



Fédération Syndicale Unitaire

Syndic' et vous ! N°41

« Ceux qui ne bougent pas
ne remarquent pas leurs chaînes »

Citation attribuée à Rosa Luxemburg.



Samedi 11 janvier,
le cortège chartrain remontant la courtille



Mardi 14 janvier, rond-point
de la rocade et de la route
d'Orléans.



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 : <http://www.fsu.fr>/<http://www.snuter-fsu.fr/>

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

CT

Le comité technique s'est réuni deux fois au mois de décembre. Ci-dessous les échanges et avis de celui du **3 décembre 2019**.

- **Date des RTT imposé pour 2020 – Avis du CT :**

Seulement deux dates permettent des ponts avec fermeture des services : il s'agit du vendredi 22 mai et du lundi 13 juillet.

La FSU vote pour

- **Suppression de postes suite au plan de promotions – Avis du CT :**

Ce point se décompose en deux tableaux. Le premier fait état des suppressions de postes à intervenir après les décisions des CAP et de la promotion des agents.

Le deuxième tableau évoque les ajustements des ressources dans le cadre des besoins de la collectivité. Ce tableau n'est pas clair, il cite une délibération mais le nombre de postes créés et les grades des suppressions de postes ne sont pas les mêmes dans le point qui nous est soumis et dans la délibération citée !

La FSU interroge l'administration. Il est répondu que nous recevrons les informations et localisations des postes citées.

La FSU s'est abstenue

- **Réorganisation de la DINSI – Avis du CT :**

Le rapport soumis évoque deux audits différents qui ont eu lieu ; un sur l'aspect organisationnel et un autre sur le visage numérique du département. Il développe les évolutions prévues. Entre autres évolutions les agents référents SIR du service DI/SIR sont transférés vers un nouveau service « management de la donnée et de l'information géographique ». La cellule SIAS quant à elle, est transférée vers la

DGASC adjointe dans le cadre d'une évolution du service gestion de la relation citoyenne.

La DINSI était composée de trois services : les infrastructures support et moyen, l'innovation et les usages numériques et la relation citoyenne. La nouvelle organisation prévoit un laboratoire d'innovation, un pôle ingénierie des projets, un pôle du management, de la donnée et de l'information géographique et un pôle de l'infrastructure, du support et de la production. Afin de décliner cette nouvelle organisation les effectifs passe de 38,3 ETP à 42,3 EPT. La DINSI devient la Direction du numérique.

La FSU a rappelé, comme elle l'a déjà évoqué un certain nombre de fois, qu'elle pense que les réorganisations permanentes sont à la fois insécurisantes pour les agents et peu propice à la mise en place de procédures claires et fiables. L'administration a répondu que ce ne sera bien sûr pas la dernière organisation puisqu'il y a nécessité de s'adapter aux évolutions. La FSU a indiqué que s'adapter est l'ADN du service public depuis toujours mais que cela ne nécessite pas forcément de réorganisations perpétuelles...

La FSU s'est abstenue.

- **Règlement intérieur du département – Avis du CT :**

Après le tour de congratulations et de satisfaction de voir émerger le règlement intérieur, sont évoqués les points sur lesquels un consensus n'a pas été trouvé dans les différents groupes de travail relatifs à ce règlement.

L'un concerne la prise en charge des indemnités kilométriques, notamment pour les travailleurs sociaux lors de déplacements sur la résidence administrative. Le travail va donc se poursuivre entre l'administration et les

organisations syndicales dès le début 2020 afin d'évoquer à nouveau ce point.

Le second relatif aux heures supplémentaires des travailleurs sociaux qui relèvent désormais de la catégorie A va également faire l'objet de nouveaux échanges.

La FSU se réjouit elle aussi qu'un tel outil existe, outil sur lequel pourront s'appuyer les agents, les organisations syndicales et l'administration pour trancher les différends. Toutefois, elle a indiqué qu'il est maintenant important d'être capable de le faire vivre et de suivre une mise à jour régulière afin qu'il reste opposable.

La FSU a voté pour

- **Plan d'action appartenance des ATTEE au conseil départemental – Avis du CT :**

Là encore, des échanges préalables ont eu lieu, et comme elle l'a indiqué à ce moment-là, la FSU rappelle qu'elle est favorable à ce plan mais qu'elle restera néanmoins très attentive aux contrats conclus entre les collèges et le Conseil départemental, afin de formaliser les rôles respectifs du Département et de l'éducation nationale. Elle ajoute qu'elle souhaite que les syndicats soient associés.

L'administration répond que pour 2020 les contrats seront renouvelés avec quelques modifications à la marge, mais qu'un gros travail aura lieu pour repenser, sur le fond, ces conventions. Il semble par ailleurs que les organisations syndicales seront bien associées à ce travail.

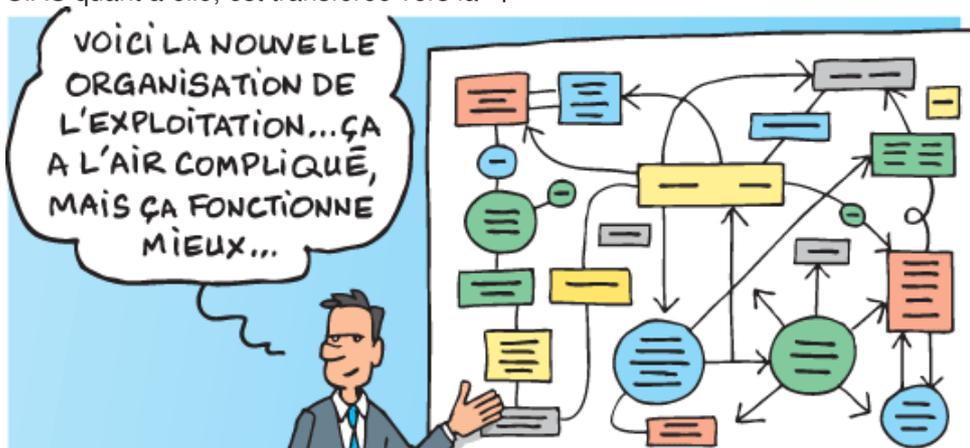
La FSU évoque également les quelques endroits où il y a encore des difficultés inhérentes à la double tutelle. La présidente du comité technique indique que c'est à la marge et que globalement ça cela se passe bien. La FSU l'admet volontiers, mais que dans le cas de cette marge il y a une vraie difficulté pour le Conseil départemental à s'affirmer, d'où l'importance des conventions évoquées ci-dessus.

La FSU a voté pour

- **Clause de revoyure du RIFSEEP – Avis du CT :**

Ce point soumis à l'avis du CT est composé de 2 partie. La première concerne la création de groupes de fonctions afin de coller au mieux à la réalité des métiers dans le cadre cotation du RIFSEEP.

La deuxième partie de ce rapport n'est pas très claire. En fait il s'agit du CIA



qui ne sera plus versé au mois de juin mais au mois de mai afin de ne pas le confondre avec la prime dite de fin d'année.

Différentes erreurs s'étant glissées dans ce rapport, il est reporté au comité technique du 11 décembre prochain.

• **Évolutions du formulaire d'entretien professionnel pour 2020 – Avis du CT :**

Afin de tenir compte du CIA, La collectivité souhaite faire évoluer le formulaire de l'entretien professionnel pour y ajouter un cartouche permettant de quantifier l'engagement professionnel des agents. Un long débat a lieu où chacun rappelle sa position quant au CIA. Il y a bien là une rupture idéologique entre la collectivité et les élus qui indiquent que cette part variable de la rémunération est un outil de management et les organisations syndicales qui pensent que, loin d'être un outil de management, le CIA est un outil de discorde au sein des équipes. Toutefois, certains syndicats indiquent que, puisque le CIA est en place, ils souhaitent participer à la définition de critères pour gommer les injustices. Pour la FSU en réalité rien ne gommara les injustices et la part subjective de l'évaluation par voie de conséquences du CIA.

La FSU a voté contre comme l'ensemble des organisations syndicales l'avis du CT est donc réputé être défavorable.

• **Nouvelle organisation territoriale de la DGASC – Avis du CT :**

Après un préambule évoquant à la fois le travail autour de l'hypothétique agence départementale des solidarités et la nécessité de rendre lisible et visible l'action du Département en matière de politique sociale, il nous est rendu le résultat de l'audit réalisé sur les futures maisons départementales

11 décembre 2019

1- Approbation des procès-verbaux des 21 mai 2019 et 1^{er} octobre 2019 – Avis du CT

Les ajouts et modifications demandés par la FSU ont été intégrés aux procès-verbaux.

La FSU émet un avis favorable.

2- Clause de revoyure RIFSEEP – Avis du CT

Les évolutions proposées et présentées par l'administration concernent 2 points :

des solidarités et de la citoyenneté. Au cours de l'échange, un certain nombre de questions se posent notamment autour de la création d'un service d'accueil. Il semble que cela ne concerne que l'accueil généraliste puisqu'en parallèle, un travail va avoir lieu, dans le cadre de la franchise sociale, sur les métiers de l'accueil. Sont ensuite déclinées les différentes réunions qui permettront l'organisation transversale des maisons départementales des solidarités et de la citoyenneté puisque celles-ci couvriront à la fois le champ de l'aide sociale à l'enfance, de la PMI, de l'action sociale, des espaces insertion et des MDA. Ces réunions qui, suivant les cas, regrouperont le Directeur des maisons, le Directeur général adjoint, les Directeurs de service social, ASE, PMI... devraient permettre la construction et la coordination stratégique et le pilotage des MDSC. Le calendrier de déploiement est prévu pour janvier 2020 et notamment le lancement des procédures de recrutements des Directeurs, Assistants, et la formation des agents d'accueil.

La FSU a réitéré l'intérêt de tout projet allant dans le sens d'une simplification pour l'usager mais à condition que la simplification ne devienne pas simpliste. Elle a indiqué vouloir être attentive à ce qui sera mis en place autour des accueils, tant généralistes que spécialisés.

La FSU a souhaité également souligner, autour de la fluidification des interfaces et la circulation des informations entre les différents partenaires, que cela doit nécessairement se faire dans le respect de la protection des données individuelles et du secret professionnel.

La FSU a aussi interrogé l'administration sur la suppression

a) La cotation des métiers et la détermination des groupes de fonction

Le groupe A3

Cette modification a pour but de corriger de fortes disparités du métier de chef de service en termes de responsabilité (managériale, gestion de budget...)

