception » : **FAUX** De nombreux postes n'ont pas été publiés : directeur adjoint de la direction du pilotage des prestations sociales, directeur adjoint de l'éducation, directeur de la commande publique et des affaires juridiques, chef de service de l'insertion par l'économie, ..., sans compter certains postes ficelés à la va vite pour des agents restés au bord de la route.

La modernisation des services faite dans le respect des agents

Le médecin de prévention n'a pas un ressenti aussi positif sur les méthodes employées par la direction générale ...

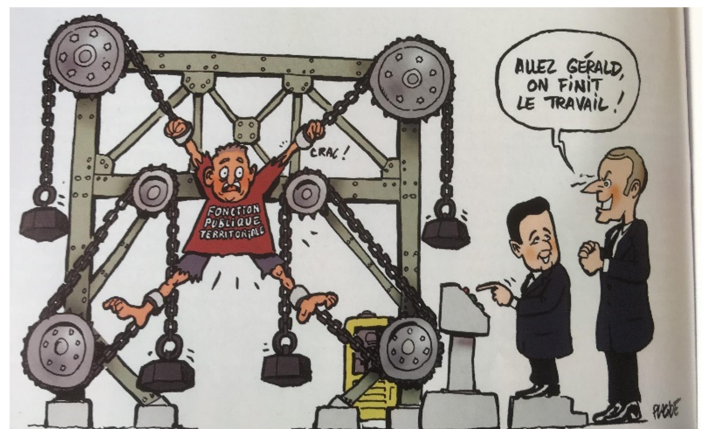
La bienveillance et le management bienveillant

L'adjectif appliqué au management dans les entreprises et les administrations depuis quelques années porte-t-il réellement les fruits attendus ?

Selon Le nouvel économiste, « Si la bienveillance consiste à porter considération et assurer le respect et leur dignité aux femmes et aux hommes sur les lieux de travail, elle est évidemment la bienvenue. Cette bienveillance n'est pas faite que d'abstention, ne veut pas dire "gérer a minima", et ne consiste pas uniquement à ne pas nuire à autrui. Elle vise à extirper les grosses et les petites formes de mépris, elle traque et éloigne les pratiques discriminatoires, elle conduit à prévenir la perte de sens, le blocage des horizons professionnels et la routine. Elle institue des règles ouvertement destinées à garantir l'écoute, l'expression, l'accès à l'information, la participation à la décision, la coopération. (...) Elle est vaine si elle se contente de proclamations et d'incantations, et sans grande portée si elle est laissée à l'appréciation discrétionnaire de chacun. Elle procède, et rend compte, de la culture, de la vision et des missions impulsées au plus haut niveau. Elle doit s'incarner dans des engagements explicites, précis, partagés, déployés et évalués. »

La réalité vécue par les salariés français et agents des administrations est toute autre, certains évoquent un décalage absolu entre des vœux pieux et la réalité sur le terrain. Selon une étude récente, seuls 10% des français se sentent alignés avec les messages véhiculés par leur entreprise au quotidien et 6% vont même jusqu'à évoquer un « décalage absolu. »

Espérons qu'au Conseil départemental, cette bienveillance soit réelle et que notre DGS soit vraiment « un catalyseur d'inquiétude et un diffuseur d'espérance. »



Quand on aime on ne compte pas.....

Organigramme 2018	Organigramme janvier 2019
1 DGS	1 DGS
1 DIR COM/CAB	1 DIR COM/CAB
5 DGA	3 DGA
18 DIRECTEURS	16 DIRECTEURS
2 DIR ADJOINT	9 DIR ADJOINT

Dans la mesure où des DGA et directeurs / directeurs adjoints ont été recrutés et que seuls 3 agents de l'organigramme de janvier 2018 ont quitté la collectivité, **12 postes de conseillers techniques/chargés de mission** ont vu le jour de manière éparpillée dans différentes directions.
Soit 15 postes de cadres supplémentaires sur les effectifs 2019 !
Cela représente 1 050 000 € de masse salariale, charges patronales incluses, en année pleine (Budget de fonctionnement).
Des idées pour une autre utilisation de cette somme ??

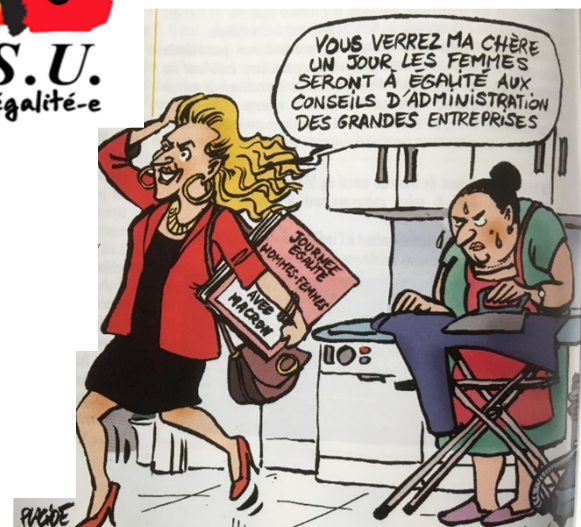
« Que l'effort vienne d'abord d'en haut » ... (Sic...)
« Je ne serai pas l'homme des placards » (Sic...) des dressings peut-être ?!

Le sexe enfin légal au Conseil départemental

Commentaire :

Le rédacteur de cette note voulait sans doute parler de **l'égalité** des sexes ! Néanmoins, il ne s'agit pas là d'égalité pas plus que de légalité sans quoi il suffirait de mettre des calendriers avec des hommes ! Il s'agit bien là de la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles. La mesure consistant à faire enlever ces calendriers est du registre du respect des femmes. Nous attendons en effet, outre des hommes qui

n'agressent pas les femmes, qu'ils ne fassent pas non plus de plaisanteries libidineuses, qui ne mettent pas de mains aux fesses, qui ne se moquent pas des victimes... Bref, qu'ils ne traitent pas les femmes comme des êtres inférieurs objets de leurs fantasmes !



