

« Il y a dans la vie de chacun un moment où il faut choisir de fuir ou de résister »

Contes de la folie ordinaire - Charles BUKOWSKI

SOMMAIRE :

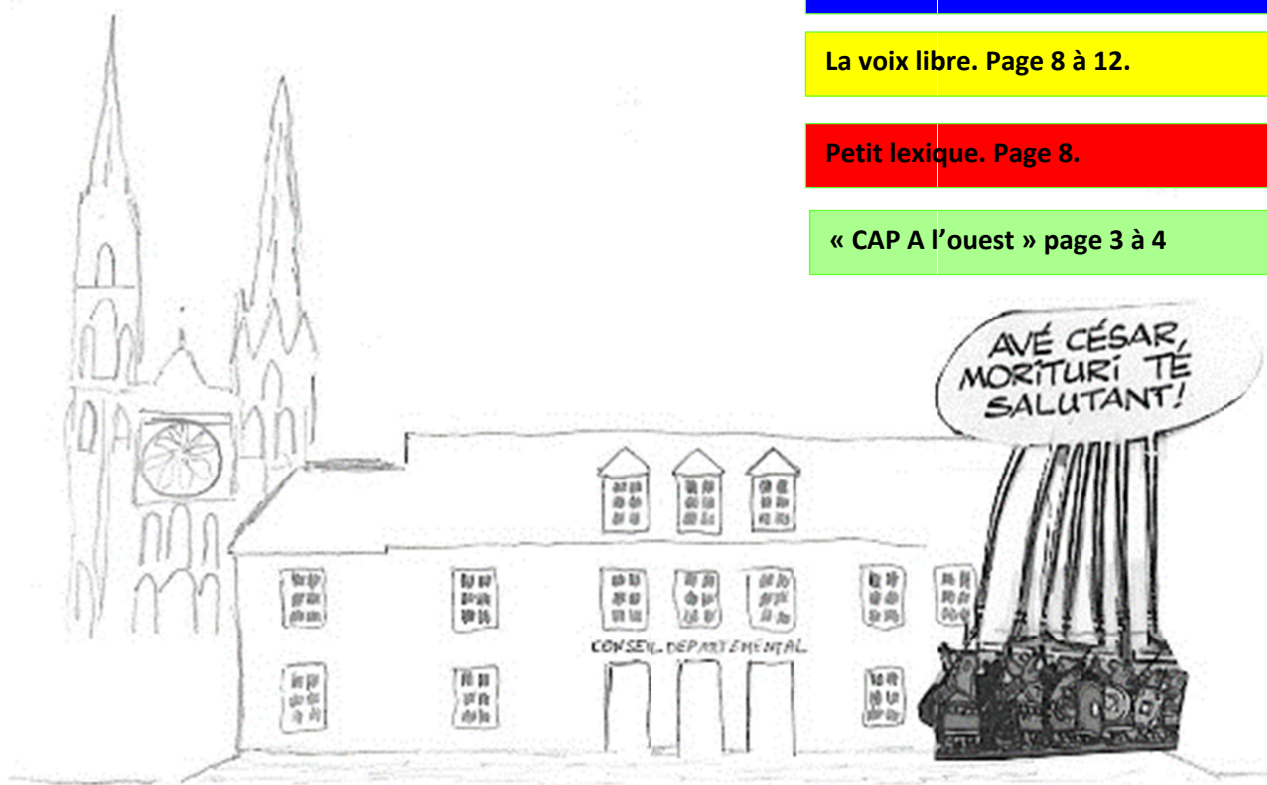
Des mots sur des maux... Quand les instances s'en mêlent. page 2 à 5

Des murmures syndicaux. Page 5 à 8.

La voix libre. Page 8 à 12.

Petit lexique. Page 8.

« CAP A l'ouest » page 3 à 4



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

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

Adresse postale : 1 place Châtelet

CS 70403-28008 CHARTRES Cedex

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

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

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

CT du 1^{er} octobre 2019

Cinq points étaient, à l'origine, inscrits à ce comité technique. Le règlement intérieur et la clause de revoyure du RIFSEEP en étant retirés, il restait un avis et deux informations à soumettre.

1. Généralisation du télétravail - 5 réunions de travail se sont tenues à la fois pour évaluer l'expérimentation et pour évoquer les conditions de sa généralisation dans la collectivité. Elle devrait intervenir fin 2019 après ce passage en CT, passage en CHSCT le 8 octobre et vote de l'Assemblée le 5 novembre.

Cette généralisation se mettra en place avec les évolutions suivantes :

- L'ouverture du télétravail lors des intempéries et grèves de transports (pour les agents déjà télétravailleurs).
 - L'ouverture à 2 jours par semaine et au mercredi (si compatible avec les temps partiels).
 - Le report possible de la journée de télétravail à la demande de l'agent et/ou du manager.
 - L'abandon du forfait journalier avec un pointage à distance.
 - Le forfait manager passera de deux jours par mois à un jour par semaine
 - Des formations au service des managers.
 - La création d'une cellule « télétravail pour tous » pour assurer le suivi.
- D'autres évolutions pourraient intervenir notamment à l'issue du prochain groupe de travail prévu le 11 octobre.

2. Point d'étape sur l'expérimentation du suivi des MNA par les inspecteurs territoriaux

Nous apprenons l'existence de cette expérimentation en cours depuis fin mai. Face à l'afflux de l'arrivée de MNA la collectivité a mis en place à titre expérimental le suivi des jeunes par les inspecteurs territoriaux (IT). Chacun.e des IT suit environ 70 mineurs non accompagnés (MNA). Si certains, placés en [Maison d'enfants à caractère social](#) (MECS), bénéficient d'un suivi éducatif, le suivi social de ceux qui sont logés dans un des 6 hôtels est effectué par les IT en sus des autres suivis de l'ASE.

La FSU est intervenue pour faire remonter la surcharge quotidienne pour les IT qui mène à la perte de sens de leur métier, à la

sensation de faire de l'abatage davantage que du suivi. La FSU a également évoqué les arrêts maladie venant encore augmenter la surcharge de travail. L'administration nous a répondu que le recrutement d'un travailleur social venant en renfort de l'éducatrice spécialisée déjà en poste sur la cellule avait été validé à la fin de la semaine précédente.

Globalement la FSU a insisté sur la nécessité que cette expérimentation n'use pas les professionnels et sur le fait qu'il était primordial de ne pas instituer une sorte de concurrence entre les MNA et les autres jeunes confiés à l'ASE.

L'administration a également évoqué d'ici peu une solution en matière d'hébergement pour les MNA. La FSU a indiqué qu'il faudrait néanmoins bien prévoir leur suivi social et éducatif...

Pour finir, la FSU a souhaité qu'à la fin de l'expérimentation nous puissions avoir en CT un retour avant la mise en place d'une organisation.