Ainsi, est proposée la création de trois sous-groupes :

• - groupe A3.3 « plancher » (6500 € IFSE) : maintien du responsable d'unité territoriale, chef de service adjoint, cadre de protection de l'enfance et chargé d'opérations ;

d'échelon hiérarchique évoqué dans la présentation, générateur de fluidification de l'information, indiquant ne pas avoir compris quel échelon est supprimé. Un exemple a été donné en réponse : un éducateur a au-dessus de lui un responsable de circonscription, un chef de service voire un chef de service adjoint, un Directeur et un DGA. Demain avec les maisons des solidarités, un éducateur aura, comme supérieurs hiérarchiques, un responsable d'unité territoriale, le Directeur de la MDSC et le DGA.

La FSU a voté pour.

• **Dispositif d'organisation du service hivernal – Information du CT :**

Le document présenté est la version du 13 septembre 2018 puisque le dispositif est reconduit sans modification. Toutefois, après échanges, il sera un peu modifié afin d'une part, d'intégrer la dérogation possible de 60 heures par semaine lors des astreintes hivernales, et d'autre part, la possibilité du repos préventif pour les mécaniciens du CEM réparant le matériel lorsque les agents d'astreinte sont mis en repos préventif. Ce point étant une information il n'y a pas de vote.

Pour ce qui concerne les **questions diverses** un échange sur la protection sociale complémentaire aura lieu lors du comité technique du 11 décembre.

Un travail sur l'aide sociale à l'enfance devrait avoir lieu sur 2020 notamment en matière de compétences, d'organisation, etc.

La FSU sollicite, à nouveau, d'avoir les chiffres des interventions qui ont eu lieu lors des moments d'astreinte de 16h à 18h les vendredis soirs pour les travailleurs sociaux. Réponse : cela fera l'objet d'une discussion ultérieure.

- groupe A3.2 (7000 € IFSE) : chefs de service ;

- groupe A3.1 (8000 € IFSE) : chefs de service managers de + 70 agents et gérant un budget important (chefs de service ASE, PMI, Action sociale, Vie des collègues) et médecin (coté à 26 points, surcoté à 33 points en période de désertification médicale).

• Le groupe B1 et C1

Les chefs d'unité territoriale rattachés au métier de chef de centre (C1) sollicitent leur rattachement au métier de cadre de proximité (B1).

Ainsi, est proposé de modification des groupes de fonction :

- C1 : cadre de proximité ;
- B1 : cadre intermédiaire.

- Le groupe B2

Cette modification a pour but d'élaborer un déroulé de carrière et de valoriser la technicité particulière des techniciens spécialisés en rehaussant le montant du plancher de l'IFSE à 3 800€ annuel soit 300€.

Ainsi, est proposée la création de deux sous-groupes :

- groupe B2.2 « plancher » (3500 € IFSE) : maintien Assistant de projet, Contrôleur d'aide sociale, Diététicien, Documentaliste/chargé de collections, Musicien intervenant, Technicien de fouilles
- groupe B2.1 (3800 € IFSE) : Technicien spécialisé, Technicien systèmes d'information.

L'entrée en vigueur des modifications du régime indemnitaire est fixée au 1er janvier 2020.

b) Modalités de versement du CIA

Cette modification a pour but d'éviter toute confusion avec la prime dite de fin d'année versée en juin et en décembre. Il est donc proposé de verser le CIA au mois de mai et non au mois de juin comme initialement prévu.

La FSU n'est pas opposée à la différenciation plus fine de l'IFSE mais toujours opposée au CIA. Ces 2 points faisant l'objet d'un vote global, la FSU s'est abstenue.

3- Evolution du formulaire d'entretien professionnel pour 2020 (2ème passage) – Avis du CT

Dans le cadre de la mise en place du CIA, l'administration propose d'insérer au formulaire d'entretien professionnel un volet concernant :

« L'évaluation de l'engagement de l'agent » :

- A renforcer
- Conforme aux exigences du poste
- Dépassant les exigences du poste

Ce volet permettrait de motiver l'attribution ou pas du CIA. Il a certes le mérite unique d'obliger les cadres à évoquer l'attribution du CIA avec leurs agents. Mais, il n'en demeure pas moins que, pour la FSU, si la nécessité d'obliger les agents à dépasser l'exigence de leur poste pour « mériter » une rémunération et si leur conscience professionnelle et un quotidien au service du public et de la

collectivité ne suffit pas, c'est bien la preuve s'il en fallait une que le CIA est injuste !

La FSU et l'ensemble des organisations syndicales ont voté contre.

Charte du management de projet – Information du CT

Une charte de management de projet a été rédigée suite à l'établissement d'une Revue des projets stratégiques et à la tenue des formations pour les chefs de projet et les managers. Cette charte se veut constituer le socle d'une gouvernance commune à l'ensemble des projets. Elle définit les acteurs, instaure les instances associées et présente les différentes phases de déroulement d'un projet.

6- Le management par projets sera intégré à l'évaluation professionnelle des agents parties prenantes des projets, selon des modalités qui seront ultérieurement précisées par une mise à jour du Guide de l'évaluation.

Le vocabulaire « contributeurs externes à l'équipe projet, commanditaire, sponsor, client final » semble bien loin du service public... la FSU a sollicité un éclaircissement sur la place du manager hiérarchique et son interaction avec le manager de projet. La réponse de la DGA est que la collectivité ne souhaite plus de manager vertical mais tout le monde autour d'une table. Elle a ajouté qu'il y aurait peut-être des frictions mais que cela se règle. Elle a enfin indiqué que le mode projet était en place depuis déjà 2 ans dans la collectivité et que d'ailleurs il y avait déjà 33 projets dans la revue stratégique. Cette dernière phrase ne nous a pas forcément convaincue, mais après tout si le mode projet peut permettre d'aboutir à un meilleur service public, au plus près des besoins des usagers et dans le respect des agents.... La FSU se dit attentive et curieuse...

5- Bilan de l'amélioration des conditions de travail – Information du CT

L'administration rappelle que l'amélioration des conditions de travail, un des chantiers du dialogue social en 2019, a mobilisé tous les services de janvier à juin 2019.

Dès février 2019, le sujet de l'amélioration des conditions matérielles de travail a fait l'objet d'un groupe de travail, divisé en 4 sous-groupes : - bâtiments - mobilier - informatique -

véhicules et équipements de protection individuelle.

Les besoins ont été exprimés par les directions et services et ont fait l'objet d'un classement en priorité 1, 2 ou 3. L'ensemble des demandes a ensuite été transmis aux référents métiers des services concernés.

Un total de 413 demandes et un coût total de 1 109 558,92 € nous sont annoncés pour ce plan d'amélioration.

La FSU a rappelé que ce plan concernait uniquement l'amélioration des conditions matérielles de travail tout en soulignant le mérite de son existence et la sensation des agents et de leurs représentants d'être enfin entendus sur ce point.

Protection sociale complémentaire – Information du CT

Madame DORANGE informe le Comité technique de la décision prise par les élus de participer à la protection sociale mais par un contrat de groupe, via une procédure de consultation de marché public, plutôt qu'une participation aux contrats labellisés des agents.

La FSU a rappelé sa position, favorable à la labellisation plutôt que la convention de participation.

Pour nous, les agents sont assez intelligents pour choisir pour eux même la meilleure couverture complémentaire santé. Par ailleurs, un certain nombre de collègues sont attachés à leur complémentaire pour des raisons historiques et/ou philosophiques et politiques. Cela leur permet notamment le choix d'une « vraie » mutuelle. La FSU a également rappelé l'expérience de la convention de participation pour la prévoyance qui a confirmé ses propos et inquiétudes concernant la dérive des prix. En effet, après avoir proposé une cotisation à moindre coût, les années suivantes ont été émaillées d'augmentations de cotisation ou de baisse de couverture. Enfin, il nous semble que la labellisation est techniquement plus simple à mettre en œuvre en évitant la lourdeur d'un cahier de charges.

Les organisations syndicales qui se sont exprimées étaient plutôt sur la même position.

La Présidente a insisté sur la possibilité de construire un cahier des charges qui permettrait de prendre en considération la nature du prestataire tout en indiquant que la volonté était avant tout de permettre aux agents qui n'avaient

pas de complémentaire santé d'en souscrire une de qualité.

Il semble que des échanges vont avoir lieu avec le centre de gestion (CDG) dans l'hypothèse d'une participation à son groupement.

7 Questions diverses

Lors du CT du 1er octobre 2019, nous étions informés d'une expérimentation qui consistait à ce que

l'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés (MNA) soit réalisé par les inspecteurs territoriaux. On nous avait indiqué que l'expérimentation devait s'achever à la fin de l'année 2019.

La FSU a réitéré son souhait de connaître le résultat de cette expérimentation et ce qui est prévu pour 2020. Il nous a été répondu que cette question serait évoquée début 2020.

En avril dernier, le DGS avait évoqué le mal être des collègues de la Rue des Chaises. En indiquant qu'un déménagement allait être rapidement effectué. Il semble que le déménagement soit toujours envisagé mais le Conseil départemental poursuit sa recherche d'un lieu adapté.

28 janvier 2019

1. Modifications du règlement intérieur : rupture conventionnelle - avis du CT –

La loi de transformation de la Fonction publique votée cet été introduit la rupture conventionnelle à titre expérimental pour 6 ans. Le Décret étant paru, il est proposé de modifier le règlement intérieur de la collectivité pour y intégrer ces dispositions. Pour la FSU, la rupture conventionnelle peut être une solution à titre individuel. En revanche, collectivement, et présenté ainsi, avec de « faux airs de Liberté et de choix », ce dispositif est un outil supplémentaire pour d'une part réduire le nombre de fonctionnaires titulaires et d'autre part accroître encore un peu plus la précarité dans la Fonction Publique.

Aussi, la **FSU s'abstient**.

2. Création d'une Direction des sites remarquables au 1^{er} février 2020 - avis du CT -

Initialement prévu pour avis, ce point a été reporté comme demandé par des syndicats dont la FSU, à un CT ultérieur (11 fév. 2020), les documents n'ayant été transmis que 3 jours ouvrés avant ce CT.

Une rapide présentation a néanmoins été faite. La FSU a indiqué que, en filigrane, même si la collectivité justifie en partie cette réorganisation par la nécessité de mieux valoriser le patrimoine, la Direction de la culture a été réorganisée 4 fois depuis 2016, et que cela ne peut permettre un fonctionnement serein et cohérent pour développer la politique culturelle.

