



N°49

Syndic' et vous !

Fédération Syndicale Unitaire

“Globalisons les luttes pour globaliser l'espoir !”

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

Retour sur les instances : pages 2 à 7

Page 7



Assistants familiaux
Une rémunération garantie dès ce 1er
septembre : page 7

Dans le social

On nous donne d'une main
pour mieux reprendre de l'autre !

Page 9

Conseil départemental :
TOUT AUGMENTE, sauf...
Au suivant....
« Eure-et-Loir 2040 »
COMPA

Page 8

Collèges page 11

La rentrée pour
les personnels ATTEE



Prévention et protection de l'enfance

La FSU saisit le Président
du Conseil départemental

Page 9

L'engagement syndical

Le syndicalisme à la veille des élec-
tions professionnelles
du 8 décembre page 12

Attractivité et salaire

Vite, un plan de relance...

Page 10

RETRAITES

Se battre, c'est montrer qu'elles sont
parfaitement finançables

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 : 28028 CHARTRES Cedex - Tel : 02-37-23-60-90

Mèl : fsu@eurelien.fr

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

1/ Approbation du procès-verbal du CT du 29 mars 2022 : Approbation à l'unanimité après intégration des modifications, notamment celles sollicitées par la FSU.

2/Évolution de l'organigramme de la direction générale – avis du CT :

La FSU est intervenue pour rappeler que, contrairement à ce qu'il est mentionné dans le paragraphe contexte, il n'y avait aucune nécessité à modifier l'organigramme à l'arrivée de chaque DGS. Il y a une différence entre volonté et nécessité...

Concernant le rattachement de la mission développement durable auprès du DGS, si cela semble opportun au regard de la transversalité et de l'importance du sujet, la collègue en poste assume actuellement une partie des missions développement durable mais également des missions au sein de la direction de la commande publique (DCP). La FSU a interrogé la collectivité pour savoir comment seraient assumées ces dernières.

La collectivité a répondu que les 40 % équivalent temps plein au sein de la DCP de l'agente à la DCP seraient répartis sur l'équipe.

La FSU a indiqué que l'équipe était déjà à bout de souffle et que, par ailleurs, le chef de service allait quitter la Collectivité.

La collectivité a répondu qu'il y avait une réflexion sur l'organisation afin de repenser notamment les validations successives parfois redondantes. Elle a indiqué sa volonté de redéfinir la mission achat et développer la transversalité.

Concernant le pôle éducation culture et attractivité, la collectivité a insisté sur la nécessité de promouvoir l'éducation et la culture au même niveau que les autres missions organisées en DGA.

Concernant la fiche de poste d'un des chargés de mission rattaché au DGS notamment l'item « Conduire la mise en œuvre de projet et d'action transverse (méthodologie de projet, montage de dossier...) », la FSU a interrogé sur le chevauchement avec les missions du lab 28. La réponse de la collectivité : « Le lab 28 est sur la méthodologie. Alors qu'on est là sur une définition stratégique. »

La FSU s'est abstenue de la même manière que l'ensemble des autres représentant.e.s du personnel.

3/Expérimentation de la promotion par détachement pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – avis du CT :

La FSU a souhaité savoir, si compte-tenu de l'importance et au regard de l'aspect ardu du dossier à remplir, il y aurait un accompagnement spécifique à destination des agent.e.s déjà en poste dans la collectivité ?

En réponse la collectivité a indiqué que les collègues pourraient se rapprocher de la cellule mobilité mais que, néanmoins, le dossier devant permettre de démontrer l'aptitude à occuper un poste supérieur, il appartenait bien aux collègues de le remplir.

La FSU a interrogé sur l'opportunité ou pas qu'une personne du service QVT fasse partie de la commission de recrutement puisque les collègues concernés sont reconnus RQTH.

La collectivité a indiqué que, d'une part, la référente mobilité est formée aux questions du handicap, et que, d'autres part, il y a une volonté de ne pas stigmatiser les collègues et les handicapés mais bien plutôt de s'inscrire dans un schéma de promotion.

Concernant l'audition par la commission, la FSU a souhaité se

faire confirmer que celle-ci sera adaptée au cadre d'emploi et également aux handicaps.

La collectivité nous a confirmé que, au regard des textes, il y avait bien adaptation possible jusqu'à éventuellement du temps supplémentaire avec un certificat médical. Elle ajoute que, bien évidemment, les aménagements de postes nécessaires seront réalisés.

La FSU vote pour sur ce point qui est adopté à l'unanimité.

4/ Présentation du dossier d'organisation de Fauchage et de débroussaillage (plan de Fauchage) – avis du CT :

La FSU demande la suppression des mentions « juillet et août », page 6, pour les aménagements liés à des périodes de canicule. En effet, aujourd'hui et sans aucun doute demain, ces pics de température ne sont pas réservés aux mois de juillet et d'août...

Page 7, au regard de nos échanges lors des groupes de travail, la FSU sollicite l'ajout de la possibilité de mutualisation avec les engins du CEM en cas de besoin.

La collectivité a répondu favorablement aux deux demandes de la FSU.

Au cours des débats a été évoquée l'émergence de plus en plus prégnante des plantes invasives et le travail en cours pour les recenser.

Il a également été évoqué la nécessité de transmission descendante des informations notamment au regard des modifications de ce plan par rapport à celui de l'année précédente.

La FSU a rappelé que cela relevait bien de la mission des managers et a fait allusion à la charte de management. Par ailleurs elle a indiqué que depuis un certain nombre d'années, le recours aux notes de service avait été abandonné et que dans un certain nombre de cas cela permettait de s'assurer de la transmission efficace des informations.

Il a, par ailleurs, été évoqué le nécessaire travail entrepris concernant le classement des routes départementales, pas toujours en cohérence avec la réalité. La FSU a interrogé sur la prise en compte des dispositions de la loi 3 DS et les dispositions relatives au transfert éventuel de voirie. La collectivité a répondu que ce paramètre est évidemment pris en compte et sont notamment concernées la D910 ainsi que l'avenir de la 154.

La FSU vote pour

5/ ajustement des effectifs de la DGAAD – avis du CT :

A- AD2i pays chartrain - SERT

Il s'agit ici d'émettre un avis sur la suppression d'un poste de cadre de proximité.

En effet, le service entretien routier des territoires dispose d'un chef de service adjoint et de deux cadres intermédiaires. Au regard du contexte et des missions, il est proposé de supprimer un de ces deux postes.

Il a été évoqué les spécificités différentes des deux postes de ces cadres intermédiaires.

La collectivité a indiqué que ces spécificités n'étaient pas nécessairement à supprimer mais pouvaient se retrouver sur un même poste.

B-AD2i du Dunois – CMI AUTHON DU PERCHE

Dans le cadre du redécoupage territorial de 2016, le CMI a vu son territoire étendu. Il s'agit ici de redéployer le poste supprimé du SERT et de l'affecter au CMI d'Authon du Perche.

C- SMR - antenne de NOGENT LE ROTROU

Au regard des différentes mobilités et, du fait que le poste de l'agent actuellement basé sur le site de l'esplanade Martial Taugourdeau, en charge des missions en lien avec la gestion du domaine public routier départemental, sera prochainement rendu vacant, il s'agit ici de réaffecter le poste de gestionnaire du domaine public de l'esplanade au pôle d'exploitation de la route situé à Nogent le Rotrou.

La FSU a demandé un vote séparé pour le point concernant le pays CHARTRAIN.

La FSU s'est abstenue sur ce premier point (5 abstentions, 2 pour et 1 contre).

La FSU a voté pour les points B et C qui ont reçu un avis favorable à l'unanimité.