3. Point d'avancement sur l'agence départementale des solidarités et sur la réorganisation des maisons des solidarités et la territorialisation de la DGASC

Ce point revêt en réalité deux dossiers totalement différents.

Le 1^{er} concerne l'agence départementale des solidarités. Le Conseil départemental afin d'affirmer son statut de chef de file des politiques de solidarité s'est porté candidat, par l'intermédiaire de l'Assemblée des Départements de France, auprès du Gouvernement pour mener une expérimentation de création d'une Agence départementale des solidarités dès janvier 2020. L'ambition affichée au travers cette agence est, notamment, la simplification pour les usagers et l'optimisation pour les financeurs (ceux qui constitueront cette agence) grâce à un pilotage unifié des politiques de solidarité.

Localement un comité des partenaires est en place. Il regroupe la Préfecture, la DDCSPP, la DIRECCTE, la CAF, la CARSAT, la MSA, Pôle emploi, la MDA et l'ARS.

Il semble que tous ces intervenants soient réceptifs à l'idée d'une agence départementale.

La FSU a indiqué, sur ce point, que cela est un peu flou sur l'état d'avancement. Elle regrette que le 2^{ème} point, celui relatif aux Maisons des solidarités et de la

citoyenneté et à la territorialisation, ne soit pas traité en priorité voire séparément. En effet, sur ce point des groupes de travail sur le volet Social (Enfance-famille, Action sociale et Insertion, Autonomie) et Citoyenneté (Education-sport et Culture), ont eu lieu en mai et juin 2019. La collectivité nous a indiqué que ce projet semblait emporter l'adhésion des équipes. Néanmoins, cela génère un certain nombre de questions quant à la finalité et aux moyens qui seraient consacrés à ces maisons.

Les échanges se sont arrêtés ainsi du fait d'une réunion semble-t-il importante à ce sujet à laquelle devait assister la DGA. Toutefois, elle nous a indiqué être disponible pour échanger sur le sujet ce que bien sûr la FSU ne manquera pas de faire.

CAP

CAP du 2 juillet 2019

Dans un premier temps, les 3 CAP A, B et C se sont réunies et ont adopté les règlements intérieurs.

CAP A -

Observations :

Un DGA présent pour présenter la situation d'un agent a assisté à l'exposé de toutes les situations individuelles présentées en séance plénière !!!

Le DGS a appuyé les propositions de l'administration... Aurait-il donc dû refuser le tirage au sort le désignant représentant du personnel suppléant.

Pour les avancements de grade et Promotions Internes : dérogation à la règle interne des 2 ans jusqu'alors appliquée. Il semble que pour l'année prochaine les critères, règles et dérogations possibles seront écrites et formalisées en collaboration avec les représentants du personnel.

En ouverture de séance, l'administration expose le fonctionnement adopté pour cette CAP, afin de définir la liste des agents promus.

Une première liste est établie avec les noms figurants sur les propositions des O.S. et de l'administration, puis une

seconde liste de noms proposés en commun avec l'une des O.S.

• Recours d'un agent dans le cadre de son évaluation : Cette évaluation est nettement moins élogieuse que la précédente, et en commentaire, l'agent questionne : Quel peut être l'avis de l'évaluateur sur le travail fourni en 2018, alors qu'il n'a pris ses fonctions que récemment ?

Le nouvel évaluateur n'a constaté aucun manquement professionnel chez cet agent qui remplit les missions attendues, tout en repérant des points à améliorer.

GH 6

• Avancement grade attaché hors classe : Il y avait 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade ingénieur hors classe : Il y avait 1 possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade conservateur de bibliothèque chef : Il y avait 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

Refus de la collectivité nommer un.e agent.e

• Avancement grade médecin hors classe : Il y avait 1 possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Promotion interne conservateur de bibliothèques : Il y avait 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

Refus de nommer un.e agent.e

GH 5

• Avancement grade attaché principal : Il y avait 3 possibilités pour 14 agents remplissant les conditions statutaires (dont 13 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité).

Le critère essentiel retenu par la collectivité est l'adéquation entre la fonction exercée et le grade. Pour le grade d'attaché principal, il faut que l'agent exerce des fonctions d'encadrement.

FSU : Pourquoi ne pas avoir proposé un des noms proposés pas la FSU d'une agente qui encadre ?

Administration : Cette demande n'a pas été formulée par l'agent !

NDLR : en conclusion et pour rappel si vous souhaitez un avancement de grade ou une promotion n'oubliez pas de le mentionner sur votre formulaire d'entretien professionnel lors de votre évaluation !

• Avancement grade ingénieur principal : Il y avait 2 possibilités pour 6 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

Choix de la collectivité de nommer un seul agent

• Avancement grade puéricultrice hors classe : Il y avait 2 possibilités pour 9 agents remplissant les conditions statutaires (dont 8 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité).

• Avancement grade puéricultrice classe supérieure : Il y avait 2 possibilités pour 7 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade infirmier soins généraux hors classe : Il y avait 2 possibilités pour 8 agents remplissant les conditions statutaires (dont 7 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité).

• Avancement grade infirmier soins généraux classe supérieure : Il y avait 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade cadre de santé 1^{ère} classe : Il y avait 1 possibilité pour 5 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade assistant territorial socio-éducatifs classe exceptionnelle : Il y avait 29 possibilités pour 127 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement grade éducateur de jeunes enfants classe exceptionnelle : Il y avait 1 possibilité pour 3 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Promotion interne attaché : Il y avait 1 possibilité pour 116 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Promotion interne ingénieur : Il y avait 2 possibilités pour 35 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Promotion interne bibliothécaire : Il y avait 1 possibilité pour 6 agents remplissant les conditions statutaires (dont 5 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité).

CAP A l'ouest

En 2019, et spécifiquement pour les avancements de grade et promotions internes, il a été décidé, sur proposition de l'administration, une nouvelle organisation autour de l'instance consultative de la CAP. La décision a fait débat avec les organisations syndicales, mais a finalement été adoptée, dans l'objectif de permettre un meilleur échange d'arguments dans la désignation des agents.

Dans un premier temps, administration et OS ont donc préparé leurs propositions, sur

la base des critères qui sont les leurs. Puis ces propositions ont été échangées. En effet, chacun a joué le jeu.

Le jour « J », l'administration avait fait ses comptes : les agents désignés, communs entre n'importe laquelle des OS et l'Administration, ont été « commis d'office ». Pour les autres, les propositions ont été faites sur la base de celles de l'administration, et les OS ont été interrogées.

Premier bémol à cet heureux consensus : le critère sur « la manière de servir », critère subjectif par excellence, a été favorisé par

ce jeu d'entente dont la FSU se démarque. En effet, l'ancienneté dans le cadre d'emploi, le grade, la fonction publique, font davantage sens pour elle. Peine perdue !