**Lettre ouverte de la FSU
à Monsieur le président du conseil départemental.**

Monsieur le Président,

Suite au mouvement des gilets jaunes, sur la problématique du pouvoir d'achat et de la justice fiscale, le gouvernement a annoncé différentes mesures, dont le versement d'une prime exceptionnelle allant jusqu'à 1.000 euros pour les salarié.e.s du secteur privé. Cette prime, versée par les entreprises aux salarié.e.s rémunéré.e.s jusqu'à 3.600 euros, devra être versée avant le 31 mars, elle concernerait «4 à 5 millions de salarié.e.s». Elle sera exonérée de toute cotisation sociale et de l'impôt sur le revenu. Alors que la Fonction publique territoriale compte plus de 75% d'agents de catégorie C dont les salaires de début de carrière sont proches du SMIC.

Le Directeur général des services a publié un « Flash info » le 20 décembre indiquant que, lors de la séance du 17 décembre, le Président avait fait part de sa déception quant à l'exclusion des fonctionnaires des mesures de défiscalisation des primes exceptionnelles de fin d'année.

La FSU a pris connaissance de la déclaration du président déçu !

La FSU rappelle à cette occasion qu'elle a des revendications déjà très anciennes sur le pouvoir d'achat... mais pas par de l'indemnitaire ! Que ce soit pour les salarié.e.s du privé comme du public, l'indemnitaire, a fortiori lorsqu'il est défiscalisé, est l'ennemi des salarié.e.s et des usager.e.s. puisque l'on viendra ensuite nous dire qu'il n'y a assez de rentrées dans les caisses de l'Etat...

Pour en revenir à la communication du DGS, celui-ci explique que « *cela rend d'autant plus urgent la mise en œuvre de l'ambitieux plan de modernisation [...]* notamment sur :

- *L'amélioration des conditions de travail,*
- *Le déploiement du télétravail,*
- *Un plan de déprécarisation des agents contractuels et de reconnaissance de leurs parcours professionnels.*
- *La mise en place d'un plan de formation ambitieux pour accompagner notre modernisation. »*
-

Dans ces sujets, aucune annonce sur la rémunération des agents !

Aussi, Monsieur le Président, afin de vous préserver de ce « *sentiment d'injustice* » et de cette « *déception* », nous vous informons que nous serions tout-à-fait disposés, dans un premier temps, à accepter un coup de pouce immédiat par une amélioration du régime indemnitaire, dans un second temps, à voir augmentés les ratios promus/promouvables fixés par la collectivité et, pour terminer, à vous voir saisir votre réseau pour œuvrer à l'augmentation de la rémunération statutaire des agents publics.

Suite à la lettre ouverte que la FSU avait adressée au Président, le DGS nous a bien transmis une réponse. A-t-il bien lu les termes de la lettre ouverte de la FSU au Président ?

Il n'a jamais été prétendu que la revalorisation de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique relevait de la compétence du Département, mais justement que les convictions affichées du Président en faveur d'une meilleure rémunération des agents pouvaient faire l'objet d'une réelle prise de position au sein de son réseau d'influence : chacun peut agir à son niveau !

« Don't act » : aucun engagement ne semble être pris en ce sens...

Replaçons l'abstention de la FSU au Comité Technique du 29 mars 2018 dans son contexte : nos positions à l'encontre du Complément Individuel Annuel (CIA) sont claires. Il s'agit d'une individualisation et d'une précarisation d'une partie de la rémunération (statistiquement au détriment des femmes), et qui est lié à la performance. Le CIA est aussi injuste et inégalitaire, puisque certains en seront exclus. Il n'apporte pas plus de qualité dans le service rendu aux usagers, encore moins d'amélioration dans les conditions de travail des personnels.

Quant à l'effort de la collectivité, en effet celle-ci a fait un gros bond en avant...(effort souligné par la FSU à plusieurs reprises) pour remettre à niveau le régime indemnitaire départemental, qui était au dernier rang de la Région Centre depuis plusieurs années !

Et malgré cela, il reste une marche à franchir. Pour exemple : l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les ATTEE (collèges) à la Région : un coefficient 7 est appliqué alors qu'au Département le coefficient est fixé à 5... !

La FSU sera attentive à l'évolution éventuelle du ratio promus-promouvables évoquée.

Enfin, dans le dernier paragraphe, la collectivité nous oppose le souci de responsabilité et le respect des orientations budgétaires votées par les élus. Ce souci ne pourrait-il pas aussi s'appliquer à l'ensemble des agent.e.s. ?

Surprise de dernière minute, après la réponse du DGS, le Président en personne répond également à notre lettre ouverte. L'argumentaire demeure sur la valeur du point d'indice, l'effort conséquent sur le régime indemnitaire, Cerise sur le gâteau, il ajoute : **« En regard de cet effort sans précédent et sans équivalent dans notre Région, la FSU s'est abstenue, ce que je regrette, tant les postures dogmatiques et le double langage me sont étrangers. »**

Monsieur le Président, nous ne pensons pas avoir de postures dogmatiques, mais nous affirmons avoir des convictions que nous nous efforçons de porter et de faire valoir...Sauf si avoir des convictions relève du dogmatisme ! Quant à vos insinuations de double langage, permettez-nous de ne pas nous reconnaître, la FSU ayant toujours fait preuve de clarté et de transparence dans ses positions et ses votes en instances, notamment en ce qui concerne la rémunération des agents « au mérite ».

Chartres, le 8 janvier 2019

Objet : Réponse à votre lettre ouverte à Monsieur le Président du Conseil départemental

Madame,

Par lettre ouverte au Président du Conseil départemental, vous rappelez vos revendications concernant la rémunération des agents du Département.