Questions diverses :

- **Concernant la décision de principe de non stagiairisation d'agent.e.s techniques des collèges sur l'année 2022** et suite au courrier de la FSU au Président, la collectivité a réitéré les propos qu'elle avait tenu lors de la dernière réunion mensuelle, à savoir, qu'une analyse en profondeur est en cours sur les moyens effectifs et besoins des collèges avec potentiellement des impacts sur les effectifs des ATTEE. Elle a également évoqué le fait qu'il ne serait pas forcément opportun de stagiairiser sur un établissement des personnels, puis de leur demander de bouger ensuite.

La FSU a déclaré ne pas remettre en cause l'utilité de ce travail d'analyse. Toutefois, elle a insisté sur le fait que cela maintient dans la précarité ces personnels.

La FSU a également évoqué la nécessité que l'analyse des besoins par établissement prenne en compte tous les critères, de la manière la plus fine possible, ainsi à titre d'exemple un certain nombre de mètres carrés dans certains établissements scolaires ne servaient pas. Or, à la faveur de travaux ces locaux ont été affectés pour un usage quelconque et donc, sans augmenter le nombre de mètres carrés des collèges, ils augmentent le nombre de mètres carrés à entretenir. Autre exemple, la FSU a évoqué le très grand nombre de collègues avec restriction dans certaines équipes.

La collectivité s'est voulue rassurante sur la prise en compte de tous ces critères.

La FSU a insisté pour connaître le nombre de collègues éventuellement concernés par la non-stagiairisation. La collectivité a indiqué qu'on était autour de 10 collègues.

La FSU a insisté sur le faible nombre et le faible impact financier, et sur la pyramide des âges et le grand nombre de départs en retraite dans les 3 ans à venir, induisant un faible risque de sur-nombre d'ATTEE.

La collectivité a indiqué qu'elle allait faire une étude approfondie sur les habitudes et modes de mobilité des collègues en collègue et sur les effectifs et pyramide des âges.

La FSU a demandé à la collectivité de préciser si elle comprenait bien qu'il s'agissait ici non pas d'un refus mais d'un sursis à statuer dans l'attente des éléments ci-dessus cités.

La collectivité a répondu que la discussion restait ouverte...

- **Concernant la question de la FSU relative à la réouverture du COMPA**, évoquée à plusieurs reprises lors de ce comité technique, la FSU a souhaité que soit clairement précisé qu'il n'y a pas de recul quant à la position affichée, notamment par la présidente du comité technique le 16 novembre 2021, sur l'avenir

du COMPA.

La collectivité a insisté sur le fait que le COMPA ouvrira bien, évoquant la rentrée scolaire mais sans toutefois donner l'assurance d'une date précise. Elle a par ailleurs évoqué le fait que le travail de l'équipe constituée se poursuit pour définir la stratégie et la politique culturelle mise en place pour cette réouverture.

- **Concernant la restauration scolaire** et le rapport de la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale du 23 février évaluant la mise en application de la loi « Egalim » du 3 octobre 2018 (n°2018-938) qui prévoit que 50 % au moins des produits utilisés soient sous signes de qualité et d'origine, (dont au moins 20 % issus de l'agri-culture biologique à compter de 2022), la FSU a souhaité savoir comment se situent les cantines scolaires des collèges d'Eure-et-Loir par rapport à ces obligations ?

D'autant plus que la loi « climat et résilience » du 22 août 2021 (n°2021-1104) a durci ces dispositions en fixant un sous-objectif de 60 % de produits durables et de qualité pour les viandes et les poissons au 1er janvier 2024.

La Présidente du comité technique a indiqué que ce travail n'était pas facilité par la posture de l'éducation nationale... Et notamment autour de la tentative de passation d'un marché d'approvisionnement local. Rien de plus précis toutefois. La FSU ne manquera pas de réinterroger la collectivité, notamment dans l'optique de l'obligation qui s'imposera au 1er janvier 2024.

- **Concernant la protection de l'enfance et en prolongement du contrat départemental de prévention et de protection de l'enfance**, objet d'un conventionnement avec l'État et l'ARS présenté au comité technique du 16 novembre 2021, la FSU a sollicité un point.

Notamment sur les ETP dédiés à la protection de l'enfance, sur le nombre de postes pourvus, sur les visites à domicile et bilans de santé ou encore sur la prise en charge des signalements CRIP, etc.

La Présidente du CT a indiqué que la DGA en charge de ces questions viendrait nous faire un état en CT.

La FSU a indiqué que, plutôt qu'une information en fin de comité technique, l'enjeu nécessite, sans aucun doute, un temps dédié pour évoquer la protection de l'enfance...

La Présidente du comité technique a indiqué être d'accord avec cette proposition.

- **Enfin, lors des échanges autour de la mise en place par la collectivité du complément de traitement indiciaire (CTI)**, la FSU a rappelé qu'elle a écrit au Président le 29 avril dernier et qu'une réponse est toujours attendue concernant cette mise en place...

Elle a insisté sur la nécessité de prendre en compte la pénibilité du travail social, et d'autant plus suite à la crise, rappelant au passage les propos de la Présidente du comité technique relatif à l'explosion des violences intrafamiliales et donc de la charge travail de travailleurs sociaux encore accrue ces derniers mois.

La collectivité a réagi en insistant sur le fait que la loi, ce n'est pas que la valorisation salariale et que c'est d'ailleurs pour cela que les réflexions et discussions étaient en cours. Ajoutant que ce dossier n'est bien sûr pas clos.

Pour finir, la FSU a de nouveau insisté sur la nécessité et le besoin de reconnaissance, en effet.

1/ Approbation du procès-verbal du CT du 17 mai 2022 :

Approbation à l'unanimité après intégration des modifications, notamment celles sollicitées par la FSU.

2/Présentation du Rapport social unique 2021– avis du CT :

Les chiffres sont globalement stables par rapport à ceux de 2020, quelques évolutions néanmoins :

Le nombre de titulaires recrutés continue à diminuer alors que le nombre de nos contractuel.le.s continue, lui, à augmenter. La FSU est intervenue pour rappeler son attachement au statut qui protège les agent.e.s, notamment contre les pressions de toutes sortes, mais qui permet surtout, grâce à cette protection, que le service public soit rendu sereinement et de la même manière sur l'ensemble du territoire.

Elle a par ailleurs réitéré des demandes déjà faites l'an passé notamment concernant le suivi des mobilités. En effet, nous n'avons aucune visibilité sur les vœux de mobilité réellement choisis par les agent.e.s et ceux induits par la collectivité d'une manière ou d'une autre.

Concernant les charges de personnel au regard des dépenses de fonctionnement, les différents tableaux affichent une augmentation régulière. Plusieurs paramètres expliquent cette évolution et notamment le GVT et l'évolution de carrière. Toutefois, les chiffres indiqués sont en-deçà de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale. Ainsi, en 2020 la moyenne était de 31 % nationalement alors qu'elle est d'un peu plus de 23% dans notre collectivité. Du coup, au regard des différents échanges relatifs au pouvoir d'achat, la FSU a réitéré la nécessité de trouver des pistes pour aider les collègues [NDLR : et tous les collègues sans oublier les assistant.e.s. familiaux] avec l'augmentation du coût des carburants.