Par opposition, ce que cette CAP a particulièrement illustré et confirmé, c'est bien la suprématie du « mérite » sur la progression de carrière. Ainsi, des agents mieux positionnés et en attente d'avancement de grade ou de promotion interne depuis plus (trop !!) longtemps, ont été coiffés au poteau par des agents plus « jeunes » dans la fonction mais plus

« méritants », déjà cooptés, ou volontaires pour recevoir cette distinction !

En effet :

- « Jeunes mais méritants » : le mérite n'attend pas le nombre des années, nous dit-on. En effet, leur idéologie est simple, la reconnaissance de l'expérience n'a aucune corrélation avec l'ancienneté !

« Déjà cooptés » : le système est déjà bien rodé. Il consiste à nommer un agent favorisé sur un bon « feeling » sur un poste à responsabilité. Puis de dire en commission : « il faut faire coïncider les fonctions avec les grades » ; Rien n'arrête la distinction, même pas la règle de ne pas donner une promotion à un agent qui en a déjà reçu une dans les deux ans précédents : on passe

outre ; « Volontaires » : sachez que pour recevoir une promotion, il faut avant tout... la réclamer. Ainsi, ont été visiblement favorisés ceux qui s'étaient fendus d'un entretien avec leur chef ou d'un petit courrier à l'administration. Pour sa part, la FSU n'a jamais versé dans le clientélisme, mais a toujours cherché à adopter des critères les plus équitables et objectifs possibles en faveur des personnels. Battez-vous ! Toujours diviser pour mieux régner, et régner pour mieux diviser. On rejoint là le dispositif de prime au mérite intitulé « CIA ».

Et enfin, toujours un élément d'étonnement pour la FSU, la double casquette, bien improbable : le directeur général des services, tiré au sort et donc représentant du personnel, était présent aux côtés de l'administration et des élus lors de cette CAP A.

- L'était-il donc au titre de l'administration, comme ses quelques interventions le laissaient penser ? Auquel cas, le mélange des genres était plutôt malvenu : peut-on être juge et partie ? ;

- S'il l'était au titre de la représentation des personnels cela n'avait rien de flagrant.

Revenons sur les élections de décembre 2018 qui ont entérinées deux nominations par tirage au sort en CAP A : si l'acceptation des fonctions de suppléant par un des directeurs ne pose pas question, celle du DGS de la collectivité interrogé à plus d'un titre :

Comment peut-il exercer la fonction de représentant du personnel, alors qu'en qualité de DGS, il est l'autorité hiérarchique de tous les agents. Plus encore, le DGS représente de plein droit le Président et l'administration par opposition aux représentants du personnel, et les dossiers soumis à la CAP

sont pour la plupart portés à son initiative et, pour tous, validés par lui-même,

A titre individuel, les représentants FSU en CAP A ont interrogé le référent déontologue, pensant que, déontologiquement, un DGS ne peut être représentant du personnel au sein d'une CAP de la collectivité qu'il dirige.

Celui-ci a répondu :

Qu'en Droit, aucune disposition n'interdit au DGS d'être désigné membre de la CAP par tirage au sort lorsque ce mode est requis ;

Qu'en opportunité, sa participation aux travaux de la commission pose une question éthique, qui échappe pour l'instant au référent déontologue dans sa lettre de mission du Centre de gestion ;

Que ce questionnement relevait plus de l'éthique professionnelle (ce que chaque agent conçoit comme correct) que de la déontologie, qui est un « code de conduite ».

Don't act. Ce qui ne règle pas le problème et continue de sidérer les élus du personnel que nous sommes.

CAP B

GH 4

• PV de la CAP du 26 février adopté à l'unanimité

L'administration a expliqué sa manière de travailler pour établir les tableaux d'avancement soumis aux CAP de ce 2/7/19, remerciant les représentants d'avoir adressé ses propositions. Une 1^{ère} liste des noms convergents a été éditée. Une 2^{ème} liste complémentaire a ensuite été éditée avec des noms convergents entre OS ou OS et l'administration.

• Avancement de grade assistant socio-éducatif principal : Il y avait 5 possibilités pour 21 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement de grade assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques par examen : Il y avait 1 possibilité pour 1 agent remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Avancement de grade assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques au choix : Il y avait 3 possibilités pour 8 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

GH 3

• Promotion interne rédacteur : Il y avait 2 possibilités pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité. 2 agents ayant eu l'examen professionnel ont reçu un avis favorable de la CAP.

Il est légitime que les réussites aux examens professionnels soient valorisées et puissent bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne. Cependant, la FSU déplore cet aspect réglementaire, que ces réussites aux examens soient incluses dans les quotas. Ceci implique que, pour leur déroulement de carrière, les agents qui ne passent pas les examens professionnels, pour des raisons qui leurs sont propres et parfois légitimes, ont peu de chances d'être nommés !

• Promotion interne technicien territorial : Il y avait 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.

• Recours d'un agent dans le cadre de son évaluation :

La FSU a indiqué comprendre l'incohérence soulevée par l'agent entre le paragraphe « efficacité » et celui « appréciation générale ». Elle a indiqué qu'un commentaire dans la partie de l'évaluateur aurait peut-être permis d'expliquer cette « incohérence » !

La Présidente de l'instance demande qu'il soit apporté un commentaire relatif à son arrêt de travail

À l'issue de la CAP B, un échange a eu lieu sur la manière de travailler en amont des CAP, à la fois pour l'administration mais également pour les représentants du personnel. L'un et l'autre saluant les échanges préalables mais indiquant que des progrès restaient à faire dans la fiabilisation des données.

Les promotions et avancements en date du 1^{er} juillet seront sur les bulletins de salaires des agents pour la paie de septembre.

CAP C

GH 2

• PV de la CAP du 26 février adopté à l'unanimité

• Avancement de grade adjoint administratif principal 1^{ère} classe : Il y avait 13 possibilités pour 39 agents remplissant les conditions statutaires (dont 35 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité).