Par ailleurs, la FSU s'est également interrogée sur la plus-value de la gestion des sites par 4 Directions sur 2 DGA différentes et sur ce qui allait rester, à terme, au sein de la Direction de la culture. La FSU a enfin souhaité que, dans l'attente du futur CT, les agents qui auraient dû être informés officiellement la semaine précédant ce CT, le soient sans trop tarder compte-tenu de l'aspect anxiogène de la

rumeur et du secret ! L'administration nous a indiqué que dans l'attente d'un travail plus individualisé les équipes seront informées officiellement et collectivement dès la semaine suivant cette instance.

3. Expérimentation de l'organisation du pôle chauffeurs - avis du CT –

Face au très grand nombre d'heures réalisées par le chauffeur du Président, la collectivité souhaite expérimenter une organisation du temps de travail sur 2 semaines avec une semaine A à 5 jours (48h) puis une semaine B à 2 jours (20h).

La FSU est favorable à une expérimentation dont l'objectif recherché est une organisation claire. Elle ajoute que d'autres agents sont confrontés à cette problématique (grand nombre d'heures supplémentaires sur certaines périodes), et qu'ils sont ensuite contraints d'arriver très tardivement sur des horaires non prévus pour eux. L'administration précise qu'effectivement des problématiques identiques sont actuellement étudiées.

La **FSU vote POUR** et attend le retour de l'expérimentation.

4. Plan assistants familiaux : rémunérations - avis du CT –

Un groupe composé d'assistant.e.s familiaux.les travaille sur le « plan assistants familiaux ». Les organisations sont en parallèle, depuis fin novembre 2019, informés de ce plan. La FSU a dans

ce cadre, adressé son cahier revendicatif. Si certaines propositions sont bien reprises, il reste encore du travail... Compte-tenu de ces points qui restent à débattre, ce CT n'a émis d'avis que sur l'aspect de la rémunération.

Toutefois, y compris sur cette partie du plan, trois points de désaccords persistent. Il s'agit de la valorisation des jours fériés puisque seul le 1^{er} mai est pris en compte. La FSU demande, au nom de l'égalité de traitement avec les autres agents de la collectivité, qu'ils soient tous valorisés dès lors que les assistant.e.s familiaux.les ont les enfants sur ces jours fériés. Par ailleurs, devant la difficulté d'avoir les familles relais nécessaires, la collectivité propose de développer le système du parrainage relais (conjoint, famille ou proche de la famille d'accueil que l'enfant côtoie régulièrement) q. Dans ce cas l'assistant Familial ne perçoit pas de rémunération, pas plus que le parrain. Seul l'indemnité d'entretien est versée. Pour la FSU, cela s'apparente à du bénévolat, alors même que la responsabilité de l'accueil de ce ou ces enfants est grande ! La FSU demande l'instauration d'une indemnité en plus de l'indemnité d'entretien. Enfin, le dernier point de divergence porte sur l'indemnité d'entretien, et plus spécifiquement sur les indemnités kilométriques. Conformément aux dispositions légales, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activité culturelle ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant. Or, pour la FSU, il convient de définir la proximité des déplacements. Ainsi, quand on a 15 km à faire pour se rendre jusqu'à l'établissement scolaire, de secteur ou



non, de l'enfant, et suivant les problématiques de l'enfant, la non prise en considération de cet aspect d'éloignement a un impact sur son quotidien !

La Présidente du CT indique que les mesures mises au vote sont :

- L'augmentation de la fonction globale de 5h supplémentaires dès 2020 (fixe quel que soit le nombre d'enfants accueillis),
- L'augmentation de 17h la part variable pour les assistants familiaux qui n'accueillent qu'un seul enfant.
- Une prime d'installation de 1.000€
- Une prime de tutorat pour les professionnels volontaires à l'accompagnement de nouvelles recrues
- Une prime de parrainage lorsqu'un assistant familial recruté a été recommandé par un professionnel déjà recruté par le Département.
- La revalorisation de l'indemnité d'entretien unique quel que soit l'âge des enfants, de manière progressive avec la mise en place, à 13,44€ par jour pour 2020, 14€ en 2022 puis à 14,50€ en 2024.

Elle a ajouté que, puisque des points de désaccords persistent, les échanges se poursuivront dans le but de tenter de trouver un accord qui soit validé par les élus en fonction de l'impact financier pour la collectivité.

Aussi, la **FSU s'abstient** dans l'attente de la poursuite du travail.



5. Déménagements des Directions de l'Esplanade Martial Taugourdeau - avis du CT –

Compte-tenu de la mise à disposition du site de l'Eurelium au Ministère de la justice pendant la construction de la cité judiciaire, un certain nombre de satellites qu'hébergent le Département sont à reloger ! La FSU avait prévu de ne pas prendre part au vote sur le déménagement à l'EMT puisque celui-ci, soumis pour avis ce 28 janvier, a déjà commencé. Ainsi, même si nous sommes intéressés pour en discuter, nous ne voyons pas l'intérêt de donner notre avis sur une mise en œuvre déjà effective ?! En fait, il y a eu un raté, et nous n'avons pas reçu tous les documents... aussi, la Présidente reporte le vote au CT de février. La FSU a interrogé l'obligation du Département de loger la pairie départementale. Réponse de

l'administration : « il n'y a aucune obligation mais la proximité avec les Direction des Finances était intéressante pour tout le monde ». En tout état de cause il semble que la pairie cherche elle-même un lieu, celui proposé par le Département n'ayant pas eu l'air de la satisfaire.

6. Evolution de l'organisation de la Direction générale - avis du CT –

Il s'agit ici, d'une part, d'acter le fait qu'en l'absence du DGS l'intérim sera assurée par la DGAPGP et, d'autre part, de réintégrer la Direction du numérique au sein de la DGAPGP, qu'elle venait de quitter, pour être rattachée directement au DGS. Il convient de noter que les projets dits stratégiques seront toujours portés par le DGS.

La FSU s'étonne de toutes les réorganisations proposées pour avis à ce CT. En effet, ils interviennent durant une période d'intérim du DGS. Or, l'expérience a maintes fois démontré que l'arrivée d'un nouveau DGS est souvent synonyme de réorganisation. La FSU indique que ces modifications d'organisations ne sont pas propices à la sérénité nécessaire pour un service de qualité. La stabilité est un outil efficace pour les équipes.

Par ailleurs, lorsque les changements consistent à revenir à des organisations que les personnels et leurs représentants ont essayé de défendre, sans succès, 2 ans, voire 1 an ou quelques mois auparavant, ne serait-il plus judicieux d'entendre les personnels.

Aussi, la **FSU s'abstient**.

7. Evolution de l'organisation de la Direction de l'immobilier et des facilités - avis du CT –

Là encore, un an après une précédente organisation, la collectivité s'aperçoit que des métiers différents peuvent difficilement être dirigés par un même responsable. Ainsi, le service maintenance et exploitation est à nouveau divisé en trois cellules (bâtiments, régie technique et administratif).

Les mêmes causes engendrant les mêmes effets, la **FSU s'abstient**.

8. Quotas pour le plan de promotions 2020 - avis du CT –

Pour mémoire, la collectivité adopte, après avis du CT, les ratios qui permettent ensuite les avancements de grades lors des CAP. La FSU rappelle qu'elle est depuis longtemps favorable à des ratios à 100%, avec des critères clairs pouvant permettre d'expliquer aux collègues pourquoi ils ont ou n'ont pas obtenu un avancement. Un

chantier est d'ailleurs enfin prévu sur 2020 pour définir des critères. Ainsi, peut-être ne sera-t-on pas d'accord sur tous les critères, mais la FSU espère néanmoins qu'ils seront assez clairs pour rendre transparentes les décisions.

La FSU a profité de ce point pour aborder la problématique de l'adéquation des postes et/ou missions nécessaires avant toute promotion ou avancement. La collectivité a indiqué ne s'attacher qu'aux compétences. Face à cette réponse, la FSU a insisté sur la pratique qui consiste à dire à un agent que ses missions ne relevant pas du grade supérieur il ne peut pas prétendre à un avancement.

La **FSU s'abstient**.

9. Expérimentation de la prime d'intéressement à la performance collective des services - avis du CT

Lors de la cérémonie des vœux aux personnels, le Président a annoncé une prime de 200€ net **pour tous** ! Cette prime sera donc celle dite d'intéressement à la performance collective

Le Président du Conseil départemental avait fixé des objectifs pour l'année 2019, visant notamment à (sic) :

« 1. Conforter le Département dans sa mission de bâtisseur au service des territoires, de leur dynamisme et de leur unité. Un Département également bâtisseur de solidarités humaines responsables et généreuses ;

2. Redonner tout son sens à la proximité, et construire une nouvelle ruralité ;

3. Moderniser l'action départementale, et notamment notre administration pour conforter dans le temps cette utilité objective pour le territoire eurélien et ce lien avec les concitoyens. Cette modernisation doit passer par une offre de services renforcée et plus cohérente aux territoires, et une association plus large de nos concitoyens et une transversalité accrue, propices à une intelligence de situation face à des enjeux complexes. »

On nous explique ensuite, « qu'un fort investissement a été fourni par l'ensemble des agents de la collectivité, tout au long de l'année précédente, pour atteindre ces objectifs et améliorer quotidiennement le service rendu aux usagers. Et que dans ce cadre, il est proposé, à titre expérimental, de rétribuer tous les agents du Département par une prime d'intéressement à la performance collective des services, à hauteur de 200 € nets, (montant modulé en fonction de la quotité de travail). »

A la FSU, on est un peu récalcitrant à la notion de performance, mais l'aspect collectif est néanmoins intéressant... Donc

on continue à lire ce que sera la prime : « la prime d'intéressement à la performance collective des services est une indemnité valorisant la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux administrés. Elle est versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels d'un même service ou d'un groupe de services, à l'exception des agents ayant été absents plus de 30 jours sur l'année 2019 ». Et là on bondit... L'exclusion des collègues de ladite prime du fait d'une absence pour congé de maladie nous semble injuste... En effet, une absence ponctuelle pour maladie est-elle la preuve qu'un agent n'a nécessairement aucun rôle dans l'amélioration du service rendu aux usagers?! On va même plus loin, par exemple en ce qui concerne l'épuisement professionnel, tous les psy s'accordent à dire que cela touche les agent.e.s les plus investi.e.s ! Et le congé maladie, c'est déjà potentiellement la suppression de RTT, pas de tickets restaurants puisqu'on est absent, l'impact sur le RIFSEEP, le jour de carence... pour remobiliser les troupes on fait mieux !!