3/Convention Eure et Loir Ingénierie– avis du CT :

Pour rappel l'Eure et Loir Ingénierie est une agence technique départementale. Cette structure, créée à la suite du désengagement de l'Etat, apporte une expertise aux collectivités adhérentes. Ces collectivités bénéficient alors de compétences et d'expertise en matière d'assainissement collectif et non collectif, de voirie ; d'ins-

truction du droit des sols, de conseils financiers et de conseils juridiques, de rédaction d'actes administratifs ou d'accompagnement à la commande publique. Dans ce cadre le Conseil départemental met à disposition de l'agence ELI des agent.e.s et des services à concurrence d'un nombre d'ETP prévu dans les conventions, avec un remboursement d'ELI au Département.

La FSU est intervenue pour rappeler le fait que cette convention est encore une manière d'externaliser un peu plus le service public et les missions du CD. Elle a d'ailleurs déjà, au sein de cette instance, regretté "l'agenciarisation" de plus en plus fréquente. Qu'y a-t-il de mieux qu'un service public pour assurer des missions de service public ? Alors, certes, l'outil législatif est ce qu'il est, mais la FSU n'y est pas favorable.

La FSU s'abstient conformément au maintien de la défense du statut de la Fonction Publique et de la non-externalisation de ses missions sur ce point.

4/Création du métier de coordinateur de parcours– avis du CT :

Partant du constat que dans le champ des solidarités et du médico-social, différents professionnel.le.s interviennent au cœur du parcours des usagers : de l'enfant, de la personne âgée, de la personne en situation de handicap et du bénéficiaire du RSA. Pour garantir une qualité de prise en charge et une optimisation de l'accompagnement et des services proposés, il est nécessaire, selon la collectivité, de mettre en place une fonction de coordination de parcours. Au sein de la DGA, plusieurs postes convergent dans leurs missions et compétences attendues vers cette fonction de coordination de parcours et d'équipes pluridisciplinaires. Pour autant, ces postes sont aujourd'hui rattachés à des fiches métiers dans le référentiel qui ne correspondent pas pleinement aux tâches et missions exercées, rendant les évaluations professionnelles complexes chaque année.

La FSU attire l'attention sur le fait que ce sont des profils de postes très spécifiques et qu'il semble difficile de les lisser sur un même profil métier malgré le fait que la fiche de poste intervient après pour spécialiser les métiers. De plus, les groupes métiers des fiches de poste ne sont pas en cohérence avec la fiche métier. Elle a à nouveau regretté la tendance à la déspe-

cialisation des métiers.

La FSU vote contre

5/ Ajustement des effectifs – avis du CT :

Direction de l'Education, de l'Enseignement supérieur et du sport - Création de 6 contrats de projets (pour information)

Une équipe mobile, composée de six agents (4 agents d'entretien polyvalent des collèges et deux chefs de cuisine) a vocation à intervenir rapidement au sein de collèges confrontés à un cumul d'absences. Ces agents sont rattachés au Service « vie des collèges » qui détermine les lieux d'interventions en fonction des besoins des EPLE. Le taux de remplacement atteint 100% sur cette première période et ce, dès la prise de poste respective des agents. Le renouvellement de ce dispositif avec les six agents nécessite la mise en place de 6 contrats projet.

La FSU se félicite de l'existence de ce dispositif qui répond à un réel besoin et une demande notamment de la FSU dès 2009. En revanche, elle réinterroge le recours aux contractuel.le.s alors que le choix de pérenniser cette équipe par voie statutaire aurait pu être fait.

La collectivité argumente par la nécessité d'expérimenter le dispositif. Pour la FSU l'expérimentation est déjà faite (recours à une agence d'intérim en 2020 + cette équipe mobile en 2021) et a fait ses preuves. Par ailleurs, pas de nécessité d'attendre la fin du travail d'analyse sur le dimensionnement des équipes des 38 collèges, puisque nous sommes là sur une équipe mobile de remplacement. Or, compte-tenu des fortes restrictions professionnelles et de l'usure des ATTEE, il n'y a aucune chance que le nombre de remplacement à effectuer diminue...

Direction de l'Education, de l'Enseignement supérieur et du sport - Création d'un poste de responsable Eure et Loir Campus de catégorie A

Le CD est fortement mobilisé pour accompagner et développer l'enseignement supérieur en Eure et Loir. De ce fait, la capacité de la direction de répondre favorablement à la demande de réalisation de ces projets nécessite de faire évoluer le poste de chef de projet (catégorie B) en responsable d'Eure-et-Loir Campus (catégorie A).

La FSU interpelle la collectivité sur le fait qu'il est demandé l'avis du CT pour un poste dont la vacance est déjà publiée. Il semble que cela soit pour gagner en réactivité...

Direction de l'immobilier et des facilités - Création d'un contrat projet (pour information)

Au sein de la Direction de l'immobilier et des facilités, le service de conception et réalisation de projets assure la maîtrise d'ouvrage sur les plans technique, administratif et financier lors des phases de programmation de conception, de réalisation. La collectivité a établi une politique d'investissement. En complément de cette politique, deux projets ponctuels, le regroupement des sites chartrains et l'extension d'Eure-et-Loir Campus nécessite de renforcer l'équipe. Pour cela il est encore une fois recouru à un contrat de projet pour l'embauche d'un chargé d'opérations.

La FSU rappelle qu'au vu des biens patrimoniaux de notre collectivité, la gestion du patrimoine bâti nécessite des besoins constants et sur le long terme.

Direction du patrimoine culturel et de l'attractivité - Organisation de la direction (pour avis)

La réouverture annoncée du COMPA sur son site actuel prend forme. Il est ici présenté une évolution de la Direction du patrimoine et de l'attractivité dans ce cadre.

La première question de la FSU porte sur

l'appellation du service COMPA telle qu'elle est proposée avec notamment la disparition du domaine de la Ferté-Vidame et de la Maison de tante Léonie du titre. Que deviennent les autres thématiques et les agent.e.s en charge de celles-ci ?

Ces deux thématiques sont directement rattachées à un des deux directeurs adjoints.

Sur l'aspect RH, la FSU s'interroge sur :

- avant la fermeture du COMPA, il y avait 3 médiateurs culturels. Il est indiqué retour de deux postes, qu'en est-il du troisième poste ? ;

- le glissement de deux ETP à l'interne de la direction ;

- poste d'accueil : la collectivité parle maintien «du» poste mais il y en avait 4 ?!!! sans doute que les vacataires mentionnés en dessous viennent remplacer deux postes de catégorie C ?

En substance, les réponses indiquent que l'ouverture du COMPA se fera à un niveau moindre de ce qu'il était avant sa fermeture. Soit, mais il nous faudra être vigilants pour que les moyens permettent la montée en puissance du COMPA, l'exploitation des collections, des expositions, etc.

La FSU a par ailleurs réinsisté sur le recours aux vacataires. Les vacataires « peuvent perdre leur emploi sans délai ni indemnité et ils ne bénéficient pas des droits attachés au statut de contractuel : congés annuels, primes, formation... Le recours aux vacataires, c'est de la précarité

à l'état pur ! Par ailleurs sur l'aspect réglementaire, la jurisprudence émanant des décisions des juges administratifs, distingue le contractuel du vacataire dans le caractère permanent ou non du besoin ayant justifié le recrutement (agent recruté ponctuellement pour réaliser un sondage). Des postes d'accueil ont-ils bien vocation à être pourvus par des vacataires ?!?!

La FSU s'est abstenue. Elle est bien évidemment favorable à la réouverture du COMPA, qu'elle a réclamé avec insistance, mais interroge grandement les choix faits pour cette réorganisation sur la partie RH !

Questions diverses :

La FSU intervient pour évoquer la préconisation de la Haute Autorité de la Santé d'organiser un rappel vaccinal à l'automne pour notamment les personnes fragiles. La FSU propose une campagne vaccinale comme c'est le cas pour la grippe. La collectivité indique que si elle dispose du vaccin, elle y est favorable, et qu'elle travaillera avec l'ARS en temps voulu.