- Avancement de grade adjoint administratif principal 2ème classe : Il y avait 13 possibilités pour 36 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint technique principal 1ère classe des EE : Il y avait 29 possibilités pour 83 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint technique principal 2ème classe des EE : Il y avait 16 possibilités pour 46 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint technique principal 1ère classe : Il y avait 19 possibilités pour 46 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint technique principal 2ème classe suite à examen : Il y avait 4 possibilités pour 4 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint technique principal 2ème classe au choix : Il y avait 7 possibilités pour 20 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade agent de maîtrise principal : Il y avait 4 possibilités pour 13 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint du patrimoine principal 1ère classe au choix : Il y avait 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Avancement de grade adjoint du patrimoine principal 2ème classe au choix : Il y avait 1 possibilité pour 2 agents remplissant les conditions statutaires et après application des règles internes de la collectivité.
- Promotion interne agent de maîtrise 281 agents remplissaient les conditions statutaires (dont 170 remplissant les conditions après application des règles internes de la collectivité). La collectivité a décidé de ne promouvoir que 8 agents.
- Mise à disposition – La FSU vote POUR.
- Disponibilité pour convenance personnelle – La FSU vote POUR.
- Disponibilité pour création d'entreprise – La FSU vote POUR.
- Renouvellement de disponibilité – La FSU vote POUR.
- Reclassement – La FSU vote POUR.
- Refus de titularisation – La FSU s'est ABSTENUE.
- Recours d'une agente dans le cadre de son évaluation : La FSU a voté pour une nouvelle évaluation. Mais le vote contre de l'administration et l'abstention d'un syndicat n'ont pas permis qu'un avis favorable soit obtenu !

CAP 24 sept. 2019

Les CAP se sont réunies le 24 septembre 2019. Pour les CAP A et B, les dossiers soumis ne concernaient que des mises à disposition ou de renouvellements de dispo pour convenances personnelles, des détachements ou des renouvellements de détachements, des réintégrations et des mises à disposition d'agent.e.s à la MDA et à Eure-et-Loir ingénierie (ex. ATD). Pour la CAP C, en plus de ces mêmes examens de situations individuelles, la CAP a eu à émettre un avis sur une prolongation de période de stage. La collectivité a indiqué que cette prolongation permettrait à l'intéressé d'accéder à des formations apparemment nécessaires.

CHSCT

CHSCT extraordinaire du 18 septembre 2019



Ce CHSCT extraordinaire a été réuni à la demande de l'administration. L'ordre du jour était un retour sur les visites des AD2I (subdivisions) et CMI (centres d'exploitation) effectuées les 25 et 26 juillet dernier par le Directeur général des services.

Le constat est plus qu'amer. L'ensemble des agents concernés en a été informé par courrier joint avec la fiche de salaire du mois d'août. 850 photos ont été prises. Quelques-unes nous ont été montrées, mettant en évidence un manque

d'investissements depuis plusieurs années de la collectivité, au niveau des bâtiments, mobiliers, équipements informatiques, véhicules.

La présence d'alcool a été relevé.

Le constat, dénoncé à plusieurs reprises par la FSU, est alarmant et pose beaucoup de questions sur « qui n'a pas fait, pourquoi ??? » Beaucoup de dysfonctionnements.

Ce point objet de ce CHSCT et inscrit à l'ordre du jour a duré un peu plus d'une heure. Le reste des propos de l'après-midi ne relevait pas du CHSCT.

Murmures syndicaux.

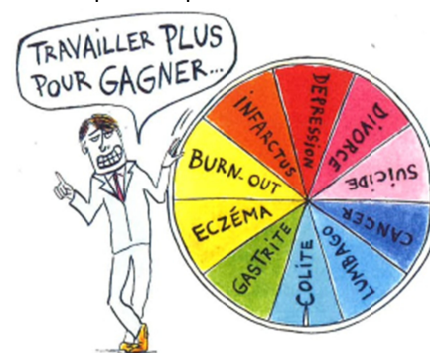
AU FEU LES POMPIERS.....

Les engagements et les efforts de l'administration pour assurer des conditions de travail favorables aux agents ne portant et n'ayant d'effet que pour les matériels, et la communication prônant la « bienveillance » étant un feu de paille, l'alerte de niveau 2 a été lancée par la médecine du travail !

ATTENTION : NIVEAU D'ALERTE 2 = INSECURITE MAXIMALE

En effet, pendant la période estivale le médecin de prévention du SISTEL a adressé au Président du Conseil départemental un

courrier actant la deuxième étape de la procédure d'alerte sur les risques psycho sociaux pour les agents du Département. MIEUX VAUT PEUT-ETRE S'ADRESSER A DIEU QU'A SES SAINTS, SAIT-ON JAMAIS ???!



WAIT AND SEE...

Trois groupes de travail se sont tenus entre avril et juillet 2019, sur le sentiment d'appartenance des ATTEE à la collectivité.

Lors du dernier groupe du mois de juillet, il fut convenu qu'un compte-rendu serait adressé aux représentants des personnels, avec les propositions de la collectivité, afin que l'on puisse échanger et faire aussi des propositions.

Nous sommes le 23 septembre et à ce jour toujours dans l'attente de ces propositions, qui a priori pour certaines devaient être effectives au 1^{er} septembre 2019

CIA

Extraits de la réponse du Président TEROUINARD au courrier intersyndical du 1^{er} juillet 2019

« Mesdames, Messieurs,

Par courrier en date du 1^{er} juillet dernier, vous avez souhaité porter à ma connaissance vos remarques concernant la mise en place du nouveau Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et notamment du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Une des principales mesures de ce nouveau régime indemnitaire repose sur l'adjonction d'une enveloppe financière significative sur la part fixe de l'IFSE : elle représente en effet une augmentation de 1,5 millions d'euros soit plus de 37,5 % du budget global initial relatif à l'ancien régime indemnitaire. Cette forte hausse répond à l'objectif prioritaire de l'augmentation du pouvoir d'achat des agents départementaux, qui aura concerné en 2018 près de 85 % des agents des catégories C et B.

L'effort financier consenti est à ce jour inégalé en région Centre Val-de-Loire et très rarement observé à ce niveau ailleurs...»

Monsieur le Président,

Ainsi que nous nous en sommes déjà exprimés à maintes reprises lors des différentes réunions, groupes de travail, instances ou courrier(s) (Cf courrier intersyndical du 1^{er} juillet dernier objet de votre réponse), nous saluons l'effort consenti par la Collectivité afin de tenter de remédier aux inégalités liées aux régimes indemnitaires des agents de notre Collectivité.

Il nous faut néanmoins observer qu'il était temps, le régime indemnitaire tel qu'il était appliqué auparavant au Conseil départemental d'Eure-et-Loir, pour une administration comme la nôtre, étant l'un des plus faibles de notre région, si ce n'est le plus faible. Qu'en est-il aujourd'hui ?

«Par ailleurs, la circulaire d'application du RIFSEEP prévoyait que le CIA soit versé de manière facultative, en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent qui sont évalués lors de l'entretien professionnel.....Ainsi, le CIA apparaît comme un outil managérial fort visant à valoriser des



agents engagés et désireux de s'inscrire dans le projet de l'exécutif du Conseil départemental d'Eure-et-Loir...».