La Présidente du CT a précisé qu'une prime de performance ne concerne, de fait, que les agents présents... mais que toutefois, sur les critères d'attribution, notamment autour de l'arrêt maladie, tout n'étant pas arbitré pas les élus, le vote interviendra au CT du 11 février prochain.

10. Bilan de l'expérimentation du suivi des mineurs non accompagnés par les inspecteurs territoriaux et projections 2020 - information du CT

Une note du 23 mai 2019 émanant de l'Adjoint à la Directrice générale adjointe solidarité et citoyenneté proposait qu'une expérimentation soit menée pour la gestion des Mineurs Non Accompagnés (MNA). Celle-ci avait pour objet de confier aux 4 Inspecteurs Territoriaux (IT) du service de l'aide sociale à l'enfance le suivi administratif, social, juridique et décisionnel d'environ 70 MNA. Si le suivi par les inspecteurs semble avoir permis une sécurisation des parcours des MNA, la charge de travail supplémentaire a été beaucoup trop importante.

La cellule MNA a été étoffée fin 2019 avec l'arrivée d'une nouvelle travailleuse sociale et celle de la responsable de cellule MNA. Ce suivi pouvant désormais être assuré par la cellule MNA.

En marge des points inscrits concernant le service de l'ASE, la cheffe de service informe que :

- Une **boîte à idées** dans le cadre d'une campagne appelée « construisons

ensemble l'amélioration de notre quotidien professionnel ! » est mise en place. **Toutes** les propositions susceptibles d'améliorer le fonctionnement des services et conditions travail seront ensuite étudiées conjointement avec la DRH et le psychologue du travail... Si la démarche est intéressante, sous réserve, évidemment, de participation des agents, et d'une exploitation constructive des propositions éventuelles, la FSU et les collègues sur le terrain attendent de voir ce qui ressortira réellement!

- Un **outil commun de planification** des présences va être déployé sur l'ensemble des équipes ASE.

11. Questions diverses

Avant les questions diverses, nous avons eu un point d'étape sur la **généralisation du télétravail**. Contrairement à ce que certains cadres ont dit voire écrit à leurs agent.e.s, le télétravail est bien possible 2 jours par semaine dès lors que cela est gérable au sein des équipes. Un message devrait être adressé à toutes et tous dans ce sens par la collectivité. En parallèle de la généralisation du télétravail, une réflexion est en cours sur la définition de missions minimales à assurer en cas d'éléments majeurs comme de grosses intempéries. L'heure étant avancée et les questions diverses **relatives au Service des mobilités routières (SMR) et au déménagement de l'équipe ASE C1C3**, posées par la FSU étant parvenues tardivement, elles sont reportées au CT du 11 février prochain.

En revanche, la FSU souhaite que soit abordée la question relative à la mise en place d'un cycle de travail pour les ATTEE, non prévu au règlement du temps de travail du CD, sur le **collège Jean Moulin de NOGENT-LE-ROI**. En effet, le nouvel emploi du temps, non réglementaire, est distribué aux ATTEE ce mardi 28 janvier. Malgré nos demandes, à plusieurs reprises, auprès de la collectivité, aucune réponse ne nous est parvenue. La FSU s'interroge en effet sur le sentiment d'appartenance que peuvent avoir les ATTEE envers un employeur qui semble être impuissant à organiser leur quotidien professionnel ? Par ailleurs, puisque la Collectivité n'est pas en mesure de faire appliquer les règles qu'elle a elle-même adoptées, quel est l'intérêt de continuer à réunir un Groupe de Travail ATTEE ?

La réponse de la collectivité est vague et semble ne porter que sur la recherche d'une solution légale pour imposer ce changement de rythme aux ATTEE... La collectivité ajoute que nous aurons un contact l'après-midi à ce sujet... [NDLR : **contact que nous n'avons pas eu, pas plus**

que la veille lorsque nous avons tenté, en vain, de joindre la directrice de l'éducation comme nous l'avait demandé le directeur des ressources humaines !]. La dernière phrase de l'administration à ce sujet est : « cela ne remet aucunement en cause le Groupe de Travail ATTEE sur le sentiment d'appartenance. » **La FSU maintient cette réflexion... Pourquoi perdre du temps à chercher ensemble à avancer sur ce sujet si, dès qu'un problème survient dans un établissement, les ATTEE, agents du Conseil départemental, ne se sentent pas soutenus par la collectivité !?**

11 février 2020

1 : Expérimentation de la prime d'intéressement à la performance

Ce sujet a déjà été abordé lors du CT du 28/01 mais il manquait l'arbitrage des élus concernant les critères d'attribution en cas d'absence pour maladie.

Son versement intervient en effet au prorata du temps de présence sous réserve d'une présence effective d'au moins 6 mois sur l'année 2019. Sont prises en compte comme périodes de présence effective les durées de congés annuels, des congés de maladies ordinaires, des congés liés à la réduction du temps de travail, des congés pris au titre du compte épargne-temps, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité, des congés pour accident de service, accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle.

Un abattement sera opéré sur cette prime pour les agents ayant été absents pour maladie au cours de l'année 2019 (hors accident du travail et congés liés à la parentalité) au-delà d'un mois d'arrêt et au prorata de la période d'arrêt.

Cette prime sera versée en avril 2020 et pourra être reconduite l'année suivante en fonction du bilan effectué en 2020 par les élus.

La FSU a voté POUR.

2. Déménagements des directions de l'Esplanade Martial Taugourdeau

Ce sujet a déjà été abordé lors du CT du 28/01 mais a fait l'objet d'un report au CT du 11/02 avec les plans du déménagement à l'appui.

L'administration nous précise que les agents et chefs des services concernés sont associés et qu'ils ont tous accepté les propositions de déménagement. La FSU précise que cette acceptation est toute relative puisque les agents ont été informés plus qu'associés. Ces mêmes agents ont par ailleurs conscience de la difficulté inhérente à la réalité bâtiminaire qui est de reloger un certain nombre d'agents dans une surface restreinte. La FSU déplore toutefois le manque de salles de réunions dans la nouvelle organisation de l'EMT à l'heure où certains services se sont vus imposés des réunions hebdomadaires. Par ailleurs, il apparaît que si, sur le papier, l'aménagement proposé paraît plutôt cohérent, la surface des bureaux à elle seule ne permet pas d'avoir une réelle vision de chaque bureau dont l'aménagement peut s'avérer difficile du fait des contraintes du bâtiment (fenêtres et portes ne permettant pas un investissement optimal de l'espace vide). La FSU déplore en outre que cet élément soit soumis au vote du CT alors que certains déménagements ont déjà commencé, ce que réfute l'administration (or certains agents ont, dans les faits, déjà changé de bureau) !

La FSU s'est abstenue

3. Création d'une Direction des sites remarquables et d'une Direction de l'accompagnement culturel des territoires au 1^{er} mars 2020.

La Collectivité souhaite repenser l'organisation de ses services portant les politiques culturelles en distinguant la gestion des sites patrimoniaux, de l'ingénierie culturelle et de la lecture politique.

Les objectifs annoncés sont les suivants :

-se réapproprier certains sites parfois confisqués par différents intervenants du champ culturel ou associatif extérieur au département

-sécuriser les usagers et les agents présent sur les sites dits remarquables (château de Maintenon, musée du COMPA, château de La Ferté-Vidame, Maison de Tante Léonie)

-améliorer la valorisation des sites

La FSU indique pouvoir comprendre les objectifs affichés mais continue néanmoins à ne pas comprendre la plus-value de la création d'une Direction spécifique. En effet, comment une compétence partagée sur 2 Directions et 2 DGA peut-elle impliquer une meilleure transversalité ? De la même manière en matière culturelle, là encore, quelle plus-value alors que le déplacement des personnels donne

l'impression qu'ils sont rattachés à leur contenant (site patrimonial où ils interviennent) et non à leur contenu (la culture).

La FSU rappelle en outre que cette direction a déjà subi 4 réorganisations au cours des 4 dernières années.

La réponse de la Collectivité se fait en deux parties : la présidente du CT indique que cette décision de gérer d'un côté la culture et de l'autre le patrimoine est assumée par les élus. La DGS par intérim ajoute que le fabuleux Noël du Château de Maintenon a failli ne pas avoir lieu en décembre dernier pour des raisons de sécurité. Alors le Département a décidé de mettre des moyens dédiés pour que cet événement voit le jour : « ça a du sens on met le paquet ! »

La FSU indique que même s'il y a un souhait de séparer la gestion culturelle et la gestion patrimoniale il existe déjà au sein de la Collectivité une Direction de l'immobilier dont relève les aspects patrimoniaux et qu'il n'y avait donc pas nécessité de créer une autre Direction !

La FSU a voté CONTRE

4. Questions diverses

Question autour des postes vacants à la DGASC

Le chiffre annoncé est de 59 postes vacants répartis de la façon suivante :

23 postes à l'action sociale

13 postes à l'ASE

1 poste au SIAS

1 postes de DEF

2 à l'insertion par l'activité

7 à la MDA

8 à la PMI dont 4 médecins

4 postes de directeurs des MDSC.

25 recrutements sont aujourd'hui finalisés et 25 postes vont ainsi être pourvus très rapidement.

15 postes vont faire l'objet prochainement de jurys de recrutement. La Collectivité parle de pénurie de candidats pour 10 postes soit : les 4 postes de médecins, les postes du secteur de Dreux, de la MDA et de la MDSC Châteaudun/ Nogent le Rotrou.

La FSU fait remarquer que, puisqu'on cite les secteurs de Dreux, Châteaudun et Nogent le Rotrou, la pénurie touche finalement tout le

département à l'exception du bassin Chartrain.

Face à ce bilan, la Collectivité fait les propositions suivantes qui concernent le service d'action sociale :

- La création d'une équipe de remplacement (équipe volante) dont le nombre d'agents (travailleurs sociaux et agents administratifs) n'est pas encore calibré. Cette équipe serait rattachée au service d'action sociale central et interviendrait sur les territoires de Châteaudun, Nogent le Rotrou et Dreux. La FSU pense que cela peut être une plus-value à condition que soient bien ciblés les métiers et missions susceptibles de remplacement.

- Un travail est par ailleurs en cours sur la procédure de service dite « dégradée » qui consiste à décharger les agents de certaines tâches/missions, de façon temporaire :

- présence des travailleurs sociaux sur les lieux de permanence limitée à 1 semaine sur 2 ;
- possibilités de prolonger le temps du CER (contrat d'engagement réciproque) pour les bénéficiaires du RSA afin de leur éviter la coupure de cette allocation si toutefois leur contrat n'était pas à jour ;
- renoncer à l'association systématique du service d'action sociale sur les informations préoccupantes en protection de l'enfance ;
- sursoir à la mise en œuvre des enquêtes préfecture et assistantes familiales sauf en cas d'urgence ;
- affecter provisoirement les collègues ISIC sur le pôle de proximité ;
- autoriser à fermer provisoirement les services (par demi-journées par exemple).