CHST

1er février 2022

Approbation à l'unanimité des PV des 6 septembre, 4 octobre et 29 novembre 2021

Election du secrétaire du CHSCT, à l'unanimité la FSU – secrétaire : Mme Dominique CHARLES

Point sur la situation sanitaire : pour information

Bilan des données COVID actualisé au 30 janvier :

Nombre de situations depuis 08/2020 : 1287 (dont 385 du 01/01 au 30/01/22)

Cas positifs depuis 08/2020 : 479 (dont 245 DU 01/01 AU 30/01/22)

Règles de télétravail :

Application du protocole de droit commun à compter du 2 février 2022

Obligation vaccinale :

Mise en conformité, pour les professionnels de santé, à compter du 30 janvier 2022 : dose de rappel octroyant le pass vaccinal.

Finalisation du programme de visites ACFI et CHSCT pour 2022 : pour information

Visites ACFI : CMI Auneau – CMI La Loupe - MDSC du Perche – Collège J. Monnet Luisant

Visites des membres du CHSCT : CMI Vernouillet – Collège A.

France Châteaudun — MDSC Dreux – CMI Châteaudun – Direction du Numérique.

Une discussion s'est engagée entre les O.S. et l'administration sur l'intérêt de visiter certains sites refaits à neuf, l'administration a répondu que c'était aussi pour voir si les conditions de travail des agents étaient respectées.

Bilan 2021 programme annuel de prévention : pour information

Ce bilan contient 9 axes votés il y a quelques années par les O.S. et l'administration :

Sur l'axe 1 Poursuivre l'élaboration du document unique : les identifications des risques sont faites, le but est que ce document soit partagé avec les managers, pour ensuite le rendre lisible par tous les agents de la collectivité, travail accessible dans 1 an. A savoir que pour l'instant, il n'a pas été possible d'intégrer les RPS dans ce document : affaire à suivre.

Sur l'axe 3 Améliorer la prévention du risque incendie et l'assistance aux personnes : reprise des exercices sur 2022 : sont programmés l'AD2i Dunois, MDSC Châteaudun : procédure à retravailler avec SQVT, formation des agents courant mars 2022, BDEL : programmation formation des agents extincteurs et incendie. MDSC Drouais et Château de Maintenon faits.

L'administration demande un calendrier et récapitulatif par site et formation.

Sur l'axe 4 Améliorer le niveau de prévention, de sensibilisation et d'informations des agents à la sécurité : aucun accident analysé en raison de la crise sanitaire mais 2 accidents répondant aux critères. Les analyses seront faites prochainement. Il est à noter que dans les collèges, les registres hygiène et sécurité dépendent de l'éducation nationale et ne sont pas dématérialisés. La FSU a demandé qu'ils soient imprimés et disponibles à l'accueil pour tous les agents de notre collectivité. Une réflexion de l'administration sera faite à tous les collèges.

Information sur la médecine préventive avec le Centre de gestion :

En 2017, demande de la part des collectivités publiques d'avoir une médecine préventive à disposition au sein du Centre de Gestion d'Eure-et-Loir. Un travail de réflexion a été mené et l'ouverture d'une médecine préventive au Centre de Gestion d'Eure-et-Loir est prévue à partir de 2023. Le Centre de Gestion d'Eure et Loir va d'abord travailler avec les services de l'Etat (Préfecture, Ministère de l'Intérieur, Ministère de la Justice), pour arriver à terme à une gestion de 5 à 6000 agents. Le SISTEL va uniquement travailler sur le secteur privé. Le Centre de Gestion d'Eure-et-Loir s'est rapproché du Conseil départemental d'Eure-et-Loir pour connaître son avis sur la question. Il s'est montré intéressé par ce

partenariat. Cette prestation sera payante. Equilibre à déterminer avec les partenaires et les collectivités.

La médecine préventive devrait s'installer dans les locaux actuellement occupés par le CNFPT, qui partirait pour occuper d'autres locaux.

Actuellement beaucoup de retard au niveau des RDV médecine du travail et notamment pour les RDV de reprise après arrêts, liés à des maladies ou des accidents.

Point sur la prévention du risque agression au sein de la DGAS : pour information

Travail autour du guide de la protection des agents - exemple : comment préparer une visite à domicile compliquée.

Rédaction de fiches de conduites à tenir

Le déploiement du logiciel est en cours auprès du CDEF.

Information sur les fiches issues du registre sécurité santé au travail – pour information

Collège Louis Armand : Monte-charge pas adapté pour les livraisons dans la cuisine, pas assez de sécurité, l'escalier est dangereux, risque de chute en cas de gel : des échanges ont eu lieu avec la cheffe du collège et SQVT, travaux bâtiment difficiles à gérer.

7 juin 2022 **Approbation du PV** du 1er février 2022 : Approuvé à l'unanimité

Point sur la situation sanitaire : pour information.

Une baisse des signalements est constatée depuis un certain temps.

La mise en place d'un guide repère des mesures de prévention.

Le maintien de l'obligation vaccinale pour les professionnels visés par le dispositif législatif d'août 2022.

La FSU a demandé qu'un rappel des consignes sanitaires soit fait (diffusion par intranet). La FSU signale que certains collèges disent ne plus avoir de masque, notamment en raison de leur récupération par le Conseil départemental.

La collectivité précise qu'il ne s'agit pas de récupérer les masques restant mais de les recenser.

Présentation du programme de travaux par site pour 2022 : pour information.

Restructuration et extension :

Collège Dreux Louis Armand : Normaliser le fonctionnement de la demi-pension par une réorganisation complète des locaux de production et de restauration : retard sur le déplacement de la cuisine, problème de communication entre les agents et la direction du collège sur la mise en service de la nouvelle cuisine.

La demi-pension sera opérationnelle à la rentrée scolaire de septembre 2022.

Collège Auneau Jules Ferry : prochaines étapes : aménagement de la nouvelle demi-pension (extension), aménagement du parvis d'entrée, aménagement de la vie scolaire dans le bâtiment neuf. Congés d'été 2022 : démolition du bâtiment préfabriqué, réfection de la cour et aménagements extérieurs.



Collège Châteauneuf-en-Thymerais La Pajotterie : dernier trimestre 2022 : démolition des 2 bâtiments préfabriqués.

Collège Vernouillet Marcel Pagnol : démolition du préfabriqué.

MGP1 (marché global de performance énergétique) – 10 collèges

Cloyes : nouveau lave-batterie

Dreux Camus : pompe à chaleur

Saint Prest : vestiaires des agents

La Loupe : bardage de façade

Mainvilliers : sanitaires du préau

Château de Maintenon : Aménagement de l'église Saint Nicolas pour y accueillir la nouvelle billetterie et la boutique du château. Le nouveau plan sera communiqué ultérieurement. Revoir à compartimenter les combles pour sécuriser en cas d'incen-

die.

CMI Anet : Reconstruction – démarrage des travaux septembre 2022 et réception septembre 2023.

CMI Vernouillet : Construction BLD de l'Industrie – démarrage des travaux septembre 2022 et réception septembre 2023.

Etudes à venir :

CMI Authon du Perche : projet de la restructuration du centre par la réhabilitation et l'extension du bâtiment existant.

CMI Bonneval : réhabilitation partielle du centre.

AD2i Janville : amélioration du confort thermique des locaux (rayonnement solaire sur les façades sud, mettre des casquettes).

CMI Voves : réhabilitation du centre par le redimensionnement de la parcelle.