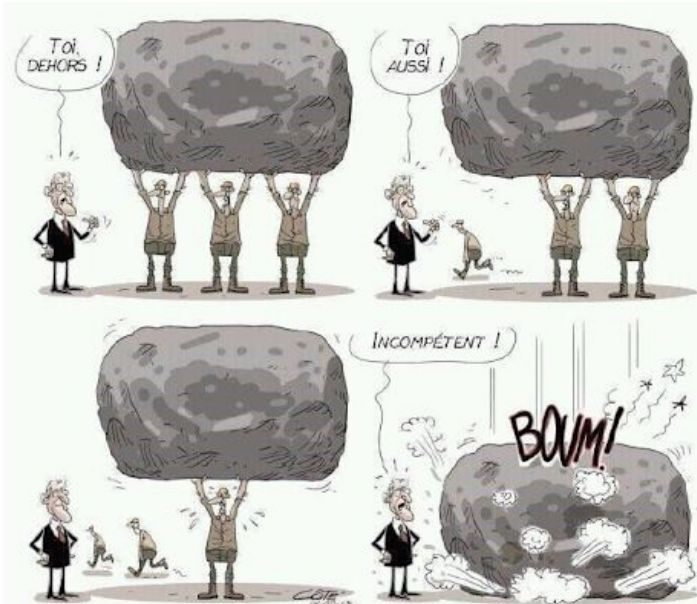
Monsieur le Président, Outre que le courrier du 1^{er} juillet dernier avait pour objectif de vous rappeler nos alertes quant aux risques liés à cette part de rémunération facultative, et de vous informer des nombreux retours dont nous avons été destinataires quant à l'attribution ou non du CIA, permettez-nous ces quelques précisions : Ainsi, au regard de cette circulaire, comment expliquez-vous que des agents dont l'évaluation professionnelle est exemplaire, n'aient pas bénéficié du Complément Indemnitaire Annuel ? A notre connaissance, l'ensemble des agents de certaines direction ou équipe n'ont pas eu droit au CIA. C'est donc que leur « engagement professionnel » et leur « manière de servir » n'ont pas été reconnus ! C'est donc que globalement, ces direction ou équipe ne servent pas les intérêts de notre Collectivité, et qu'aucun de ses agents ne « mérite » le CIA. Et pourtant, nombre d'entre eux ont d'excellentes évaluations professionnelles, à tous points de vue.

Nous y trouvons ici l'exemple type de l'opacité et de la subjectivité liées à l'attribution et au principe même du CIA.

Par ailleurs, globalement chaque agent se sent investi des missions qui sont les siennes pour participer à la bonne marche du Département. Les agents, au quotidien, donnent le meilleur d'eux-mêmes pour le bon fonctionnement de la Collectivité. Ils servent la collectivité avec loyauté, et tentent d'atteindre leurs objectifs en lien avec leurs collègues et en y apportant toute la plus-value et la solidarité possible.

Une reconnaissance à géométrie variable, et différemment répartie entre des agents ne nous semble pas utile et au contraire est un outil de démobilisation.

RUISELLEMENT



L'administration nous avait initialement affirmé que la « modernisation » des services ne provoquerait que des changements « à la marge » pour la majorité des agents de la collectivité et que seule la « top-hiérarchie » qui devait bénéficier de « sang neuf » serait concernée. Alors que de forts changements étaient revendiqués de longue date par les agents de tous grades et par leurs syndicats, la présentation enjouée des nouvelles orientations put sembler une bouffée d'oxygène pour l'auditoire. La FSU n'a jamais caché sa satisfaction de voir, par exemple, naître une grande direction solidarité et citoyenneté. Pour autant, très tôt et malgré les dénégations de l'administration, le comportement atypique de la nouvelle autorité nous indiqua que beaucoup d'entre nous allaient subir de nombreuses déconvenues. Mais nous n'imaginions pas à quel point la qualité du service et le bien-être des agents allait être malmenés.

L'état social de la collectivité avant la nouvelle mandature était en effet, par certains aspects, peu reluisant. La modification du temps de travail et la perte de jours de congé laissaient de vilaines cicatrices dans la relation employeur / employés. Les demandes maintes fois réitérées de certains matériels ou de nouvelles façons de travailler restant sans réponse avaient déjà usé des secteurs entiers. La baisse insidieuse mais constante des effectifs de secteurs traditionnels à fort taux de main d'œuvre décourageait les meilleures volontés. Pourtant il restait encore assez de convivialité et d'empathie réciproque pour que la machine départementale puisse fonctionner. Par ailleurs, bien que très rarement entendue, l'expression individuelle et collective des agents restait libre et relativement respectée par l'autorité territoriale.

Or, les derniers 18 mois plongèrent nombre d'entre nous dans le désarroi le plus total malgré les campagnes de « communication » de l'administration nous parlant d'un monde qui semblait ne plus être le nôtre. La dernière prestation vidéo qui nous est imposée à chaque ouverture de l'intranet confirme cette impression.

La mise à l'écart de l'encadrement supérieur, si elle provoqua dans un premier temps une espiègle satisfaction dont nous ne pouvons nous cacher, annonça une période de forte déstabilisation des services. Pour autant que l'on trouva des remplaçants aux cadres évincés dans un temps raisonnable, nous savions que le bateau allait partir à la dérive. Quelques recrues en interne, bien souvent à leur corps défendant, vinrent constituer les premiers éléments de la toute nouvelle garde prétorienne. Pour le reste, les chasseurs de tête mandatés par la collectivité peinent encore aujourd'hui à recruter, dans plusieurs secteurs, les techniciens de haut rang indispensables à son fonctionnement hiérarchisé. Quand bien même quelques inconscients vinrent à se faire embaucher, l'ambiance pour le moins particulière mit certains rapidement en fuite - neuf mois pour une DGA, cinq mois pour un directeur, trois mois et demi pour un autre. Pour leur part, les anciens cadres poussés vers la sortie mais encore présents dans la maison se retrouvent non seulement placardisés mais subissent tant de pressions et d'humiliations, souvent devant leurs pairs, qu'ils finissent soit par partir, soit par s'écrouler psychologiquement et physiquement. Ceux qui restent et tentent de maintenir les services à flot, assurant le plus souvent l'intérim des cadres absents ou des postes vacants, peinent à réaliser la quantité de tâches qui leur est imposée. La solution est pour eux de déléguer au cadre subalterne qui ainsi se trouve lui-même dans l'impossibilité de réaliser la totalité de ses missions initiales, qui donc délègue à ses subordonnés, et ainsi de suite. Autre possibilité pour ces derniers de se préserver: quitter la collectivité. Certains ont déjà franchi le pas; d'autres, assurément ne manquerons pas de suivre.

Ainsi, les effets, hélas annoncés, ne manquent pas de se produire chez les agents d'exécution. En l'absence de décideurs et donc faute de décisions, de continuité dans l'organisation des services, le quotidien se passe dans la recherche des informations, des interlocuteurs, des consignes. Parfois, faute de consigne, des initiatives malheureuses se voient désavouées par l'autorité. Les menaces de sanction deviennent monnaie courante. Parfois même elles tombent ! Les injonctions contradictoires se multiplient et la peur se généralise.