Je souhaite tout d'abord vous rappeler que la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique ne relève pas de la responsabilité des collectivités locales. Le Conseil départemental utilise le régime indemnitaire, levier qu'il a à sa disposition, pour œuvrer depuis 2018 sur le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, avec une attention particulière portée aux agents de catégorie C.

En effet, avec la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents départementaux adoptée en 2018, le Conseil départemental a abondé l'enveloppe du régime indemnitaire des agents de plus de 2 millions d'€. Cet effort important pour le budget du Département n'a aucun équivalent dans les collectivités de la Région Centre-Val de Loire. Le salaire mensuel de 1 275 collaborateurs, toutes catégories confondues, a connu une augmentation significative entre 2017 et 2018. Cela s'est traduit, notamment, par une amélioration de la rémunération annuelle en moyenne de 1 127 € bruts pour les agents de catégorie C.

Or, je vous rappelle que la FSU s'est abstenue sur l'application de cette mesure lors de sa présentation en Comité technique le 29 mars 2018. D'ailleurs, je note également que toutes les centrales syndicales avaient émis un vote défavorable lors du vote du RIFSEEP en 2014 à la DGCL, hormis une abstention.

Enfin, je vous confirme que tous les autres chantiers du dialogue social sont ouverts, y compris le débat sur les ratios promus/promouvables, et seront mis en œuvre dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Cela constituera également un investissement important de la part de la collectivité, au-delà des 2 M€ supplémentaires consacrés à la rémunération. En effet, je reste convaincu que ces éléments participent, tout autant que la rémunération, à l'engagement des agents du Département. Néanmoins, dans un souci de responsabilité, ces améliorations doivent s'inscrire dans le respect des orientations budgétaires de la collectivité et des contraintes qui s'imposent à tous.

Je vous prie de croire, Madame, à l'expression de ma considération distinguée.

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL
Par délégation,
Le Directeur général des Services



LE PRÉSIDENT

SDU Territoriaux 28 FSU
Madame Dominique PRIER-CHERON

Chartres, le 11 février 2019

Objet : Réponse à votre lettre ouverte

Madame,

Par lettre ouverte, vous me rappelez vos revendications concernant la rémunération des agents du Département.

Je souhaite tout d'abord vous rappeler que la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique ne relève pas de la responsabilité des collectivités locales.

Le Conseil départemental utilise le régime indemnitaire, levier qu'il a, à sa disposition, pour œuvrer depuis 2018 sur le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, avec une attention particulière portée aux agents de catégorie C.

En effet, avec la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents départementaux adopté en 2018, le Conseil départemental a abondé l'enveloppe du régime indemnitaire des agents de plus de 2 millions d'euros.

Cet effort important pour le budget du Département n'a aucun équivalent dans les collectivités de la Région Centre-Val de Loire.

Le salaire mensuel de 1 275 collaborateurs, toutes catégories confondues, a connu une augmentation significative entre 2017 et 2018. Cela s'est traduit, notamment, par une amélioration de la rémunération annuelle en moyenne de 1 127 € bruts pour les agents de catégorie C, soit + 4% en moyenne.

En regard de cet effort sans précédent et sans équivalent dans notre région, la FSU s'est abstenue, ce que je regrette, tant les postures dogmatiques et le double langage me sont étrangers.

Enfin, comme je l'ai souhaité et proposé dès le début de l'année 2018, tous les autres chantiers du dialogue social sont ouverts, y compris le débat sur les ratios promus/promouvables, et seront mis en œuvre dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Cela constituera également un investissement important de la part de la collectivité.

Je reste convaincu que ces éléments participent, tout autant que la rémunération, à l'engagement des agents du Département. Néanmoins, dans un souci de responsabilité, ces améliorations doivent s'inscrire dans le respect des orientations budgétaires de la collectivité et, notamment des contraintes que l'Etat fait peser sur nous que vous semblez ignorer.

Je vous prie de croire, Madame, à l'expression de ma considération distinguée

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL



Claude TÉROUINARD

Vers un 3^{ème} mandat, merci de votre confiance !

Les élections professionnelles de la Fonction publique qui se sont tenues le 6 décembre 2018 ont conforté la FSU comme une force incontournable. La FSU est une des seules organisations syndicales qui progresse en voix dans la Fonction publique de l'État et la Fonction publique territoriale. Cette progression lui permet d'obtenir un 3^e siège au Conseil Commun de la Fonction Publique. Un signe de vitalité, la marque d'une confiance encore plus grande de la part des agent-es à les représenter, à intervenir et agir avec eux. La FSU se félicite ainsi de ce résultat qui

est le fruit d'un travail de proximité important fait par toutes et tous les militant-es.

Au Conseil départemental, les élections professionnelles du 6 décembre dernier ont placé la FSU en tête des scrutins des CAP A, B et C et du Comité Technique. Les élections des CCP (instances relatives aux contractuels) ont eu lieu pour la 1^{ère} fois cette année. La FSU avait présenté des listes pour les scrutins des CCP B et C.

Ces résultats sont le fruit du travail et de l'engagement de la FSU auprès de tous les agents, au cours de ces 4 dernières années.