Ces mesures vont être proposées aux responsables de circonscriptions d'action sociale et aux partenaires avant leur application. Ces actions seront priorisées et feront ensuite l'objet d'une note de service transmises aux agents.

CAP A du 17 décembre 2019 À cette CAP ont été évoqués :

- quatre renouvellements pour convenance personnelle et 1 demande de disponibilité pour raison familiale : vote POUR à l'unanimité ;
- une demande de détachement : la FSU a souligné que cette demande était liée à la réorganisation. Vote POUR de la FSU, selon le vœu de l'agent ;
- un changement de missions dans le cadre de la réorganisation : la FSU a souligné le changement de responsabilité dans le passage de chef de service à expert. La FSU s'est abstenue, dans la continuité de ses positions vis-à-vis des mouvements engendrés par la réorganisation dite « de modernisation ».

CAP B du 17 décembre 2019

A l'ordre du jour de cette dernière CAP de l'année, deux examens de situations individuelles :

- Une intégration directe dans la fonction publique territoriale
- Un renouvellement de mise à disposition du Conseil départemental La CAP a émis un avis favorable à l'unanimité pour ces deux examens de situations individuelles.

CAP C du 17 décembre 2019

Très courte CAP puisque seulement 3 dossiers sont soumis à avis. 2 renouvellements de mise à disposition pour convenance personnelle. **La FSU vote POUR.**

1 reclassement pour restriction médicale. **La FSU vote POUR.** Nous avons posé la question des demandes de reclassements et reçus aux examens de 2019 notamment compte-tenu des évolutions conformément à la loi de transformation de la Fonction publique. Réponse de l'administration : ces deux sujets seront débattus en CT. L'ordre du jour est clôturé.

Loi de transformation sociale

Quel avenir pour les CAP ?

À la fin de cette instance, et pour faire suite au Décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, décret d'application de la Loi de transformation de la fonction publique qui modifie les conditions de recours et de saisine de la CAP, il nous est annoncé un groupe de travail en 2020.

À titre informatif, les articles 13 à 21 précisent, pour la fonction publique territoriale, le contenu des lignes directrices de gestion, fixant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière

de promotion et de valorisation des parcours professionnels. L'article 31 dresse la liste des compétences des CAP qui concerneront désormais principalement les décisions individuelles défavorables.

Ainsi, les avis de CAP en matière de mutation, de détachement, d'intégration de réintégration après détachement et de mise en disponibilité sont supprimés à compter du 1er janvier 2020

Les autres avis devant être supprimés, notamment en matière d'avancement de grade et de promotion interne, le seront à compter du 1er janvier 2021.

CCP

17 déc. 2019

Le 17 décembre, les représentants FSU ont assisté à leur 1^{ère} Commission Consultative Paritaire (CCP). Il s'agissait d'adopter le règlement de celle-ci. Les contractuels ont en effet, depuis les élections professionnelles de décembre 2018, une instance représentative, instaurée par décret en 2016. Il nous a semblé intéressant d'avoir le ressenti de nos représentants :

« Après environ 20 min d'attente, le temps que les CAP A, B et C se réunissent chacun leur tour, le départ était donné pour l'ensemble des représentants des CCP A, B et C, réunis dans une même session.

Il s'agissait pour nous d'une situation nouvelle et, au vu du silence qui régnait durant la séance, probablement nouvelle pour d'autres. Nous fîmes partie des premiers de cordée pour rentrer dans la salle. Après un petit paraphe, nous avons trouvé une place.

La séance était simplement ponctuée par les prises de parole des représentants des ressources humaines, nous étions tous bien silencieux. Juste le temps de remarquer que le seul homme représentant du personnel en CCP l'était au titre de la FSU, que nous étions déjà au vote. La FSU a voté POUR.... Dans l'attente de la prochaine commission. »

Pour mémoire, les CCP doivent se réunir deux fois par an selon les textes...!

14 février 2020

La CCP B s'est réunie le 14 février 2020 avec pour seul point l'examen du licenciement concernant une agente contractuelle.

La FSU demande des précisions sur les motifs du licenciement. Après avoir indiqué que certaines informations ne pouvaient être communiquées en raison de leur caractère confidentiel, la DRH a fourni quelques éléments qui ne nous ont pas permis d'émettre un avis favorable ou défavorable.

La FSU est seule à s'abstenir.

L'affranchi social ?

De la « franchise sociale » expérimentale

Une expérimentation sociale est en cours au cœur du Perche, en la bonne ville de Nogent-le-Rotrou. Il s'agit d'un projet porté par quatre départements très différents, et dont le pilote est le Val d'Oise.

Le projet cible essentiellement l'accueil.

Si l'on parle de « franchise », c'est qu'il s'agit bien d'une référence commerciale et marchande assumée, et—cette forme de labellisation et de marque de fabrique qu'est l'enseigne franchisée. On parle d'un pilotage de la qualité de service, calqué sur le privé.

Pourquoi toujours cette référence au privé ? A sa soi-disant « efficience » que le public n'aurait jamais eu ? Une disqualification toujours à l'œuvre dans le discours politique et gestionnaire, censé pourtant défendre la valeur publique ?!

Le département d'Eure-et-Loir nous promet d'homogénéiser et de rendre « équitable » l'accueil des futures maisons des solidarités et de la citoyenneté, cumulant les services sociaux aux publics.

Sur la méthodologie, un prestataire d'accompagnement haut de gamme et empathique a été auditionné. Les agents des sites expérimentaux sont incités à participer à des ateliers créatifs (soyez spontanés) pour permettre l'expression et faire usage de leur imagination (l'imagination au pouvoir), tout dans le lyrisme et la séduction. Sont-ce donc les agents qui inventeront le service public de demain ? Il est promis : plus d'open space !

On y croit peu. L'époque est au portage de projet, au participatif, et oui, y compris les « bénéficiaires », en gros le public, est censé être interviewé. Pour autant, on ira vers ce qui est décidé à l'avance !

Ainsi, invité à exprimer ses craintes (pas ses espoirs), l'agent fait tourner les tables des ateliers créatifs. Tourne-t-il en rond ? Les collègues des autres départements sont venus le soutenir et exprimer qu'eux aussi, ont eu des craintes au départ !

Nogent a été choisi comme site pilote en fonction de divers critères : la polyvalence sur le même site, l'identification locale et la centralité, la ville à la campagne... On s'applique à trouver dans chaque département le plus petit dénominateur commun valorisable (rural ou urbain) à l'appui du « vous voyez, ça marche ». Quelle polyvalence, quel « primo-accueil » commun à l'action sociale, l'insertion, l'ASE, la PMI, la MDA, mais aussi les CAF, ARS, Pôle emploi, CPAM, et autres avatars sociaux et médico-sociaux, voire culturels, seront institués ? Quel accueil « expert » ensuite ? On est songeur.

Finalement, c'est bien que les espoirs se taisent, on risquerait d'être déçu,e. Second, troisième atelier et de fidèles restitutions plus tard, enfin un retour du prestataire « designer » qui a planché sur le concept et en a produit deux : l'un qui privilégie l'autonomie de l'utilisateur, ou l'autre qui valorise l'animation d'un espace d'accueil libéré, communicant, pluriel. Il convient de choisir entre les deux, et entre les deux logos bien « designés ». Las, les agent(e)s ne parviennent pas à s'enthousiasmer réellement pour ces thèmes, si éloignés de toute concrétisation possible : quels moyens ? avec les mêmes locaux minuscules ? Des propositions qui manquent de réalisme et risquent de dériver. Surprise qui n'en est pas vraiment une, le département du Val d'Oise présente les mêmes réactions, parfois au mot près ! A l'inverse de la Creuse qui part sur un nouveau bâtiment et se projette déjà au quotidien dans ce projet.

« C'était trop tôt » tempèrent les animateurs d'atelier qui renvoient leur copie aux designers.

Tous ces gens manquent décidément de sens conceptuel, il va falloir leur parler basiquement.

Quid de la gestion du stress chez des agent(e)s très concerné(e)s par le résultat et inquiet(e)s de ce qui va être pondu ?

Le DGA, unique représentant masculin d'une assemblée féminine et l'ayant naturellement fait remarquer, en profite pour asséner paternellement quelques sentences : il convient de travailler avec l'informatique, c'est ça qui va tout transformer ; le Département est très attentif à vos travaux, nous comptons sur vous ; et puis, c'est vous qui réagissez aujourd'hui, mais à terme ce sont tous les personnels qui seront concernés, ne l'oubliez pas.

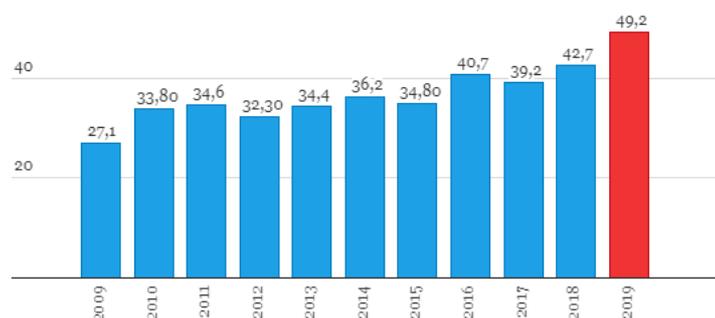
Pas de réaction « à chaud » sur ces points, les agentes transies dans une salle peu accueillante, ont gardé leurs manteaux... et aussi toute leur réserve.

Salaire

Le dégel tarde...

Dividendes versés par les entreprises du CAC 40

En milliards d'euros



Le gel du point d'indice conduit chaque année à une perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires compte tenu de l'inflation, de l'ordre de 18 % depuis 2000.

Heureux actionnaires!

Pendant ce temps, selon une étude de la lettre Vernimmen.net révélée par [les Échos](#), pas vraiment des radicaux de la redistribution... les actionnaires des groupes du CAC 40 n'ont jamais été aussi bien rémunérés.

En 2019, ces entreprises ont redistribué plus de 60

milliards d'euros, dont 49,2 milliards sous forme de dividendes, soit une hausse de 12 % par rapport à l'année précédente. Les 11 milliards d'euros de rachat d'actions des entreprises, eux, restent comparables à ceux de 2018.