Collège Vernouillet Pagnol : phase II

La FSU a interpellé l'administration sur le collège Jean Monnet de la Loupe, dont la ventilation à la plonge serait défectueuse depuis un certain temps. Certains jours, la température mesurée est de 45°degrés. La collectivité prend note et précise que ce dysfonctionnement sera géré par le service maintenance des collèges.

Il nous a également été présenté, les travaux faits, en cours ou à venir sur l'ensemble des bâtiments départementaux (EX BA 122, Hôtel du Département, EMT, CEM, château de Maintenon, archives, Eure et Loir CAMPUS, COMPA, CDEF, DGAS,...) estimés à 1 015 000 €, hors estimation encours.

Déménagement de bureaux aux Epars : pour avis

Réflexion sur une nouvelle répartition des bureaux afin de correspondre davantage à la vie des services, en accord avec les agents concernés. Retirer le mobilier qui ne sert plus et redonner du mobilier adapté à la superficie.

LA FSU a donné un avis favorable.

Retour d'expérience de l'utilisation des nouveaux matériels à la DI : pour information

Trois équipements : Lintrac au CMI d'Auneau – VsV au CMI Vernouillet – Tracto-pelle au CMI d'Illiers Combray :

Lintrac : avantages : cabine confortable, matériel peu bruyant – Visibilité facilitée sur l'environnement de la machine, sur les broyeurs, adapté au territoire. Limites : utilisation du double outil sur accotement – broyeur ne suit pas la pente du terrain – absence d'un accoudoir pour le bras gauche...

Le Lintrac donne entière satisfaction aux chauffeurs d'Auneau.

VsV : avantages : l'ergonomie du poste de conduite – visibilité du poste de conduite – le confort et la qualité de travail – gain de temps... Limites : Rotor avant qui continue de tourner quand le chauffeur se lève du siège – crainte en amont de l'utilisation sur le comportement du véhicule dans les pentes...

Le VsV est un véhicule adapté à l'utilisation en CMI. Il conviendra de vérifier la fiabilité du matériel sur du long terme.

Tracto-pelle : avantages : l'ergonomie du poste de conduite – confort pendant les déplacements – chargement de tous types de matériaux avec le godet. Limites : engin nouveau pour les CMI – Modification des méthodes de travail – pas adapté pour chargement sel pendant la campagne hivernale. Le Tracto-pelle : retour mitigé sur l'adéquation entre l'engin et les besoins d'un CMI. L'axe majeur d'amélioration repose sur une formation plus complète des agents.

Présentation du Plan Hygiène Sanitaire : pour information

Proposition d'un Plan d'Hygiène Sanitaire écoresponsable dont les objectifs sont de respecter l'environnement, la sécurité, la santé des élèves et du personnel des collèges. Trois collèges pilotes ont été identifiés (collège Gaston Couté de Voves et Jean Macé à Mainvilliers ainsi que le collège Jean Moulin de Chartres). Par l'intermédiaire de marché public, les collèges ont été équipés de centrales de dilution, d'adoucisseurs ainsi que de chariots et ma-

tériels de la méthode de pré-imprégnation. Avantages : suppression des chariots à deux seaux – réduction de l'utilisation d'eau, de produits d'entretien – gain de temps dans l'exercice des missions des agents – rédaction d'un plan de nettoyage – propreté visuelle plus satisfaisante.

La FSU note que les avantages sont bien notés dans le CHSCT mais pas d'inconvénients, nous pouvons être sceptiques !

La DEESS présentera en septembre 2022, le bilan de cette phase test et sollicitera un arbitrage concernant une proposition de généralisation à l'ensemble des collèges.

Rapport d'activité 2021 de la conseillère sociale : pour information

L'année 2021 a été marquée par la continuité de la crise sanitaire, ce qui a fragilisé davantage ceux qui rencontraient des difficultés, un constat a révélé que le travail avait pris une autre place. Cette crise révèle donc un équilibre fragile entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les attentes en matière de qualité de vie au travail se confirment dans la recherche de cet équilibre. La souffrance économique, le pouvoir d'achat, le salaire et les primes sont devenues prioritaires également. L'inflation et la crise Ukrainienne vont sans nul doute renforcer ce facteur.

Rapport d'activité 2021 du psychologue au travail : pour information

Sur l'année 2021, 62 agents ont été en accompagnement individuel. Si le nombre d'agents accompagnés est stable depuis 2020, une hausse du nombre d'entretiens a été identifiée, passant à 184.

Sur l'année 2021, en accompagnement collectif, 6 interventions psychosociales ont été réalisées

Il est à noter que le Pôle Education, Culture et Attractivité et la DGAS sont très concernés. [NDLR : 2 entités fortement féminisées notamment avec les ATTEE concernant la 1ère et les Trav. Soc. Concernant la 2ème].

Enfin, si ce rapport consiste en une quantification des suivis, en revanche, rien n'interroge l'organisation du travail donnant peut-être à penser que les problématiques sont inhérentes aux agent.e.s. Or,

cela ne serait pas la réalité du terrain !

Rapport Santé, Sécurité et Conditions de vie au Travail 2021 : pour information

Compte tenu du contexte sanitaire, en 2021, aucune visite n'a pu être réalisée. En revanche, 2 visites ACFI ont pu se tenir en fin d'année au collège de la Pajotterie à Châteauneuf en Thymerais et au service Archéologie. Un tableau d'avancement sur les exercices d'évacuation sur site, a été présenté à la demande des organisations syndicales. Concernant les accidents de travail, depuis 2010, l'activité la plus accidentogène était la circulation à pied. Or en 2021, le nettoyage et l'entretien des locaux, exercé par les agents ATTEE dans les collèges est l'activité la plus accidentogène. En effet, la mise en place des protocoles de désinfection dans les collèges représentait une activité importante et récurrente des agents.

Plan d'action suite à la visite ACFI du collège de la Pajotterie : pour information

Recrutement d'apprentis mineurs en 2022 : pour information

34 apprentis sont accueillis dans notre collectivité dont 4 basés au CEM, parmi lesquels figurent des apprentis mineurs. Pour ce faire, la DRH s'assure que la visite d'embauche soit réalisée avant la prise de poste, le conseiller en prévention échange avec l'encadrant de l'apprenti, la durée journalière et la durée maximale de travail consécutif applicable aux apprentis mineurs sont respectées.

Information sur les fiches issues du Registre SST : pour information

Sur 13 fiches présentées à cette instance, 9 proviennent de la MDSC du Drouais et principalement des menaces voire agressions venant des usagers. L'administration propose principalement des demandes de protection fonctionnelle, rdv auprès du médecin de prévention et soutien du psychologue du travail.

Questions Diverses

Sur le déménagement « Insertion et MDA » Cap de la Madeleine vers la place du Phénix, abritant les services de la MDSC Châteaudun, le SQVT est informé depuis 3 semaines par le LAB 28. C'est en cours d'étude.

Assistants familiaux

Une rémunération garantie dès ce 1er septembre

La rémunération des assistants familiaux ne peut plus, à partir de ce 1^{er} septembre, être inférieure au Smic. Concrètement, le décret prévoit que cette rémunération « garantie » est désormais constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail.

La part correspondant au premier accueil ne peut être inférieure au Smic mensuel. Quant aux parts correspondant à chaque accueil supplémentaire, elles ne peuvent être inférieures « à 70 fois le Smic par mois et par enfant ».

Le Conseil Départemental semble avoir prévu la réévaluation sur septembre ou sur octobre avec rattrapage.

Les attributs du dialogue

Pas bravo à Patrick COROYER, DRH Président de l'Association nationale des DRH, qui, s'exprimant dans la Gazette au nom de l'apaisement des relations avec les syndicats, ose écrire : « Le dialogue social doit rester courtois, respectueux, même s'il est viril ».