Cela ne suffisant pas assez à asseoir la nouvelle autorité, des réunions impromptues sans ordre du jour convoquant les agents d'exécution devant un staff de direction étonnamment silencieux sont imposées. Aucun compte-rendu ne semble être rédigé; et ce n'est pas faute de gens compétents ! L'agent qui ose seulement y poser une question, si celle-ci ne convient pas à l'autorité, se voit stigmatisé. En conséquence, pour se protéger du courroux directorial la prise d'initiative se raréfie à tous niveaux. Des convocations à la motivation douteuse d'agents se retrouvant seuls devant plusieurs membres de la plus haute hiérarchie singent des conseils de discipline sans procédure ni assistance. La mobilité forcée semble s'appliquer maintenant aussi aux représentants syndicaux, et ce en 6 heures !

L'incertitude du lendemain devient une contrainte insupportable, notamment dans les services qui œuvrent sur le temps long. La désorganisation favorise les interventionnistes les plus intéressés et fausse la programmation. Le respect de délais raisonnables attendus par les élus départementaux est ainsi compromis par l'autorité elle-même. L'appauvrissement des services s'accroît et annonce de bien piètres prestations pour les usagers.

(suite page 8)



La menace ou même la réalisation d'externalisations n'y fera rien, surtout quand les services sont à même d'assurer la prestation. Celles-ci ne feront qu'ajouter de la difficulté à la complexité et augmenteront inévitablement les coûts. Quel gaspillage !

En ces temps de départs massifs en retraite, il semblerait plus judicieux de consacrer notre énergie à l'accueil et à la formation d'une nouvelle génération de professionnels qui assureront la pérennité des services. Mais ce souci semble bien éloigné des préoccupations de l'exécutif au regard de son acceptation des souffrances endurées par tant de collègues. Pourtant, tout cela doit cesser. Il y va de la survie de pans entiers de la collectivité et de la santé des personnes.

Malgré les pressions et les menaces, la section FSU du Conseil départemental continuera à assumer son rôle de fédérateur de toutes les catégories d'agents et poursuivra son combat contre l'arbitraire, pour le service public et la liberté d'expression dans les services.

Collègues, REJOIGNEZ-NOUS !

La voix libre.

La Société cultiverait elle l'art de noyer le poisson ?

Depuis quelques temps déjà, la tendance sémantique est à l'euphémisation pour ne déplaire à personne. En effet, on utilise davantage de mots pour dire les choses moins clairement. (Cf. la nouvelle rubrique apparue dans le N° 39 « Novlangue »).

Comme l'indique Xavier PATIER, DGS du Loir-et-Cher, « *Si le code civil était écrit aujourd'hui, il s'appellerait le code des relations civiles des familles, des itérations contractuelles humaines sociales, et sociétales* », (Gazette du 29 juillet 2019).

Ailleurs dans la revue, il est précisé que l'intelligence des territoires désigne la capacité des élus à surmonter des querelles de clocher. Qu'en pensent-ils ?

Hum ! Ce goût irrésistible pour la complexité, la ouate et l'euphémisation !

Voici quelques pépites dans le genre :

Dans le registre scolaire, une rédaction devient une production écrite, une sortie scolaire devient une sortie de cohésion, le stylo devient un outil scripturaire, une dictée devient une vigilance orthographique, courir devient créer de la vitesse, une mère d'élève devient la génitrice d'une apprenante; un ballon est un référentiel bondissant, une gomme devient un bloc mucilagineux à effet soustractif et le pompon revient au terme nager en piscine qui devient se déplacer dans un milieu aquatique profond standardisé et traverser l'eau en équilibre horizontal par immersion prolongée de la tête!

Et dans d'autres registres : les coupes budgétaires deviennent de la sobriété budgétaire, une augmentation devient un rajustement des prix ou une modernisation tarifaire, une amende devient un forfait post stationnement.

Depuis longtemps déjà, on ne pouvait plus dire les gitans mais les gens du voyage, un aveugle mais un non voyant, un vieux mais une personne âgée, une personne obèse mais une personne à surcharge pondérale, un clochard mais une personne sans domicile fixe, un homme de ménage mais un technicien de surface, un caissier mais un préposé de caisse, une personne petite mais une personne de taille modeste...

Pour ce qui concerne le service public, chacun savait jadis, ce qu'était la DDASS, ou la DDE qui entretenait les routes. La DDASS et la DDE étaient devenus des noms communs. Peu de personnes aujourd'hui connaissent les acronymes qui leur ont succédé.

Et localement, remarque-t-on à quel point la collectivité a changé d'identité, de cadres ?

L'organigramme est méconnaissable.

Est-ce que renommer les directions permet de mieux les contrôler ?

Combien de temps sera-t-il nécessaire pour que les termes « agences départementales d'ingénierie et d'infrastructure » et autres « centres de mobilités immédiates » parlent aux usagers ? Le pompon revient au « centre d'excellence des mobilités ». Appeler ainsi un atelier de mécanique automobile, aussi excellent soit-il, est la marque véritablement mégalo-poétique du courant qui traverse le conseil départemental comme la société dans son ensemble.

Ce jargon serait-il un bouclier et un écran, la marque d'un enfermement ?

Dans tous les cas, ce dialecte de cadre supérieur crée une cassure au sein des services des collectivités et une incompréhension des usagers.

Jean Jaurès disait : « quand les hommes ne peuvent pas changer les choses, ils changent les mots ». Nous ne sommes pas pour le changement des mots mais nous sommes pour changer les choses dès lors que ce changement va vers une amélioration du service public à la hauteur des besoins grandissant de la population !!!

Une idée lecture : 1984 de Georges Orwell ?



Petit lexique de la Novlangue

« Mobilité résidentielle » : désigne un déménagement

NON au démantèlement de la Fonction Publique

NON aux Délégations de Services publics

et aux privatisations des services et des agent-es

Les services publics doivent garantir sans discrimination l'accès et l'exercice effectifs des droits sociaux fondamentaux. Ils favorisent le développement économique et social puisqu'ils participent aux politiques d'aménagement du territoire. Ils permettent de faire prévaloir l'intérêt général.

Or les services publics sont depuis 30 ans progressivement privatisés, démantelés. Les objectifs qui leur sont assignés sont désormais des objectifs financiers de rentabilité : la satisfaction des besoins des usagers, l'aménagement équilibré du territoire, l'accès effectif aux droits passent au second plan quand ils ne sont pas purement et simplement abandonnés. Les conséquences sont la désertification de zones entières de notre pays et la paupérisation croissante des couches les plus précaires de la population.