	Inscr its	Votants	% votants	Nuls	Exprimés	CFDT		CGT		FSU		UNSA	
						Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%
CT	1842	918	49,83	42	876	240	27,39	164	18,72	341	38,92	131	14,95
CAP A	377	189	50,13	7	182	77	42,30	/	/	105	57,69	/	/
CAP B	216	141	65,27	12	129	39	30,23	/	/	90	69,76	/	/
CAP C	788	426	54,06	21	405	77	19,01	107	26,41	124	30,61	97	23,95
CCP A	41	20	48,78	4	16	16	100	/	/	/	/	/	/
CCP B	70	28	40,00	1	27	11	40,74	/	/	16	59,25	/	/
CCP C	265	83	31,32	1	82	59	71,95	/	/	23	28,04	/	/

Répartition des sièges	CFDT	CGT	FSU	UNSA
CT	2	1	4	1
CAP A	2	/	3	/
CAP B	1	/	3	/
CAP C	1	2	2	2
CCP A	3	/	/	/
CCP B	1	/	1	/
CCP C	4	/	1	/

Dans le contexte social actuel, où s'expriment des colères légitimes mais également un certain nombre de revendications portées de longue date par la FSU, vos votes nous encouragent à poursuivre le travail militant entrepris durant ces années, autant localement, notamment au sein de la collectivité, que nationalement.

La FSU sera toujours présente auprès des agents de la collectivité sur des valeurs de solidarités, d'équité, de justice sociale pour assurer la défense du service public, du statut et des salariés. La FSU continuera à vous informer sur ce qui se passe dans la Collectivité et dans les instances où elle siègera. Par ailleurs, nous continuerons, avec conviction, à être sur le terrain pour vous accompagner collectivement et individuellement.

Conscients de l'ampleur de la tâche à accomplir et de la confiance renforcée que vous nous maintenez pour les 4 années à venir, la FSU conserve la volonté de faire avancer localement ses revendications.

Quand même les élus sont bâillonnés....

Un recentrage stratégique a été opéré : **Les conseillers départementaux** qui ont eu l'outrecuidance de ne pas voter **dans le sens de l'administration** et qui ont eu l'audace d'évoquer la « bienveillance réelle » ont été exclus des instances représentatives.

QUAND LES ELUS PASSENT DE LA BAÏONNETTE AU BAILLON !!!

#vivelabienvieillance
#vivelatransparence
#vivelalibertedexpression

BIENVEILLANTE INJUSTICE

Des mois d'entretiens individuels ou collectifs, de réunions à l'initiative du DGA ou des agents des Infrastructures routières sont maintenant passés. De multiples interpellations de la hiérarchie immédiate, des instances représentatives, du DGS, du Président, évoquant les risques psychosociaux, l'entrave à la continuité du Service, le gaspillage de l'outil de production et l'atteinte à l'intérêt de la collectivité ont été effectués. Une grande énergie fut consacrée par les agents à expliquer quelles étaient leurs tâches et le fonctionnement des services routiers au nouveau DGA. Cela fut réalisé tant bien que mal en l'absence d'encadrants dont c'est communément le rôle.

La continuité du Service fut assurée par les agents malgré la désorganisation de leur travail, conséquence de décisions qui leur étaient totalement étrangères. Ils pensaient pourtant avoir été entendus par ce nouveau cadre supérieur.

Or, fin janvier, 5 mois après son arrivée, lors d'une réunion qu'il initia sans ordre du jour et qu'il conclut sans le moindre compte-rendu, cela à l'encontre des recommandations du DGS, soucieux de transparence entre les différentes strates de la collectivité, notre nouveau DGA affirma ne pas connaître le fonctionnement du service et les missions de chacun. Il fallait se pincer !

Il s'inquiéta des conséquences du départ à la retraite, pourtant annoncée de longue date, d'un chef de service. Le personnel ébahi se demanda qui donc était en charge de l'organisation des services, du programme des travaux, de la gestion des effectifs et de l'anticipation qui devrait accompagner tout départ, notamment celui d'un encadrant !

Le DGA présenta un nouveau directeur-adjoint en remplacement du précédent (ce dernier ayant préféré aller exercer son art sous des cieux plus cléments). Accessoirement, ce nouveau directeur adjoint allait assurer l'intérim du Directeur des infrastructures (l'ancien, toujours présent, étant confiné dans un placard), mais aussi l'intérim du chef du nouveau service des infrastructures routières composé de deux anciens services (desquels on a subtilement supprimé un poste d'ingénieur). Une journée ne se composant que de 24 heures, nous nous interrogeons sur la capacité de cet encadrant à assurer une telle charge de travail et de responsabilité, quand bien même, à l'exemple de notre DGS, il démontrerait une assiduité de 17 heures par jour !

Le sens de l'humour trouvait là ses limites. Mais celles-ci furent allègrement franchies lorsque le DGA se montra particulièrement agressif envers les participants. Une attaque personnelle se trompa de... personne. Puis vint la menace. En raison de délais d'étude trop importants selon lui, le DGA envisagea de donner un projet à un bureau d'étude privé. Récemment sa menace fut mise à exécution. La partie de projet la plus aisée fut externalisée alors que la plus complexe et la plus chronophage fut conservée dans le service. Comble de la cruauté, il fut demandé aux agents, ainsi dépossédés de leur travail, de renseigner le bureau d'études privé sur leurs techniques professionnelles ! Une telle décision interpelle quand, dans un même temps, il n'est produit aucun organigramme du service ni aucun plan de charge pourtant désespérément réclamés depuis des mois par les collègues ! Il fut conseillé, à ceux qui ne seraient pas contents, de recourir à « service-public.fr » (sic!). Le mépris ponctua la réunion. Un DGA n'avait même pas à s'adresser aux agents, leur fut-il affirmé ! L'affable Docteur Jeckyl se transformait soudainement en Mister Hyde.

Après la phase séduction des premiers temps, qui, malgré le caractère dramatique de la situation, prêtait plutôt à sourire, nous entrions alors dans une phase tout aussi caricaturale d'humiliation et de culpabilisation des personnels. De victime des décisions directoriales, le personnel devenait coupable des conséquences affligeantes qui en résultaient. Le sourire se crispait. La phase domination se dessinait.

Il fallut alors au personnel une grande maîtrise de soi pour que la sidération ne se transformât pas en colère !