Eh bien, monsieur le DRH, le dialogue est bien mal engagé sur le thème de l'égalité femmes-hommes, la courtoisie et le respect... Pour l'apaisement, on repassera aussi, si le débat doit passer par la virilité !



À la lecture de « Mon Eurélien » numéro 24, nous apprenons le lancement d'une étude prospective, confiée au cabinet Acadie coopérative créée en 1978, visant à définir les principaux enjeux de notre Département intitulé « Eure-et-Loir 2040 ».

Dans l'article consacré à cette étude, il est indiqué que cette démarche participative est ouverte aux acteurs parties prenantes du devenir du territoire dont le grand public.

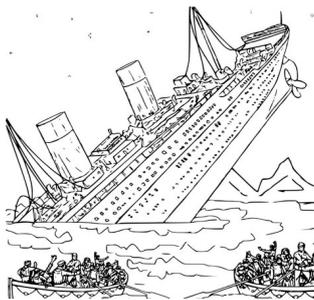
Il y est également indiqué que « tous les agents pourront émettre des avis et faire des propositions pour l'avenir du Département ».

Il semble que des temps d'échanges aient été organisés en mai 2022 mais toutes les agentes et tous les agents n'y ont pas été associé.e.s.

Ces temps d'échange, apprend-on également dans l'article du magazine interne de la collectivité, étaient des « speed boat » littéralement des bateaux rapides.... Peut-être est-ce pour cela que toutes et tous n'ont pas été convié.e.s ? Peut-être s'agissait-il d'inviter les plus rapide d'entre nous, celles et ceux qui maîtrise la barre, les courants froids, les vagues et le resac !?!

Espérons que ces « speed boat » d'un Département, chef de file dans le social, ne naviguent pas trop vite au risque de ne pas voir les mains tendues des citoyennes et citoyens en train de se noyer dans l'océan de cette société où le profit se nourrit de la misère et de l'exclusion....

Espérons également que cela ne finisse pas pour l'Eure-et-Loir comme pour le Titanic !



COMPA

Enfin la réouverture...



Après avoir eu longtemps un genou à terre, le COMPA a repris de la hauteur et réouvert le 17 septembre !

Les syndicats et les professionnels n'ont rien lâché. Et enfin, lors de son arrivée l'exécutif en place a annoncé cette réouverture. Restons collectivement attentif à son avenir...



TOUT AUGMENTE, sauf...

Le regretté Coluche disait : « À une époque où tout augmente, nous sommes heureux d'apprendre que les kilomètres, les mètres et les décimètres n'ont pas varié depuis le dernier septennat. Bravo ! ».

Eh bien, au Conseil départemental d'Eure-et-Loir, il y a au moins deux choses qui n'augmentent pas... Le nombre de personnel titulaire et la durée de fonction des directeurs généraux des services (DGS).

La raison de la diminution du nombre de titulaires, on sait pourquoi, c'est dogmatique !

En revanche, pour le temps de passage des DGS dans la collectivité !?! Chronologiquement, pour les dix derniers DGS, ils et elle sont resté.e.s :

- 10 ans (Alain CREZE),
- 4 ans (Olivier MARLEIX),
- 3 ans (Didier WISSELMANN),
- 3 ans (Alexandre MURAT),
- 3 ans (Wilfried VERNA),
- 3 ans (Bertrand MARECHAUX),
- 2 ans (Jean-Charles MANRIQUE),
- 4 mois (Franck LORHO),
- 14 mois (Stéphanie DELAPIERRE),
- 8 mois (Michel GUENNEAU).

Certains auront à peine pris le temps de s'asseoir, de redécorer le bureau ou de commander une belle voiture. Leur souvenir n'est pas toujours impérissable (ou supportable). En revanche, la question est : cette valse est-elle spécifique à notre collectivité ?

Par ailleurs, comme quasiment chaque nouvelle arrivée s'accompagne d'une réorganisation / modernisation / bla-bla... comment est-il imaginable de penser les politiques publiques sur la durée ? [NDLR : 2040 c'est loin]. Comment les collègues peuvent-elles et peuvent-ils se projeter, alors qu'on leur suggère, parfois fortement, que ce qui se faisait précédemment est obsolète, voire pire ?

Alors, le changement c'est bien mais la continuité, parfois, ça a du sens...

Directeur général des services

Au suivant....

En même temps que l'annonce du Président concernant le départ du DGS en poste depuis moins d'un an, le nom du futur DGS était déjà communiqué aux agent.e.s.

Nous verrons le temps de passage de l'intéressé. Nous ne connaissons pas la lettre de mission que les élus lui ont confiée.

Toutefois, au regard de son parcours, pas sûr que ce soit le prisme de chef de file du social qui séduise le futur DGS dans un Conseil départemental ! Les cordons de la bourse, cela doit davantage être sa marotte : ancien secrétaire général du Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables et délégué général de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ou encore secrétaire général de la Banque Palatine, spécialiste de la gestion de patrimoine.

En revanche, en tant que diplômé de l'École Supérieure de journalisme de Paris, peut-être pourra-t-il écrire quelque article pour le prochain « Syndic'et Vous » ... ? Toutefois, pas sûr que son passage à la Tribune de l'Expansion ou comme directeur de l'information de la Fédération des Caisses d'épargne l'en prédispose....

On nous donne d'une main pour mieux reprendre de l'autre !

En juillet 2022, le Président de Conseil Départemental a adressé à chaque travailleuse sociale et travailleur social de la collectivité un courrier les informant de la mise en place du Ségur pour revaloriser et reconnaître les métiers du social.

Dans le même temps, elle a informé les organisations syndicales de la suppression des jours de sujétions de ces mêmes travailleuses et travailleurs sociaux au titre de l'application du règlement du temps de travail, voté en 2016, indiquant que les catégories A ne peuvent en bénéficier.

Les missions des travailleurs sociaux n'ont pas changé avec leur passage en catégorie A, celui-ci étant loin d'être le cadeau suprême puisqu'ils sont toujours soumis à la complexification des procédures, l'empilement des dispositifs, l'extension du management avec le recrutement massif de cadres gestionnaires hors du secteur social, la pression temporelle, aux horaires décalés, aux urgences constantes, à la nécessité de réaliser plusieurs choses en même temps. Par ailleurs, malgré les injonctions du travail en partenariat et à la coordination, les temps de travail en équipe, les rencontres informelles, les régulations institutionnelles, les groupes d'échanges ont été fortement réduits.

Pour adapter leur accompagnement à la singularité des situations, en plus des horaires décalés, elles et ils sont contraint.e.s de mobiliser leurs ressources personnelles pour agir et sont particulièrement exposé.e.s à une forme de pénibilité psychique dans leur travail et ont à « payer de leur personne ».

En supprimant ces jours de sujétions naguère nommés « semaine de détente » la collectivité démontre une nouvelle fois son incapacité à reconnaître la réalité des efforts consentis par cette catégorie professionnelle particulière pour que le travail soit correctement fait, malgré tout !

Le timing était bon mais l'attribution de Ségur n'a aucun lien avec les jours de sujétion, obtenir une augmentation de salaire ne permet pas de souffler, les congés oui.

NDLR : Lors de la réunion avec les travailleuses sociales présentes, le lundi 12 septembre, a émané le souhait d'une rencontre entre un délégué de travailleuses et travailleurs sociaux et le Président et la Vice-Présidente en charge des personnels.