Le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique », qui organise le détachement d'office de ces agent-es dans des entreprises ou des associations est au cœur des projets de démantèlements des services publics. C'est une véritable machine de guerre qui accélère la privatisation de pans entiers de services publics territoriaux au détriment des intérêts citoyens. Déjà par le passé différentes vagues de réforme ont été trop souvent l'occasion d'externaliser missions ou activités. Les partisans de ces privatisations, dont un nombre croissant d'exécutifs territoriaux, ont avancé les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité et d'une plus grande « motivation » des agents. Cette vision des choses est purement idéologique et quantité d'exemples de privatisation d'entreprises publiques ou de services publics locaux nous démontrent le contraire : distribution de l'eau, transport, collecte des déchets, gestion des bâtiments, entretien, énergie, restauration, espaces verts, logement social... Les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire, l'augmentation des coûts et l'accroissement de l'exclusion d'usager-es.

Pour autant nombre de collectivités ont ou sont sur le point de réintégrer des missions et/ou des services dans le secteur public.

Pour le SNUTER-FSU l'existence des services publics territoriaux est nécessaire pour assurer l'égal accès de tout-e citoyen-ne au bien commun qu'ils représentent. Leur démocratisation et leur reconquête sont donc un enjeu central à rebours des politiques libérales, les services publics locaux ouvrent des perspectives concrètes vers une meilleure répartition des richesses et une transition écologique de plus en plus urgente.

Cela nécessite de faire converger l'ensemble des forces susceptibles d'agir en ce sens : les usagers, les personnels, les élus et les organisations syndicales, associatives, politiques.

Le SNUTER-FSU constate qu'il y a de nombreux points communs entre ses propres revendications et les « 8 PROPOSITIONS CONVERGENTES POUR LA RECONQUÊTE DE NOS SERVICES PUBLICS ET DE NOTRE FONCTION PUBLIQUE » proposées par la Convergence Nationale des Collectifs de Défense et de Développement des Services Publics.

Il s'engage, lors de projets de privatisations, à défendre les services publics territoriaux, les agent-es et à rejoindre ou participer à la création de comités locaux de défense des services publics.

Motion adoptée à l'unanimité

POUR la défense des services publics territoriaux
CONTRE la loi de destruction de la Fonction publique

Depuis plusieurs années, et en particulier ces derniers mois, les services publics territoriaux font l'objet de mesures régressives. Avec une vision purement budgétaire portée par le dogme austéritaire de la baisse des coûts de fonctionnement, le gouvernement tente d'appliquer à la FPT une « RGPP à la sauce territoriale » dans le seul but d'atteindre son objectif de réduction des déficits publics. Ce gouvernement ne fait que poursuivre les politiques menées depuis de nombreuses années de remise en cause des services publics dont les usager-es subissent les conséquences.

En faisant dans un premier temps un chantage au versement des dotations globales de fonctionnement et en créant ensuite les conditions statutaires d'un affaiblissement des conditions d'emploi des agent-es par le biais de la loi dite de « transformation de la Fonction publique » il permet aux employeurs territoriaux d'amplifier plus facilement encore la réduction de la masse salariale de leur collectivité et/ou d'externaliser certaines missions ou services dans le cadre de DSP : c'est-à-dire de privatiser.

En effet cette loi contient des mesures :

- Qui restreignent le périmètre d'intervention des services publics territoriaux en confiant au secteur privé des missions assurées aujourd'hui par eux-mêmes ;
- Qui actent de la remise en cause d'acquis sociaux pour les agent-es de la FPT ;
- Qui accentuent la précarité d'emploi ;
- Qui constituent une attaque frontale contre un des piliers de notre démocratie ;
- Qui remettent en cause les fondements du dialogue social ;
- Qui préfigurent une fonction publique d'emplois au détriment de la fonction publique de carrière ;

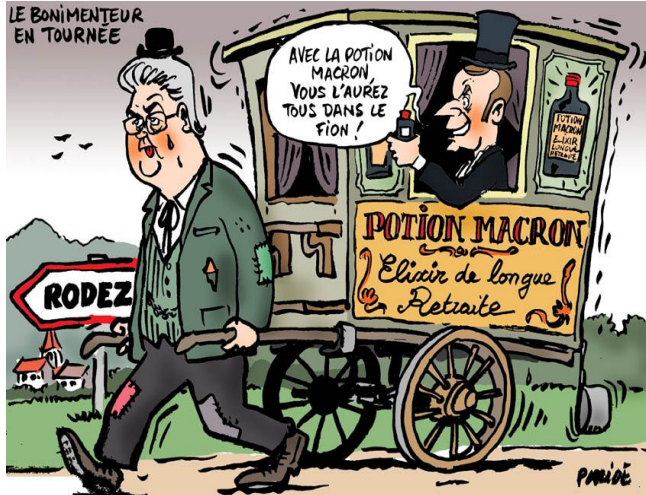
Alors que de plus en plus d'agents des collectivités locales se heurtent déjà à l'impossibilité de répondre aux besoins des publics compte tenu de la montée exponentielle de leur charge de travail, de sous-effectifs chroniques, de suppressions de moyens, ayant des répercussions sur leurs conditions de travail néfastes à leur santé et leur sécurité et à la qualité du service à rendre, le SNUTER-FSU s'engage à mettre un terme au moins disant social !

Le SNUTER-FSU reste déterminé à combattre cette loi et sa philosophie, à défendre le statut de la Fonction publique et les conditions d'emploi et de travail des agent-es mais aussi de défendre les services publics territoriaux, éléments structurants de notre démocratie, qui permettent d'assurer l'intérêt général et contribuent à la cohésion sociale.

Le SNUTER-FSU exige des employeurs territoriaux qu'ils s'opposent à cette loi dans l'intérêt des usager-es et du service public

Motion adoptée à l'unanimité

Réforme à haut risque dans la Fonction publique !



Alors que les dernières réformes des retraites ont entraîné beaucoup d'injustices et d'inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, que nombre de questions n'ont jamais été réglées depuis, Jean Paul Delevoye a présenté aujourd'hui devant le Conseil Commun de la Fonction Publique son rapport *Pour un système universel de retraite*.

Ce projet de réforme suscite d'ores et déjà beaucoup d'inquiétudes dans la Fonction publique où il s'ajoute à une politique salariale inexistante et à la mise en œuvre de la loi de *transformation de la fonction publique* remettant notamment en cause les instances de dialogue social.

Du fait d'un nouveau réexamen de l'âge de départ à la retraite, d'un nouveau calcul du montant des pensions dont, de l'aveu même du gouvernement, il dégradera le niveau des pensions pour nombre d'agent·es, les craintes sont fortes.