S'agissait-il là d'une Impulsion liée à la crainte de ne pas respecter des délais qui, précisons-le, correspondaient à des procédures élaborées par les équipes de directions précédentes, auquel cas il lui était possible de donner d'autres consignes, ou d'une stratégie délibérée de privatisation et de destruction des services centraux ? Dans les deux hypothèses quel gaspillage ! Les exécutants sont ainsi rendus responsables des manquements de ceux qui décident. Quelle injustice ! Ajoutons que la désorganisation des services centraux ne profite même pas aux nouveaux objets fétiches que sont les « ADII * » vers lesquelles, par ailleurs s'oriente maintenant le malaise.

C'est ainsi à un grand moment de bienveillance managériale que le personnel a pu assister. A la décharge du DGA, nous pouvons comprendre qu'il ne lui fut pas facile de ne pas trouver à son arrivée un responsable des projets, interlocuteur privilégié, susceptible de lui exposer le fonctionnement du service et de lui faire remonter les informations concernant les projets, lui dresser des bilans d'étape. Il n'y avait plus le chef de service pour remplir ce rôle. Mais alors, pourquoi avoir refusé de prendre attache auprès des anciens cadres pourtant encore présents dans la maison ? Oui, la gestion des opérations et l'encadrement des projets sont une activité à part entière ; celle-ci n'existe plus à ce jour. D'où, peut-être, le désarroi du DGA. Mais le personnel d'exécution n'y est pour rien !

De quelle douleur peut-il bien souffrir, quelle pression peut-il bien subir pour présenter un tel comportement ? Devrions-nous interpellier le CHSCT pour préserver la santé de ce plus haut cadre de la collectivité ? Ou devra-t-il rejoindre sa collègue dans la région Grand-Est pour retrouver la quiétude et la sérénité ?

A ce DGA qui aime citer le philosophe grecque Epictète, nous apporterons un peu de réconfort en citant le même auteur « **savoir écouter est un art** »

Fin octobre 2018, dans le numéro précédent de « Syndic'et vous », au sujet de la déstructuration de la Direction des infrastructures nous dénoncions : « *L'appauvrissement de l'organisation du travail, la confusion des procédures, les questions du quotidien demeurant sans réponse, le manque de visibilité sur l'avenir de la Direction ou tout simplement du plan de charge, l'interminable attente d'un nouveau mode de fonctionnement...*, la mise en tension permanente des cadres rescapés ... » et les conséquences, sur la santé des agents et le fonctionnement de la machine « *chaque jour un peu plus grippée* ». Mars 2019 la maladie s'étend.

Etait-ce là le souhait des élus, la volonté du Président ou bien la demande des usagers ?

Bienveillance, quand tu nous tiens !

*ADII: « Agence Départementale d'Ingénierie et d'Infrastructure », nouvelle appellation des Subdivisions routières.

Depuis l'été 2018, elle reçoit beaucoup d'agents (visites, courriers, appels...) en visites réglementaires ou à leur demande et elle exprime son inquiétude face à la recrudescence des risques psychosociaux.

Face au constat de l'aggravation de la situation en octobre 2018, elle a adressé un courrier d'alerte niveau 1 (sur une échelle de 3 niveaux) au Président du Conseil départemental.

M. MANRIQUE (DGS) s'est alors entretenu avec le Dr MAY lors de deux rendez-vous (fin novembre 2018 et mi-janvier 2019).

Le Dr MAY insiste à nouveau sur le niveau d'urgence de la situation, déclarant qu'« Il y a le FEU ». « Des agents sont en souffrance, en souffrance majeure » et que « la collectivité a le devoir de veiller à la santé mentale et physique de ses employés ».

Le Dr MAY demande fermement à la collectivité d'intervenir très rapidement. Dans le cas contraire, elle sera contrainte de passer à un niveau 2 d'alerte. Elle a d'ores et déjà prévenu son Inspecteur Régional de la situation.

Les syndicats regrettent ne pas avoir eu connaissance du courrier d'alerte et qu'en outre celui-ci ne soit pas joint au dossier de ce CHSCT.

Mme COUDY LAMAIGNIERE (DGA Performance de la Gestion Publique) répond que le « management et la bienveillance sont à l'ordre du jour ». « la collectivité avait besoin d'une évolution rapide » - « Il est normal que le changement amène des inquiétudes, c'est justifié ». « sur les RPS des actions sont mises en route ainsi que des engagements sur des postes ».

Le Dr MAY répond qu'« il ne s'agit pas d'inquiétudes ici mais bien de souffrances extrêmes. Tout changement ne nécessite pas de telles souffrances ».

La FSU intervient rappelant qu'elle a déjà interpellé, notamment lors des réunions mensuelles OS/DGS sur cette situation. Les réponses faites étaient que cela ne concernait que quelques cadres et qu'habituellement les syndicats sont plutôt satisfaits quand les cadres trinquent... La FSU rappelle que les cadres sont des agents et que lorsqu'ils sont mis à mal, il y a un effet de ruissellement sur les agents. Enfin, les agents ne sont pas réfractaires au changement mais c'est bien la façon d'opérer le changement et les conditions de travail qui génèrent de la souffrance. Cette dernière est réelle et extrême dans la collectivité et ne concernent pas seulement quelques cadres.

La DGA PGP indique qu'un point va être réalisé avec la DRH sur ces situations.

Si le DR MAY a exercé son droit d'alerte par courrier puis alerte encore ce jour c'est qu'il y a une situation d'extrême urgence dont il faut tenir compte. La question d'un CHSCT extraordinaire est posée »

La présidente du CHSCT intervient en indiquant « qu'il peut y avoir un CHST extraordinaire mais encore faut-il avoir les éléments nécessaires en amont (peut être en se rapprochant du DR MAY sur les situations sans contrevenir au secret médical) et le temps nécessaire pour travailler avant la date du CHSCT extraordinaire ».