Le 15 septembre, l'intersyndicale CFDT, CGT, FSU et UNSA a donc sollicité, par mail, Christophe LEDORVEN et Evelyne LEFEVRE, pour une rencontre le lundi 3 octobre 2022 avant la séance d'Assemblée. A l'heure où nous écrivons ces lignes aucune réponse n'est encore parvenue.

La FSU saisit le Président du Conseil départemental

La section FSU a interpellé le Président du Conseil départemental le 1^{er} septembre 2022 concernant la prévention et la protection de l'enfance.

Pour mémoire, fin 2018, le Directeur général des services (DGS) en poste stoppait le projet de schéma de prévention et de protection de l'enfance avant son adoption. Il indiquait que : « le cabinet ENEIS, allait assurer une intervention complémentaire visant à consolider le diagnostic du schéma de prévention et de protection de l'enfance et à décliner le plan d'actions », cabinet qui avait déjà produit, l'été précédent, un diagnostic.

En décembre 2020, notre section s'enquérât auprès de la DGS en poste de l'état d'avancement dudit schéma. Par mail, le 14 décembre 2020, la direction des ressources humaines nous informait « que ce dossier était encore en cours d'élaboration et qu'il nous serait présenté dès qu'il serait finalisé. »

A ce jour, le schéma en vigueur qui définit les « orientations d'une politique de prévention et de protection de l'enfance, en plaçant l'usager, l'enfant et sa famille au cœur du dispositif » date de 2012. Comment peut-on sérieusement penser, au regard de l'évolution permanente de notre société et des problématiques particulières liées au travail social, particulièrement sur le champ de la prévention et de la protection de l'enfance, qu'un schéma adopté en 2012, permet, en 2022, d'être en phase avec les enjeux et d'assurer la prévention et la protection dues aux enfants et jeunes de ce Département ?!

En 2019, dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance, le Secrétaire d'Etat chargé de la protection de l'enfance a engagé une expérimentation de contractualisation Etat-Département en 2020/2022 pour agir le plus précocement possible, sécuriser les parcours et préparer les sorties de l'ASE, visant à mettre fin aux sorties dites « sèches ».

Le Conseil départemental d'Eure-et-Loir, comme trois autres départements de la Région centre Val de Loire a contractualisé avec l'Etat dans ce cadre avec une participation de l'Etat à hauteur de 1 700 000 € pour l'Eure-et-Loir.

Lors du Comité technique du 16 novembre 2021 (CF « Syndic'et Vous n°47), la convention signée dans ce cadre nous a été présentée. En préambule de son intervention, la FSU rappelait son courrier d'avril 2020, adressé au Président (l'ancien). La FSU y faisait état des difficultés et de la mise en place d'un service largement dégradés à la PMI. Nous rappelions combien cela était maltraitant pour les professionnel.le.s et se faisait au détriment des missions de prévention primaire et de la qualité de service rendu aux usagers.

Notre collectivité ne fait pas exception aux dysfonctionnements dénoncés nationalement ces dernières années, engendrant d'ailleurs parfois des drames... Elle ne fait pas non plus exception au mal-être des collègues générant son lot de postes vacants, d'arrêt de maladie et autres épuisements professionnels.

Il ne suffit pas de « twitter » son plaisir d'ouvrir le Comité de pilotage de l'observatoire départemental de la protection de l'enfance...

Aussi, la FSU a donc à nouveau sollicité l'ouverture d'un chantier d'envergure sur la prévention et la protection de l'enfance, associant largement toutes les actrices et acteurs de la protection de l'enfance.

PLAN DE RIQUEUR!



AUGMENTEZ LES SALAIRES, PAS L'ÂGE DE LA RETRAITE !

**Le 29 septembre,
Tout-e-s en Grève et Manifestation !**

La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie appelle des mesures d'une toute autre ampleur que celles prises jusqu'à présent par le gouvernement. La loi dite « pouvoir d'achat » votée cet été se contente de poser quelques rustines et, à travers les exonérations de cotisations, ampute le financement de notre modèle social.

Alors que la fatigue et le ras-le-bol s'étendent sur nos lieux de travail, le gouvernement entend remettre à l'ordre du jour la réforme des retraites et refuse de prendre des mesures générales pour garantir des hausses de salaires pour toutes les catégories de travailleur.euses.

Nous Exigeons

UNE JUSTE INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Couplée à la volonté de durcir les conditions d'obtention du RSA, la nouvelle réforme de l'assurance chômage va à l'encontre des droits des travailleur.euses.

L'AUGMENTATION DES SALAIRES

- ⇒ Indexation des salaires sur les prix,
- ⇒ Revalorisation du point d'indice et de toutes les grilles dans la Fonction Publique,
- ⇒ Revalorisation des pensions, retraites et prestations sociales

LA RETRAITE A 60 ANS

C'est possible en augmentant le nombre et les montants des cotisations : réduction de la précarité, augmentation des salaires notamment des femmes, suppression des exonérations de cotisations patronales, participation des revenus financiers...

Manifestation départementale

29 septembre 2022

**14h30 place des Halles
à CHARTRES**



Attractivité et salaire

Vite, un plan de relance...

La France découvre en cette rentrée scolaire 2022 qu'il manque de près de 4 000 profs, dont une partie sera comblée après un rapide « job dating ». Mais les enseignants ne sont que l'un des métiers de service public qui font face à une grave pénurie de candidats. Par exemple, nous sommes toutes et tous quotidiennement confronté.e.s à celle des professionnels de santé.

Hélas, la territoriale et les services publics locaux ne sont pas en reste... Ces derniers sont éclatés au sein des communes, intercos, départements et régions empêchant du coup une vision nationale des pénuries dans ces services publics locaux. Elles sont pourtant bien réelles et concernent de multiples métiers, des conducteurs de bus scolaires aux travailleurs sociaux, en passant par les professionnels de la petite enfance, les informaticiens, les juristes...

Cette désaffection ne date pas d'hier et on en connaît parfaitement les causes : un « fonctionnaire bashing » soutenu depuis de nombreuses années, et même parfois par les élus, un gel des rémunérations qui fait qu'un « fonctionnaire qui touchait 1 000 euros en 2010 ne reçoit aujourd'hui que l'équivalent de 820,40 euros », des pressions budgétaires qui diminuent la qualité du service rendu et dégradent les conditions de travail... Résultat : les carrières publiques sont délaissées et le service qui va avec est, par voie de conséquence, dégradé !

Pour les reconquérir, il va falloir y mettre les moyens et les récentes revalorisations de carrière n'y suffiront pas.

Selon le président Macron, la « fin de l'abondance » est arrivée. Mais dans quel monde vit-il ? Celui des patrons d'entreprises publiques qui veulent faire sauter leur plafond salarial jugé trop bas (37 500 euros par mois) ? Celui des actionnaires ? Pour beaucoup de familles le pouvoir d'achat est devenu un pouvoir de vivre !

RETRAITES

Se battre, c'est montrer qu'elles sont parfaitement finançables

Le 1^{er} septembre, la Première ministre annonçait sur France Inter : La réforme des retraites reste "un enjeu très important" et le gouvernement la mettra en œuvre "bien évidemment". Elle ajouta que les discussions s'engageront après le Conseil national de la refondation" [NDLR : il se tiendra mi-septembre].

Les éléments de langage du gouvernement sur la nécessité d'une réforme à l'épreuve des faits

L'argument du choc démographique

En 2000 il y avait 4 personnes de 60 ans ou plus pour dix personnes ayant entre 20 et 59 ans, en 2050 il y en aura 7 pour 10. Ce n'est pas insurmontable !