La FSU a déjà alerté le Haut-Commissariat à la Réforme des Retraites

lors des concertations sur un système individuel à points qui rend très aléatoire le montant des pensions mais aussi sur la baisse du niveau des pensions que produirait la mise en œuvre d'une telle réforme dans la Fonction publique. En renonçant au calcul des pensions sur les 6 derniers mois et en intégrant les primes qui sont très inégales voire inexistantes pour certains agent·es, nombre d'entre eux verront leurs pensions diminuer. C'est d'ailleurs pour cette raison que le gouvernement est amené à ouvrir des discussions au Ministère de l'Education nationale. Si la FSU s'en félicite, elle alerte sur le fait que bien d'autres agent·es sont concerné·es (enseignant·es chercheurs, agent·es de catégorie C...)

Ainsi, la question de la revalorisation des salaires et de l'amélioration des déroulements de carrière dans la Fonction publique apparaissent une nouvelle fois au grand jour avec ce projet de réforme. Pour la FSU, des discussions salariales doivent s'ouvrir pour toutes et tous les agent·es y compris en dehors de ce projet de réforme des retraites.

Pour la FSU, la retraite est une nouvelle étape de la vie qui nécessite que chacun et chacune aient les moyens de la vivre dignement. Organiser un système solidaire,



pérenne et en garantir le financement est un enjeu de société majeur. C'est ce que défendra la FSU avec les agent·es de la Fonction publique mais aussi avec l'ensemble des salarié·es, des jeunes et des privées d'emploi.



Transformation...

La loi de transformation de la fonction publique est parue au Journal Officiel le 7 août (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019), après seulement quatre mois de débats parlementaires. Le conseil constitutionnel avait validé au préalable, par une décision du 1er août 2019, le texte dans son ensemble.

Plusieurs mesures sont directement applicables :

- la suppression du jour de carence pour maladie des femmes enceintes ;
- la généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant pour la première fois à des fonctions managériales ;
- le retour progressif aux 1 607 heures dans la fonction publique d'État et la territoriale (le texte supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail en vigueur dans certaines collectivités territoriales) ;
- la définition d'un service minimum pour certains services publics territoriaux en cas de grève ;

cents agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial. Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Dans le but de donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs, la loi élargit le recours au contrat. Notamment en ce qui concerne les emplois de direction. Le texte précise que peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants de directeur général des services et directeur général adjoint des services ;

Le recours aux contractuels est également facilité sans distinction de catégories et dans les communes de moins de 1000 habitants et dans les EPCI de moins de 15 000 habitants. Tous les emplois y sont à présent ouverts au contrat.

Toujours dans l'objectif de favoriser le recours aux contractuels, le texte crée un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences



- le dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois.

Beaucoup de dispositions nécessiteront la publication de textes d'application par le gouvernement, et devraient donc entrer en œuvre courant 2020.

Le texte de loi dispose notamment qu'un comité social territorial (issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet. Ces contrats ont une durée d'un an minimum et de six ans au plus. Des dispositions viennent encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale. Ainsi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

Les employeurs territoriaux disposeront de davantage de « souplesse ». Apparaissent dans le public des outils du privé : la rupture conventionnelle (expérimentale pendant cinq ans pour les fonctionnaires) et des dispositifs que des associations d'élus locaux comme de territoriaux réclamaient (rémunération au mérite collectif, procédure disciplinaire révisée, droit de grève limité dans les collectivités, etc.).

Battre en retraite

Le rapport présenté le 18 juillet par Jean-Paul Delevoye, confirme la volonté d'instaurer un régime de retraites par points. Ce système individuel suscite beaucoup d'inquiétude pour tous les salarié-es accentuée par une forte incertitude sur le montant des pensions en raison principalement de la variation possible de la valeur du point.

Le passage au système à points, l'abandon du calcul sur les 25 meilleures années, et la possibilité d'un taux plein à seulement 64 ans auront une conséquence évidente : la réduction des pensions et le creusement des inégalités. Tout en ouvrant un peu plus les retraites aux marchés financiers, via le système de la capitalisation.

Pour ceux qui ne le savent pas encore, le système de retraite française assure le versement d'une pension aux personnes ayant cotisé durant une durée déterminée, lorsqu'elles cessent leur activité professionnelle.

Avec le système à points, impossible de prévoir le niveau de sa future retraite

Le rapport se veut rassurant en précisant que les périodes de congés maternité, de chômage indemnisé, de maladie et d'invalidité donneront droit à... des points. C'est le cœur du projet de réforme : remplacer le système de base, qui fonctionne par annuités, par un système intégralement basé sur une accumulation de points

« Désormais, chaque euro cotisé comptera pour la retraite et permettra d'augmenter le montant de la retraite. », voilà comment Delevoye vend le système à points. Mais, qu'advient-il des droits pris en

....

charge par la solidarité mais non cotisés tels que les droits acquis pendant le congé maternité ? Certes, les points seraient cumulés au fur et à mesure des euros cotisés. Mais c'est seulement au moment de la retraite que le montant de la pension est calculé, en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point. Or, cette dernière sera ajustée chaque année par les caisses de retraite, de manière à en équilibrer les finances. Le futur retraité accumulerait des points durant sa carrière sans connaître le montant de sa pension.

Pensions à la baisse depuis quelques réformes déjà

L'objectif réel de la réforme des retraites qu'Emmanuel Macron et son gouvernement veulent imposer, comme les précédentes réformes, est de garantir la stabilité (voire la baisse) de la part des retraites publiques dans le PIB, de passer du système actuel fournissant certaines garanties aux salariés en termes de taux de remplacement et d'âge de départ à la retraite, à un système flexible permettant d'utiliser les retraites comme variable d'ajustement des finances publiques »

En 1975, le montant total des pensions de retraite représenté **9,1% du PIB pour 4 millions de retraités**

En 2013, le montant total des pensions de retraite représenté **13,9% du PIB pour 13 millions de retraités**

Au regard des prévisions en matière d'espérance de vie, si la part du PIB en matière de retraite n'augmente pas, les pensions baisseront de toute manière de façon mathématique

Part des prestations sociales dans le PIB

	En %					
	1959	1970	1975	1980	1990	2000
Prestations sociales totales en % du PIB	14,5	17,9	21,4	24,2	26,4	28,5
dont : prestations du risque vieillesse-survie en % du PIB	5,4	7,3	9,1	10,3	11,2	12,6
et dont : prestations du risque santé en % du PIB	4,7	6,6	7,8	8,4	9,2	9,7

Source : Contribution à l'histoire financière de la Sécurité sociale, sous la direction de M. Laroque. DREES pour l'année 2000.

Espérance de vie des Français

Espérance de vie	1945	2010	2050 (estimation)
Hommes	63 ans	70 ans	76 à 86 ans
Femmes	69 ans	84 ans	90 à 100 ans