Et vous savez quoi, parmi les 10 principaux actionnaires du CAC 40, on trouve....

Groupe de la famille Arnault, État français, Famille Bettencourt Meyers, Vanguard, **BlackRock**, Natixis GAM...

Il semble d'ailleurs que la fête n'est pas finie, à en croire les auteurs de la lettre Vernimmen.net : "Il est probable que l'an prochain, les chiffres que nous publierons seront encore meilleurs compte tenu de la progression des résultats 2019 que l'on entrevoit", se félicitent-ils auprès des Echos. **Qui sait, peut-être qu'une partie pourrait servir pour les retraites ?**

« Une bouteille à la mer »

Le 10 février 2020, la FSU et CGT ont rencontré les agents du service social de Châteaudun. Ces derniers ont fait appels aux représentants du personnel après avoir tenté de se faire non seulement « entendre » mais surtout « écouter » par l'administration, « assourdie » par tous les changements de Direction, depuis des mois, voire des années.

Nous y avons rencontré des agents qui expriment « leur grande souffrance » au travail et l'absence de réponses depuis des années. Ils évoquent « le mépris » de la Collectivité face à leurs difficultés.

A l'heure où la prise en charge des risques psycho-sociaux des agents est présentée, par la Collectivité, comme un axe prioritaire, ils sont confrontés en permanence à la violence des

contradictions entre les ambitions de l'administration et la réalité des conditions de travail imposées.

Certes, suite une fiche Hygiène et sécurité renseignée par les agents de la circonscription relatant leur mal être professionnel, l'administration a envoyé le psychologue du travail. Celui-ci a permis à l'équipe d'être entendue mais est bien impuissant face aux problèmes de fond.

En effet, en particulier en 2019, l'équipe de Châteaudun a fait face à 7 postes vacants ou non remplacés dont 1 arrêt de maternité pour lequel l'attention de la DRH avait été attirée !.

Rappelons que ce cas de figure est hélas récurrent et répandu sur tout le territoire départemental, à la DGASC et en particulier dans le champ du social.



L'unique réponse de l'administration, qui consiste à dire qu'il est difficile de recruter des travailleurs sociaux, NE PEUT PLUS SUFFIRE !

Il est à noter que les agents en sont arrivés à publier sur les réseaux sociaux, à titre personnel, les annonces pour les postes à pourvoir.

En outre, compte-tenu de ces postes non pourvus le quotidien professionnel des agents, à moyens humains constants depuis des années, doit absorber de nouvelles

tâches et/ou missions, la désertification des autres

administrations, de nouveaux outils de travail (tel le logiciel iodas) qui alourdissent le travail plus qu'ils ne l'allègent...

A cela s'ajoute encore le « service dégradé », qui vient heurter l'éthique et la déontologie de ces professionnels

investis, et que les élus et ou cadres n'assument pas jusqu'au bout face à la population.

C'est seuls, dans leur bureau face aux usagers, que les professionnels doivent porter cette responsabilité au quotidien et néanmoins faire face à l'urgence sous l'injonction des cadres, eux-mêmes semble-t-il soumis à la pression des élus.

Cerise sur le gâteau, cette équipe déjà particulièrement épuisée et en course perpétuelle après le temps, se voit imposer d'être pilote sur le déploiement de l'application HEROPOLIS et son lot de journées de présentations, de planifications et de tests.

Application pour laquelle on leur a demandé par ailleurs, en cas d'agression pendant la période de test, DE NE SURTOUT PAS SE SERVIR !!!

Retraite

Ça bouge à CHARTRES !



Depuis le 5 décembre, à l'appel de l'intersyndicale CGT, FSU, FO, Solidaires, MNL, FIDL, UNEF, les salariés du public et du privé sont entrés dans un mouvement puissant de grèves, reconductible dans certains secteurs. Les transports, l'éducation nationale, les raffineries, les ports, etc. sont depuis perturbés par les mobilisations inégales mais qui durent et dont l'ampleur dépasse largement celle des dernières années !

A CHARTRES, à l'appel de la CGT, la FSU, FO et Solidaire, cette mobilisation est énorme dès le 5 décembre avec près de 4 000 personnes. Les mobilisations successives de fin 2019, 2 000

personnes les 10 et 12 décembre, à nouveau 4 000 le 17 décembre démontrent combien l'ensemble des citoyens est conscient que ce projet de réforme est injuste. Les congés de fin d'année n'ont pas éteint cette mobilisation avec près de 300 personnes le samedi 21 décembre pour « les retraites aux flambeaux », 200 personnes les 28 décembre et 4 janvier avec

toujours la même énergie pour le retrait de la réforme et l'ouverture de vraies discussions dont l'objectif est d'améliorer le système de retraite.

Dès la rentrée, le 9 janvier, nouvelle manifestation avec plus de 2 500 personnes, l'ambiance festive ne trompe personne sur la détermination de l'intersyndicale rejointe par la CFE/CGC. Entre ces fortes mobilisations sur des journées nationales, des actions plus « coup de poing » ont lieu comme « les vœux de l'intersyndicale » lors de la réception du député LREM G. Kasbarian, le blocage du rond-point de la route d'Orléans le 14 janvier par plus de 350 personnes.

Puis nouveau temps fort le 16 janvier avec plus de 900 personnes à la manifestation de l'après-midi et une salle pleine lors du concert de soutien aux grévistes de la Cie jolie môme (<https://cie-joliemome.org/>)...

La Fonction publique territoriale, très présente le 5 décembre (près de 20% de grévistes au Conseil départemental), l'est moins sur ces derniers jours. En effet, le fort taux de catégorie C et donc de faibles salaires a sans aucun doute un effet sur le nombre de grévistes.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, certains sont en grève depuis plus de 40 jours, d'autres ont repris le travail mais le soutien de la population à ce mouvement historique par sa longévité reste très important. Ce soutien passant y compris par le versement d'argent aux caisses de grévistes. L'appui de syndicats dits réformistes ne peut faire oublier la revendication massive d'une autre réforme. Ce gouvernement dont le but est de faire stagner l'argent dépensé pour les retraites, et donc de baisser le montant des pensions puisque le nombre de retraités augmente, **doit entendre la population et les organisations syndicales qui réclament le retrait de CETTE REFORME et demandent une autre réforme plus juste et à la hauteur des moyens de notre pays !**

La voix libre.

RETRAITE

Les contre-vérités du couple Macron/Philippe



1 – « Il n'y a pas de perdants à la réforme »

• Toutes les pensions vont baisser, dans le public comme dans le privé, car l'ensemble de la carrière sera désormais pris en compte.

La référence aux **25 meilleures années** (pour le privé) et aux **6 derniers mois** (pour les fonctionnaires) disparaît. Seuls comptent les points accumulés durant la vie active. On voit mal comment le niveau des pensions pourraient ne pas baisser si on prend en compte dans leur calcul les années les moins bonnes qui ne sont pas prises en compte actuellement.

Tout le monde va donc y perdre : il est inutile de prétendre, comme le fait le gouvernement, qu'une réforme qui fait perdre des droits à tous en nivelant par le bas est « plus

Février 2020

imprimé par nos soins

juste » ... De la même manière, il est faux de dire que la réforme touche uniquement les fonctionnaires : elle concerne l'ensemble des travailleurs.

• **Tout le monde est perdant avec l'introduction d'un âge pivot à 64 ans, les salariés du public comme du privé** : tout le monde va devoir travailler plus longtemps pour ne pas subir une décote de sa pension.

2 – « **Le système n'est pas viable financièrement : il faut réformer** »

• **Le système est tout à fait soutenable à moyen terme.**
Dans le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) de novembre 2019, on peut lire que : « Le **besoin de financement** du système de retraite varierait en 2025 entre 0,3 % et 0,7 % du PIB selon les scénarios et la convention retenue, soit entre **7,9 et 17,2 milliards d'euros constants** ». Certes mais personne n'évoque les **réserves** de l'ensemble des régimes de retraite actuels qui s'élèvent à **127 milliards d'euros**. Or, ces réserves sont justement supposées servir à financer d'éventuels déséquilibres... ce qui rend **le système tout à fait soutenable à moyen terme.**

Si déficit annoncé il y a, c'est à cause de la baisse des ressources et non à cause de la hausse incontrôlée des dépenses.

• **Les exonérations de cotisations sociales non compensées**, qui diminuent les ressources de l'assurance retraite (tout comme la baisse non compensée de la CSG).

• **L'austérité salariale dans la fonction publique** : l'État recrute moins de fonctionnaires titulaires ; or, l'employeur public cotise plus que les employeurs privés et cette baisse a un effet direct sur les ressources de l'assurance retraite. En effet, les cotisations sociales salariales pour le système de retraite sont inférieures pour le personnel de la fonction publique (7,85 % contre 10,65 %

pour les salariés du privé), mais **l'employeur public cotise beaucoup plus** (62,14 % pour la fonction publique d'État, 108,63 % pour les militaires, 27,3 % pour les hospitaliers... contre 15,6 % dans le secteur privé).

On peut dire que ce déficit est créé de toute pièce... pour inciter à la réforme !

• **Le gouvernement joue le jeu de la « politique des caisses vides »**, stratégie déjà mise en place pour réformer de nombreux services publics : la Sécurité sociale dans son ensemble, mais aussi les hôpitaux ou la SNCF par exemple. C'est une politique de « **chantage à la dette** » qui permet de faire passer des réformes difficiles.

3 - « L'espérance de vie augmente et il faut en profiter »

• **L'espérance de vie en bonne santé est inférieure ou égale à l'âge pivot promis.**

En France, en 2018, l'espérance de vie à la naissance est de 85,3 ans pour les femmes et de 79,4 ans pour les hommes. Mais si on regarde l'espérance de vie en bonne santé, en 2018, en France, on obtient un chiffre de 64,1 ans pour les femmes et de 62,7 ans pour les hommes : cela signifie **que le risque d'arriver à la retraite en moins bonne santé que l'on essaie de nous le laisser croire existe, et donc comment pouvoir en profiter... ?** Par ailleurs, il existe de forts écarts d'espérances de vie selon les métiers et les situations, qui ne sont pas pris en compte par la réforme annoncée.

4 – « Il faut un âge d'équilibre à 64 ans »

Édouard Philippe annonce que l'âge minimal de départ à la retraite sera maintenu à 62 ans, mais qu'il faut « inciter les Français à travailler plus longtemps », en instaurant au-dessus de l'âge légal un « âge d'équilibre » avec un système de bonus-malus.