La FSU se demande pourquoi attendre de la médecine du travail des indicateurs

que la collectivité a déjà, sans aucun doute !

Mme Evelynne LEFEVRE, conseillère départementale, intervient en indiquant « la bienveillance affichée doit être une réelle bienveillance d'accompagnement ».

La FSU déclare « que s'il arrivait un drame, nous en porterions tous une responsabilité collective ».

La présidente du CHSCT demande à la DRH que lui soient fournis les arrêts de travail de 2015 à 2018 avec la pyramide des âges.

La FSU en a demandé communication de la lettre d'alerte. Elle est en attente de celle-ci

**“Je ne savais pas
que c'était si
simple de faire son
devoir quand on
est en danger.”**

Jean MOULIN

ENFANTS EN DANGER, PROFESSIONNELS EN SOUFFRANCE :

La Protection de l'Enfance « vise à garantir la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, à soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social et à préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation ». Alors pour tout un chacun, cela peut signifier :

- Que Mina 9 ans, placée en famille d'accueil suite à des abus sexuels pourra bénéficier d'une prise

en charge auprès d'un psychologue libéral faute de place au Centre Médico Psycho Pédagogique

- Que si Léo 7 ans dort dans la rue, c'est qu'il est en danger
- Que lorsque Cindy et Ludovic qui ne parviennent plus à gérer la violence d'Aymeric, leur fils aîné de 14 ans, et sollicitent une mesure d'aide éducative, ils seraient rapidement accompagnés par un professionnel compétent

- Que si le Juge pour Enfants a décidé de placer Lucas 12 ans, parce qu'il le considérait comme étant en danger chez ses parents, Lucas serait immédiatement pris en charge par l'ASE

- Que la structure vers laquelle, Lucas sera orientée, répondra évidemment à ses « besoins fondamentaux »

Naïvement, vous vous dites qu'il existe forcément une solution adaptée à chaque enfant, que de telles situations ne sont pas tolérables



au pays des Droits de l'Homme, que tous les enfants doivent être protégés car ils sont vulnérables, fragiles et innocents.

Dans les faits voilà ce qui se passe :

- Mina n'ira pas chez le psychologue évacuer ses traumatismes car une thérapie en libérale coûte bien trop chère
- Léo continuera à changer de trottoir chaque nuit faute d'éléments de danger en Protection de l'Enfance,

Cher travailleur social,

Depuis le 1^{er} janvier 2019 tu es content, tu es ENFIN passé en catégorie A et tu vas t'enrichir ! Tes compétences, ton professionnalisme, ton diplôme sont désormais reconnus à leur juste valeur.

OUI ENFIN CA C'EST-CE QU'ON A VOULU TE FAIRE CROIRE...CAR LA VERITE EST AILLEURS...

En effet, une nouvelle grille indiciaire a été créée spécialement pour toi oh CHER EXPERT DE L'HUMAIN dont le 1^{er} échelon est le plus faible des grades de la catégorie A et dont la progression de carrière est la plus faible aussi. Ainsi, ta carrière qui se déroulait jusqu'alors sur 22 ans se fera dorénavant sur 28 ans ! Mais GARDE TES FORCES SOLDAT DE LA COHESION SOCIALE car il faudra te battre encore pour égaler la grille de rémunération des attachés territoriaux qui, pour un même niveau de diplôme que le tien a un écart de rémunération conséquent.

Pour que ce soit bien clair pour toi, voici un exemple concret :

Un assistant socio-éducatif catégorie A classe exceptionnelle 11^{ème} échelon avec un indice majoré de 608 a une rémunération brute de 2849,10€.

Un attaché principal territorial 9^{ème} échelon avec un indice majoré de 798 a une rémunération brute de 3739,45€.

Vous ne voyez pas où est le problème ? Nous non plus...

Tu remarqueras sans doute, avec stupéfaction (ou pas ?), que ce passage en catégorie A te fera perdre tes jours de sujétions

Mars 2019

eh bien oui sa mère n'est pas maltraitante et ne rencontre pas de difficultés éducatives., je vous rappelle que le problème de l'hébergement est de « la compétence de l'Etat, cela ne relève pas de la Protection de l'enfance »

- Aymeric continuera à frapper sa sœur et à insulter son père faute de personnel pour l'accompagner lui et sa famille

- Lucas restera plusieurs mois chez lui à subir des maltraitements avant d'intégrer un foyer où il rencontrera d'autres jeunes « pires que lui » et demandera à son éducateur à rentrer chez ses parents.

En effet, les enfants sortant du système de Protection de l'Enfance sont pour 36% en mauvaise santé, 35% sans aucun diplôme et 23% ont recours à un service d'hébergement temporaire et de restauration gratuite. De plus, 25% des personnes sans résidence stable sont issues de l'ASE.

Face à ce constat alarmant, il est courant d'entendre chez les bienpensants, chez les Médias, chez les Politiques « Mais que font les travailleurs sociaux ? »

Eh bien laissez-moi vous le dire, ils se battent chaque heure de chaque jour contre ce système qui marche sur la tête, ils tentent de faire

comprendre ce qu'est l'accompagnement social, l'aide éducative et la relation d'aide à leurs élus des conseils généraux aux mais sans grand succès

Du coup ils sont fatigués, usés, déprimés, dégoûtés, écœurés par la situation actuelle, ils font des dépressions, des burn out, ils fuient, se reconvertissent pour échapper à ce système qui leur imposent d'eux-mêmes maltraiter les enfants qu'ils sont censés protéger, de minimiser certaines problématiques, **de faire mieux avec souvent moins que rien.**

De là à en conclure que ces enfants sont moins que rien il n'y a qu'un pas quant aux professionnels amenés à les accompagner n'en parlons pas !!!



au titre des horaires décalés (4 jours pour le service social et l'ASE, 3 jours pour la MDA et 2 jours pour le service insertion).