• **Instaurer un âge pivot, c'est faire implicitement reculer l'âge de départ à la retraite**

En fait, **instaurer un âge pivot à 64 ans en 2025 (ou 2027 selon les versions) revient de fait à reculer l'âge de départ à la retraite à taux plein...** Qui passe donc pour tout le monde, salariés du public comme du privé, de 62 ans actuellement à 64 ans après la réforme.

• **Non, les Français ne choisissent pas aujourd'hui de partir à 64 ans !** Effectivement, le rapport de novembre 2019 du COR prévoit bien que l'âge moyen de départ à la retraite va s'allonger, passant de 62,1 ans en 2018 à 62,8 ans en 2025 puis à 63,3 ans en 2030. Le COR explique que cette augmentation s'explique en grande partie par l'allongement de la durée de cotisation requise et de l'entrée plus tardive en emploi... **Ce n'est donc pas vraiment un « choix » de la part des travailleurs**, qui se plient plutôt à une contrainte imposée.

5 – « Il faut sanctuariser la part des retraites dans le PIB à 14 % »

Les membres du gouvernement ont affirmé à de nombreuses reprises qu'un des objectifs de la réforme était également de sanctuariser la part des retraites dans le PIB à 14 %, soit la proportion actuelle, pour des raisons de « sérieux budgétaires ».

• **Le chiffre de 14 % n'a pas de réel fondement.** On peut le rapprocher de ce qu'impose l'Union européenne aux différents États membres en matière de dette publique souvent appelés « critères de Maastricht ». Pourquoi 14 % et pas plus ou moins ? Aucune justification n'est jamais apportée (hormis le chiffre de la part actuelle des dépenses dans le PIB).

• **Sanctuariser la part des retraites dans le PIB revient à organiser la baisse future des pensions.**

Ce chiffre de 14 % s'oppose nettement à l'idée selon laquelle « il n'y aura pas de perdants ». En effet, sachant que le nombre de personnes de plus de 65 ans va augmenter de plus de 6 millions d'ici 30 ans, on va partager le même gâteau entre beaucoup plus de personnes.

6 – « On conserve un système par répartition »

• **La baisse future des pensions va favoriser les retraites par capitalisation.**

D'accord, on conserve effectivement une part de système par répartition, **solidarité intergénérationnelle** : la génération de travailleurs actuelle cotise pour financer les retraites de la génération de retraités actuelle. Mais **cette réforme fragilise en grande partie le système de répartition.** En effet, **avec la baisse future des pensions**, celles et ceux qui le peuvent vont se tourner vers des mécanismes complémentaires de retraite en épargnant de l'argent au fur et à mesure de leur carrière.

• **La solidarité intergénérationnelle nécessaire à la répartition est mise à mal.**

Un système par répartition repose sur une forte solidarité entre les générations. Or, **la réforme actuelle brise ce type de solidarité intergénérationnelle** en distinguant trois groupes, ceux nés avant 1975 (pas affectés par le nouveau système, mais qui le seront par l'introduction rapide d'une décote pour un départ à 62 ans), ceux nés entre 1975 et 2004 (affectés par le nouveau système pour la partie de leur carrière qui a lieu après 2025) et ceux nés après 2004 (entièrement affectés par le nouveau système). **On monte ainsi les catégories de Français les uns contre les autres.**

• **La réforme annoncée intervient dans un contexte particulier, celui de l'arrivée en France des fonds de pension.**

Comment en effet ne pas penser que **l'objectif inavoué de la réforme est le passage progressif à un régime par capitalisation** lorsqu'on lit par exemple que « plusieurs géants américains se positionnent sur les opportunités offertes par la réforme de l'épargne retraite » (dont la très puissante société de « gestion d'actifs » BlackRock) ? Ou bien que « le gouvernement introduit par la loi PACTE des fonds de pension à la française » ? Comment ne pas le penser non plus lorsqu'on découvre **les (nombreux) liens du Haut-Commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, avec le monde de l'assurance ?**

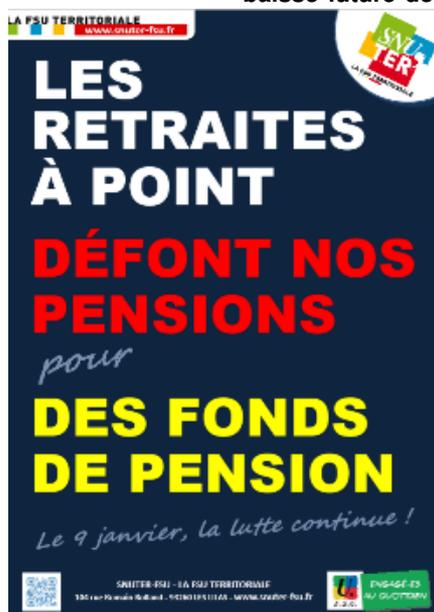
7 – « en finir avec les régimes spéciaux »

• **Les régimes spéciaux constituent un alibi pour réformer l'ensemble du système des retraites par le bas.**

Mettre l'accent sur la fin des régimes spéciaux permet au gouvernement d'avoir **des éléments de langage pour justifier sa réforme** : il s'agirait avant tout de « rétablir l'égalité » entre tous les régimes. Les régimes spéciaux, en ce sens, jouent le rôle d'un écran de fumée qui permettent de focaliser l'attention des Français tout en modifiant le système en profondeur à beaucoup d'autres endroits.

• **Les régimes spéciaux sont très minoritaires.**

Le gouvernement parle souvent des « 42 régimes » du système actuel. Comme on sait finalement peu de choses sur notre système de retraite, on a tendance à penser qu'il y a un régime général et 41 régimes spéciaux... Or, ce n'est pas du tout le cas. Il y a en fait 4 blocs de régimes. Les régimes spéciaux concernaient environ 1 million de bénéficiaires sur les 17,2 millions de retraités que comptait la France au 1er décembre 2017 : **ils représentent donc environ 6 % des retraités.** Cela représente donc une très petite minorité, qui ne justifie pas à elle seule que l'on bouleverse tout le système de retraites actuel...



• Beaucoup de régimes spéciaux vont disparaître d'eux-mêmes.

On comptait en 1945 plus d'une centaine de régimes spéciaux. Actuellement on en compte une quinzaine seulement. En effet, **beaucoup de régimes spéciaux ont vocation à disparaître par eux-mêmes**, car la profession qu'ils représentent n'existe plus.

8 – « La réforme permet de protéger les droits des plus faibles »

En France, en 2017, le seuil de pauvreté pour une personne seule était de 1 041 euros nets par mois. « **La conquête sociale** » promise par le gouvernement revient donc à instaurer une **retraite minimale inférieure au taux de pauvreté actuel** : les retraités qui en bénéficieront seront sous le seuil de pauvreté...

En outre, le **gouvernement précise bien que sa « conquête sociale » des 1 000 euros nets par mois sera réservée aux carrières complètes de 43 années, à l'âge de 64 ans...**

Enfin, la **pension minimale annoncée... avait déjà été votée dès 2003 !**

Jean-Paul Delevoye ne fait que reprendre une promesse non tenue inscrite dans la loi du 21 août 2003, votée alors qu'il était lui-même ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire.



9 – « Le nouveau système bénéficiera aux femmes et aux familles »

Pour Édouard Philippe, « *les grandes gagnantes de la réforme, ce sont les femmes* » :

Des points supplémentaires seront accordés pour chaque enfant (majoration de 5%), et ce dès le 1er enfant (ces points seront, sauf choix contraire des parents, attribués à la mère).

Dans le système actuel, il y a une majoration de 10 % mais seulement à partir du 3e enfant.

• En fait, **les femmes vont subir de plein fouet la réforme annoncée.**

Il ne suffit pas de proclamer partout que « les femmes sont les grandes gagnantes du système » pour qu'elles le soient. Édouard Philippe s'attarde sur des mesures techniques mais semble oublier qu'en calculant le montant de la pension de retraite sur l'ensemble de la carrière (et non plus sur les 25 dernières années pour les salariés du privé, ou sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires), de nombreuses femmes seront pénalisées car elles ont des carrières plus souvent hachées, interrompues, précaires ou à temps partiel que les hommes.

• **Le gouvernement confond les « femmes » et les « mères ».**

Édouard Philippe semble également oublier que ce ne sont pas du tout les femmes qui profitent de ces quelques mesures, ce sont les mères ! Les femmes sans enfants ne sont nullement concernées.

10 – « Les hauts salaires contribuent plus dans le nouveau système »

• **Les hauts salaires resteront affiliés seulement sur un « bout » de leurs revenus.**

En écoutant le gouvernement, on a l'impression que les plus riches, sur leurs revenus supérieurs à 120 000 euros bruts par an, vont payer plus de cotisations que sur les 120 000 premiers euros. Or, c'est justement le contraire ! Les cotisations seront de 28 % sur les 120 000 premiers euros (comme pour tous les travailleurs : c'est le taux unique annoncé dans le rapport Delevoye) et de 2,8 % pour tous les revenus suivants.

En clair, au-delà de 120 000 euros bruts par an, les plus riches paieront moins de cotisations que les autres travailleurs. Certes, ils n'ouvriront pas de droits

supplémentaires, mais ils pourront utiliser cet argent non utilisé par le système de retraites pour épargner... et s'ouvrir des droits à la retraite par capitalisation !

• **La « cotisation de solidarité » n'est pas du tout nouvelle.**

Même si le gouvernement communique beaucoup sur le sujet, la « **cotisation de solidarité** » appliquée aux hauts revenus n'a en fait rien de nouveau

11 – « Le nouveau système sera plus lisible »

Dans son allocution, Édouard Philippe a distingué trois catégories de travailleurs :

• **Ceux nés à partir de 2004, qui auront 18 ans en 2022, intégreront directement le nouveau système.**

• **Ceux qui sont nés avant 1975, qui auront donc plus de 50 ans en 2025, ne sont pas du tout affectés par cette nouvelle réforme (hormis avec l'instauration rapide de l'âge pivot).**

• **Ceux qui sont nés après 1975 mais avant 2004 : toute la partie de carrière effectuée jusqu'en 2025 donnera lieu à une retraite calculée selon les anciennes règles. Seule la partie de carrière effectuée après 2025 sera concernée par les nouvelles règles.**

• **La réforme annoncée n'est ni lisible, ni compréhensible.**

La lisibilité du système pose question tant **on manque de réponses sur des points précis !** Par exemple, comment calculera-t-on la retraite de celles et ceux du « milieu », nés entre 1975 et 2004 ?

Ceux nés avant 1975 sont-ils concernés par l'âge pivot et donc par la décote avant 64 ans ? Bref, il manque beaucoup d'éléments...

• **La réforme annoncée fait dépendre les pensions futures de trois paramètres différents et les rend donc incalculables.**

Le montant des futures pensions pourra évoluer dans le temps en fonction de trois paramètres :

• **La valeur d'acquisition (ou d'achat) du point.**

• **La valeur de restitution (ou de service) du point.**

• **L'âge pivot.**

Ces trois paramètres pourront servir de **variables d'ajustement** en cas de conjoncture défavorable pour maintenir un système équilibré : il n'y a donc aucun moyen de connaître à l'avance avec certitude le montant de sa future pension...

12 – « Le Président a annoncé cette réforme durant sa campagne présidentielle »

• **Les électeurs n'ont pas plébiscité la réforme des retraites.**

Rappelons d'abord que beaucoup de Français n'ont pas voté « pour Emmanuel Macron » mais « contre Marine Le Pen »..., mais ça devient lassant tant on l'a déjà dit. Il est peu sérieux, dans ces conditions, d'affirmer que les Français ont implicitement donné leur soutien à la réforme des retraites lors de l'élection présidentielle de 2017.

• **La réforme des retraites présentée n'est pas conforme au programme du candidat Emmanuel Macron.**

Dans le programme de campagne d'Emmanuel Macron pour l'élection présidentielle du 7 mai 2017, il est écrit : « **Nous ne toucherons pas à l'âge de départ à la retraite, ni au niveau des pensions.** »

Certes, l'âge ouvrant le droit au départ à la retraite reste fixé à 62 ans (mais ce n'est pas l'âge de départ à taux plein !), mais le gouvernement souhaite également instaurer un « âge pivot » à 64 ans (reculant ainsi *de facto* l'âge de départ sans décote !); de plus, le niveau des pensions futures sera largement affecté par la réforme.

Données de Anais Henneguelle, maîtresse de conférences en économie à l'Université de Rennes 2, membre du collectif d'animation des Économistes Atterrés.

Le projet de loi retraites encourage l'épargne-retraite et la capitalisation

Le texte du projet de loi instituant un système universel de retraite a été rendu public le 10 janvier 2020 par un certain nombre de syndicats et organismes y ayant eu accès. Dans cette version du projet, l'article 64 du chapitre 2 du titre 5 indique précisément que le gouvernement appelle le secteur de l'assurance à généraliser le recours à l'épargne-retraite.

« Le secteur de l'assurance est appelé à se mobiliser, afin que le recours à ces véhicules [permettant d'assurer désormais tout type de plan d'épargne retraite] se généralise et que l'économie française puisse ainsi bénéficier pleinement du dynamisme de l'épargne retraite généré par la loi PACTE. »

Depuis des semaines le gouvernement prétend que son projet vise à « sauver le régime de retraite par répartition » et qu'il n'est bien sûr pas question de développer la retraite par capitalisation, ou encore que le lien entre les retraites et Blackrock relève du « fantasme ». Pourtant le projet de loi rendu public montre précisément le contraire. En encourageant les assurances à développer massivement les dispositifs d'épargne-retraite, le gouvernement a bien pour objectif que de plus en plus d'actifs recourent à des produits individuels ou collectifs (entreprises) de retraite par capitalisation. Ce projet fait peser de graves risques sur le futur niveau des pensions. Son objectif de long terme, que le contenu de la loi PACTE confirme, se clarifie : affaiblir le régime de retraite par répartition pour faire de la place aux dispositifs de retraite par capitalisation, jusqu'ici peu développés en France.

Aujourd'hui, le secteur de l'assurance vendeur de produits d'épargne-retraite (Axa, AG2R, les branches assurance des banques françaises, SwissLife, CNP assurances, Generali etc..) et, derrière eux, les gestionnaires d'actifs (Blackrock, Vanguard, Amundi, AXA IM, BNP Paribas Asset Management...) se frottent les mains.

RETRAITE

TRIBUNE PARUE DANS LIBÉRATION (6 JANVIER 2020)

**Nous, cadres sup,
aux côtés des grévistes**

Un collectif de hauts fonctionnaires et de cadres du public et du privé appelle à rejeter la réforme des retraites. D'autres pistes sont possibles, comme redonner la main aux salariés sur un système qui leur échappe.

Le gouvernement ne se préoccupe des inégalités que pour dénoncer les supposés privilèges des régimes spéciaux **et dresser ainsi les Français les uns contre les autres**. Mais la manœuvre est grossière. Tout le monde comprend que les vrais privilégiés ne sont pas les quelques derniers détenteurs de ces régimes ; vestiges d'anciennes luttes sociales victorieuses par ailleurs largement laminées depuis des années.

Oubliez donc les cheminots, les fonctionnaires, les profs, car les vrais privilégié-es, c'est nous ! Passé-es par Polytechnique, Centrale, Sciences-Po et autres grandes écoles, nous sommes maintenant hauts fonctionnaires, cadres dirigeants du public ou du privé. Notre position nous permet de ne pas connaître la précarité financière et de rester relativement protégé-es de la mondialisation et des politiques d'austérité. Et pourtant nous rejetons en bloc la politique menée par M. Macron.

Evoluant dans un milieu où la doxa néolibérale domine, à des postes où faire grève est souvent inconcevable, il nous est compliqué d'intervenir dans le débat public. **Nous avons ainsi assisté, impuissants, car isolés, aux attaques successives du code du travail, à la mise en place d'une politique fiscale outrageusement favorable au capital (ISF, CICE, flat tax, etc.) ou encore à la réforme de l'assurance chômage institutionnalisant la précarité.** Regroupé-es aujourd'hui en collectif, nous écrivons cette tribune car nous ne voulons plus laisser passer silencieusement ces contre-réformes.



Mobilisation, lors des vœux du Député LREM G. Kasbarian

Ainsi le gouvernement attaque notre modèle de retraites alors qu'il n'a pas de problème de financement et assure un

très faible taux de pauvreté chez nos anciens. Pourquoi alors se lancer dans une telle entreprise et mettre le pays dans cet état ? Il faut comprendre que ce projet n'est pas un simple ajustement technique mais un profond changement structurel et idéologique.

Il s'agit d'abord pour l'Etat de poursuivre la reprise en main de la gestion du système de retraites initialement sous la responsabilité des travailleurs. Ce mouvement initié par M. Rocard avec la bascule de la cotisation à l'impôt (CSG) s'achèvera par la mise en place du régime à points. Sa mécanique permettra un ajustement automatique du niveau des retraites au budget alloué par l'Etat, et dont les 14 % du PIB que ce budget représente aujourd'hui semblent devoir être considérés comme un maximum. Cette transformation est un préalable nécessaire aux futures réductions d'impôts qui justifieront de « nécessaires » (et automatiques) réductions de pensions pour maintenir le saint « équilibre ». Mouvement qui ouvrira « naturellement » la porte aux « nécessaires » (puis obligatoires) retraites complémentaires par capitalisation. [...]

Voici en quelques mots pourquoi nous rejetons cette réforme et tout le projet de société qu'elle contient. Mais pour ne pas rester dans la contestation, changeons de paradigme et donnons quelques pistes pour une autre réforme en nous appuyant par exemple sur les propositions historiques de la CGT, CGT dont on ne cesse pourtant de nous dire qu'elle ne propose rien. Puisqu'il s'agit de lutter contre les iniquités du système, pourquoi ne pas généraliser le régime général sur la base du salaire continué, et même déplaçonner le régime général et supprimer les régimes complémentaires ? On pourrait ainsi d'une bien meilleure manière régler le problème, réel, des agriculteurs ou des indépendants. Et puisque bien sûr le gouvernement souhaite faire progresser la démocratie et la responsabilité de chacun, pourquoi ne pas redonner la main aux travailleurs sur la gestion des caisses comme c'était prévu en 1946 ?

On nous objectera que nous ne sommes pas réalistes, que tout cela coûte trop cher. Pourtant nous n'avons jamais été aussi riches collectivement. Que les dividendes puissent aller de record en record quand la bonne gestion nécessiterait de plafonner la part des retraites dans le PIB n'a rien de naturel, c'est un choix politique. [...]

Le site du collectif Les infiltrés.

A lire en intégralité sur :

https://www.liberation.fr/amhtml/debats/2020/01/06/nous-cadres-sup-aux-cotes-des-grevistes-1771808?twitter_impression=true

Modèle suédois à suivre ou à fuir !?

La Suède, pays de retraites par points, ne semble pas être un exemple à suivre.

On parle souvent de la **Suède**, qui a mis en place un système de retraites par points. L'évaluation du système suédois menée par trois économistes de la Commission européenne pointe les **inégalités** engendrées par un tel système. On peut également évoquer le taux de pauvreté des retraités suédois, deux fois plus élevé qu'en France (14,7 % contre 7,5 % pour la tranche d'âge des 65-74 ans), ou encore la part non négligeable de retraités suédois qui travaillent, afin maintenir un niveau de vie correct, que le versement de leur seule pension ne permet pas d'obtenir.

Petit lexique de la Novlangue

« **Une remédiation** » désigne la gestion d'un problème de discipline ;

On aimerait parfois connaître le procédé du remède appliqué car à voir le temps de la guérison il doit y avoir un problème de formule....

18 minutes chrono... merci patron !



Après une fin d'année 2019 placée sous le sceau du secret et des non-dits, le Président du Conseil départemental annonce lors des vœux 2020, l'arrivée d'un nouveau Directeur Général des Services pour le mois de mars. La FSU se demande s'il lui est assigné comme objectif pour 2020 de rapporter le Trophée AFNOR ?

Vœux 2020 : Blague ou bourde ?

Là où une grande partie de la population s'émeut du nombre de migrants et réfugiés qui meurent noyés en Méditerranée, notre Président, loin de s'en émouvoir, préfère les railler... Navrant !

Ainsi font font font ...

Ainsi font font font, tous les nouveaux chefaillons

Ainsi font font font, trois p'tits tours et puis s'en vont

Les mains et poings liés sautez sautez chefaillons

Les mains et poings liés chefaillons découragés

Ainsi font font font, tous les nouveaux chefaillons

Ainsi font font font, trois p'tits tours et puis 'en vont

Les bons chefaillons ont donné leur démission

Les autres remerciés tous les agents malmenés

Ainsi font font font, tous les nouveaux chefaillons

Ainsi font font font, trois p'tits tours et puis 'en vont