Elle est pas belle l'histoire ?

Fort heureusement pour toi, **ce passage en catégorie A ajoutera 14,62 € brut sur ton salaire mensuel !** Ouf, nous n'aurons pas tout perdu !

Soyons clair, il ne s'agit nullement d'opposer deux grades ou deux filières, ni même de stigmatiser la filière administrative à travers le grade d'attaché territorial, mais bien de pointer les inégalités réglementaires entre les différentes filières.

Pauvreté : en finir avec le misérabilisme

La Gazette 19 novembre 2018[...]

Les réductions d'impôts pour les plus aisés décidés l'an dernier coûtent chaque année plus de 5 milliards d'euros.

[...]

La France est l'un des pays au monde où le taux de pauvreté est le plus faible et la pauvreté la moins durable, parce que son modèle social, fondé sur la solidarité, est parmi les plus performants.

[...], la pauvreté des personnes âgées reste une réalité et la solidarité doit jouer à plein. [...]

Les pauvres ont besoin de politiques publiques concrètes : dans les domaines de l'éducation, du logement, de l'emploi, des revenus. Pas qu'on leur tienne la main pour envoyer leurs enfants à l'école ou aller au travail. Ces besoins ressortent régulièrement au niveau local, notamment lors de la réalisation par les centres communaux d'action sociale des analyses de besoin sociaux.

« Des chiffres et des hommes » Guillaume DOYEN directeur des rédactions. La Gazette 19 novembre 2018

C'est qui le patron ?

[...] Licencié, sanctionner ? Ce n'est plus un problème ! Il pourra arriver que vous perdiez un procès par-ci et un autre par-là devant les tribunaux du travail. Mais après tout, vous n'êtes pas à 100 000 ou 200 000 euros près. Oui, dorénavant, tout est permis. Même de négocier le salaire de chaque nouvelle recrue, une sacrée partie de plaisir, qui vous amènera, finalement à augmenter les feuilles de paye. A moins que vous ne trouviez de jeunes volontaires pour travailler au vieux tarif « statutaire », mais sans la « garantie » de l'emploi. Nous vous souhaitons bonne chance dans cette vigoureuse entreprise de modernisation. Plus, c'est trop.

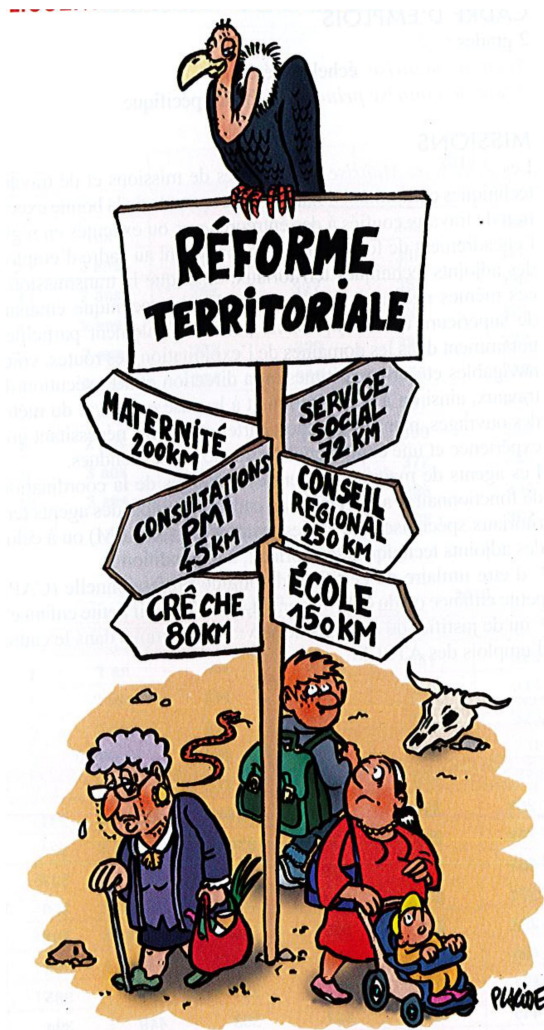
Plus, c'est trop

Le CDI, donc, permet de briser le carcan du statut et d'adapter en temps réel ses effectifs à ses besoins (comme le font toutes les entreprises de ce pays). [...]

Les mirages d'Excel [...]

Excel décide, et non l'élu.

[...] la république doit-elle être décentralisée ?





**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Loi Fonction publique : c'est la démocratie qui est attaquée !

Ce projet de loi est d'une extrême gravité pour les fonctionnaires mais aussi pour l'ensemble de la population, la FSU appelle à se mobiliser pour en exiger le retrait par la multiplication d'actions locales et par la participation aux dates nationales de mobilisation :

6 mars :

Rassemblement

19 mars :

Aux côtés de l'ensemble des salariés dans le cadre de la journée interprofessionnelle, grèves et manifestations Fonction publique.

27 mars :

Journée d'action Fonction publique à l'occasion du passage du projet de loi en conseil des ministres

Le projet de loi « transformation de la Fonction publique » n'est ni plus ni moins qu'un projet de destruction du statut d'une brutalité inouïe puisque ce sont les équilibres du statut de 1946, réaffirmés par les lois de 1982 à 1984, qui sont piétinés, et avec eux la conception d'un fonctionnaire citoyen au service de l'intérêt général opposée à celle d'un fonctionnaire « aux ordres ». C'est tout le modèle social français et la garantie de neutralité des agents publics qui sont dans le viseur. C'est aussi le renoncement à faire évoluer la Fonction publique pour garantir plus et mieux de services publics aux usager-es sur tout le territoire.

Tous les éléments du statut attaqués sont pourtant autant de garanties pour les personnels et donc les usagers contre l'arbitraire et les clientélismes.

Commissions paritaires vidées de leur substance et ce dès le 1^{er} janvier 2020.

Le projet de loi prévoit de ne plus donner aucun droit de regard sur les actes de gestion des agents (mutations, promotions, etc). C'est l'administration qui affecterait ou nommerait de manière unilatérale, en toute opacité, sans aucune vérification par des élus du personnel du respect des droits de chacun, sans possibilité pour les personnels de contester les décisions autrement que par un recours individuel devant l'administration puis devant les tribunaux administratifs. Le gouvernement entend soumettre les personnels au bon vouloir de l'autorité hiérarchique et les isoler face à elle, c'est une régression historique de leurs droits et donc de ceux de toute la population.

Remise en cause des prérogatives et des moyens de fonctionner des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail)

Cela entraverait le contrôle par les représentants des personnels des obligations des employeurs publics et des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail. Le projet restreindrait les possibilités d'intervention des représentants des personnels pour l'amélioration des conditions de travail.

Recrutement de contractuels ouvert en grand

Le projet prévoit un élargissement des dérogations au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent et la création d'un « contrat de projet » (contrat qui peut s'achever une fois que la mission est terminée). Or, les dérogations sont déjà nombreuses et expliquent que 20% des agent-es ne soient déjà pas titulaires. Aller plus loin, c'est laisser aux employeurs publics la « liberté » de recourir à du personnel précaire ou titulaire, c'est faire du contrat et de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement. Défendre le recrutement de personnel statutaire, c'est à l'inverse défendre l'égalité d'accès aux emplois publics, d'indépendance des fonctionnaires au service de l'intérêt général général qui tout autant qu'ils les protègent sont des garanties d'égalité de traitement pour les usager-es...

Remise en cause des accords sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale

Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions.

Possibilités de détachement vers le privé, introduction d'une rupture conventionnelle, mobilité imposée, etc...

Tout est fait dans ce projet de loi pour « accompagner » le vaste plan de restructuration dans le cadre des 120 000 suppressions d'emplois prévues d'ici 2022, avec les pressions sur les personnels qui les accompagnent.



POUR LA FONCTION PUBLIQUE

AMPLIFIONS LA MOBILISATION

Les organisations syndicales CFTC CGC CGT FAFP FSU Solidaires UNSA de la Fonction publique affirment de nouveau leur attachement aux valeurs du service public et à une Fonction publique au service de toutes et tous, porteuse de l'intérêt général.

Depuis de nombreux mois, en dépit de leurs revendications et propositions, elles constatent que le pouvoir exécutif poursuit une politique néfaste pour la population, pour les missions publiques et pour les agent.e.s. Le gouvernement pratique le double langage en prônant la modernisation de la Fonction publique et le respect des agent.e.s public.que.s, alors même qu'il ne revalorise pas leur rémunération, qu'il supprime des postes et veut affaiblir leurs droits et garanties.

Les personnels, avec leurs organisations, n'acceptent toujours pas le gel de la valeur du point d'indice et les pertes considérables de pouvoir d'achat, le rétablissement du jour de carence et les 120 000 nouvelles suppressions d'emplois envisagées.

A de multiples reprises, nos organisations se sont opposées à ces mesures et ont mis sur la table des propositions alternatives.

Poursuivant leur passage en force, toujours sans écouter les organisations syndicales, le Président de la République et le gouvernement comptent faire adopter au Parlement, d'ici au début de l'été, une loi dite de *transformation de la fonction publique* dont nombre de dispositions ont une portée très grave tant pour les agent.e.s et les citoyen.ne.s que pour l'avenir de la Fonction publique.

Il en est ainsi, par exemple, de la mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, instance qui va diluer et amoindrir les actions dans des domaines essentiels de la sécurité et de la vie au travail. C'est aussi le cas avec la suppression des compétences des CAP en matière de promotion et de mobilité, mesure qui va favoriser une gestion opaque et priver les personnels de recours contre l'arbitraire.



.../...

Avec le recours accru à tous les niveaux au contrat, c'est l'égalité d'accès aux emplois publics et les garanties de neutralité de l'agent public qui sont menacées, tandis que la précarité sera encore aggravée avec des contrats de mission à durée déterminée pouvant être rompu à tout moment.

Après des communiqués unitaires, après le boycott des Conseils Supérieurs et du Conseil Commun convoqués dans des conditions peu respectueuses des organisations syndicales, après que toutes les organisations représentatives de la Fonction publique aient donné un avis défavorable au projet de loi dit de *transformation de la fonction publique*, les organisations CFTC CGC CGT FAFP FSU Solidaires UNSA réaffirment leur volonté de mettre en œuvre un processus de mobilisation inscrit dans la durée pour exiger du gouvernement qu'il retire ce projet de loi et qu'il ouvre enfin des négociations sur de nouvelles bases.

Elles confirment leur engagement dans l'organisation de rassemblements devant les préfectures le jour du passage du projet de loi au Conseil des ministres le 27 mars et à Paris, place Chassaing-Goyon entre 12 et 14h.

Elles se reverront le 8 avril pour poursuivre la mise en œuvre de ce processus.

D'ores et déjà, elles appellent les agent.e.s à faire du jeudi 9 mai une étape forte de ce processus par une journée d'action et de grève.

Les organisations à ce stade non signataires du présent communiqué ont prochainement des réunions d'instance et elles arrêteront dans ce cadre leur position quant à ce processus d'action.

Paris, le 20 mars 2019





Maintenant que la parité est atteinte au sein de l'équipe de direction, le Conseil Départemental n'a plus qu'à faire évoluer sa communication en matières d'égalité femme/hommes... Les images parlent d'elles-mêmes !!!