Il n'est pas illogique, dans une société où les personnes de plus de 60 ans sont plus nombreuses, que la société leur consacre davantage. C'est même un bénéfice pour la société que les retraités aient un revenu qui leur permette d'en être pleinement partie prenante. Passer d'environ 14% du PIB, comme c'est le cas actuellement, à 18 ou 19% environ permettrait de financer la retraite à 60 ans telle que la FSU la porte, ce ne serait pas un effort insoutenable.

A l'inverse, une société où les travailleurs se tuent à la tâche jusqu'à un âge avancé et où les personnes âgées sont maintenues dans la misère est-elle enviable ?

Pour ne prendre qu'un exemple, l'augmentation du nombre moyen d'arrêts maladie constatée dernièrement est due en grande partie à la hausse des arrêts pour longue maladie, particulièrement entre 60 et 62 ans. Faire travailler les gens plus longtemps a donc aussi un coût financier et humain, c'est plus d'arrêts maladie à financer, ce sont aussi plus de souffrances et moins de possibilités de profiter de la vie en bonne santé.

Par ailleurs, l'argument du choc démographique nie les gains de productivité futurs : un actif de demain produira davantage en valeur qu'un actif d'aujourd'hui, et sauf à considérer que l'ensemble de ces gains de productivité doivent aller aux profits, ces gains de productivité permettent d'envisager un financement des retraites.

L'augmentation de l'espérance de vie n'a rien de définitif, c'est grâce à la protection sociale en général, grâce au système de retraites, que ces gains d'espérance de vie ont été possibles. On sait par les Etats-Unis, que l'espérance de vie en bonne santé baisse ou stagne, l'espérance de vie baisse tout court : est-ce cela que l'on veut ?

La FSU demande d'autres financements pour les retraites

- Pour avoir davantage de cotisants, il faut mener une politique de l'emploi. Aujourd'hui, plus de 5 millions de personnes sont

privées d'emplois et condamnées à la précarité ou aux petits boulots, c'est un manque à gagner considérable pour les régimes de retraites.

- Pour avoir davantage de cotisations, il faut davantage de salaires. Par exemple, les cotisations sur les bas salaires ont été très fortement réduites, ce qui incite à embaucher au SMIC : le cercle vicieux que cela entraîne, c'est moins de salaires et moins de cotisations dans les caisses de retraite. Il faut en sortir ! Si les femmes étaient payées à leur juste qualification, le relèvement de leur salaire pour atteindre l'égalité salariale ferait là aussi progresser les cotisations.

Pour financer les retraites, il faut mettre à contribution les revenus financiers, en prélevant une partie des 250 milliards versés sous forme de dividendes.

L'argument de la simplicité et de la lisibilité

Il n'y a rien de plus illisible qu'un système dans lequel on ne peut pas connaître à l'avance le montant de sa pension !

Il n'y a rien de plus simple, à l'inverse, qu'un système qui assure un pourcentage du dernier traitement brut ou des meilleurs salaires dans le privé.

La complexité a été introduite par les réformes qui, à coup de décotes, de proratisations, de suppressions de droits aux uns d'abord puis aux autres ensuite, ont introduit des éléments d'incompréhension, c'est sur ces réformes qu'il faut revenir !

Les retraité.e.s de la territoriale

Dans un article publié en juillet, la Gazette des Communes évoque la retraite dans le Fonction Publique Territoriale.

Il y est indiqué que la dernière enquête de la Drees sur les motivations de départ à la retraite montre que des fonctionnaires territoriaux sont pris entre l'envie de mettre fin dès que possible à un travail parfois difficile et le besoin de s'assurer une pension pleine, voire accrue.

Partis à la retraite depuis un à deux ans à peine, en moyenne à 60,7 ans, ces anciens fonctionnaires territoriaux avouent qu'ils auraient aimé le faire un an plus tôt.

Interrogé sur la raison qui a motivée la décision de départ en retraite, les réponses sont :

Première raison : avoir atteint l'âge minimal donnant le droit de le faire ;

Deuxième raison : avoir atteint l'âge permettant une retraite à taux plein.

D'autres motivations relèvent du travail lui-même : si, dans les quatre régimes, la première raison du départ à la retraite est tout simplement de ne plus vouloir travailler, pour les territoriaux – plus souvent que dans les autres régimes -, les répondants assurent être partis par insatisfaction des conditions de travail.

Collèges

La rentrée pour les personnels ATTEE

Cette rentrée 2022/2023 s'effectue alors que, fait nouveau depuis quelques temps, la collectivité n'a mis en stage aucun contractuel en fin d'année scolaire passée. Cette décision de la collectivité, nous l'avons dénoncée à plusieurs reprises et ce, dès la réunion dite mensuelle de concertation du 28 avril 2022.

En effet, les années précédentes, la collectivité permettaient à des personnels agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) contractuels, comme la loi le permet, d'être stagiaires, voie vers la titularisation.

Cette possibilité ne concernait que quelques d'agent.e.s et n'aurait nullement mis en péril les finances de la collectivité. Eh bien non, on préfère maintenir les collègues dans la précarité de savoir si elles ou ils seront renouvelé.e.s.

On nous a expliqués que ce report d'un an est lié à la démarche d'analyse et d'étude des effectifs ATTEE des 38 collèges avec l'objectif de bâtir un nouveau référentiel.

Un cabinet extérieur accompagne la démarche, et si on ne peut préjuger des résultats, on sait bien par ailleurs que la philosophie générale d'économie de la dépense publique n'y est pas étrangère.

La section FSU sera très vigilante et vous sollicitera pour avoir un certain nombre d'éléments concernant vos collègues respectifs, ce travail ne pourra se faire sans vous.

Les résultats de cette étude auront nécessairement un impact sur vos conditions de travail. Car ce référentiel deviendra l'outil de dotation des établissements, notamment en ce qui concerne le personnel.

Par ailleurs, le protocole sanitaire au moment de la rentrée est au niveau 1. L'évolution potentielle sera bien sûr liée à celle des conditions sanitaires de l'automne et de l'hiver. Il serait judicieux que la collectivité communique, sur ce sujet comme sur les autres, directement auprès des personnels, en parallèle de la communication à destination des équipes dirigeantes des établissements.

Enfin, à l'heure où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas de retour de la collectivité concernant les jours de sujétion. Pour mémoire, l'enquête auprès des ATTEE avait montré majoritairement le choix du maintien de ces jours et non de leur monétisation. C'est donc cela que la FSU a porté auprès de la collectivité.



Finances locales

Le jeu du chat et de la souris...

Le gouvernement actuel reste sur la droite ligne du dogme de trop de dépense publique.

Pour preuve les engagements de celui-ci auprès de la commission européenne de ramener le déficit à hauteur de 3% à l'horizon 2027. La baisse des dépenses, quoiqu'on nous dise, se fera nécessairement au détriment des services publics et de ses usagers ainsi que des agent.e.s.

Pas en reste, les dirigeants locaux, qui sont si souvent sur le même dogme : trop de fonctionnaires, trop de dépenses, etc. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, dans les collectivités, la maîtrise des dépenses se fait également au détriment du service public et de ses agent.e.s.

Or, le gouvernement prévoit une baisse des dépenses des collectivités en volume de 0,3 %. Cela va sans aucun doute permettre aux élu.e.s dans les collectivités de se dédouaner des politiques austéritaires dans les services.

Face à face, les chiffres du gouvernement et ceux des associations d'élus, passe d'armes, discours enflammés, compensations, mais finalement ce sera inexorablement toujours les mêmes qui seront les grands perdants. Le maquis des finances publiques permet à tout ce petit monde d'entretenir son discours.

Lors de l'ouverture du conseil des ministres du 24 août, Emmanuel Macron a déclaré : « nous vivons la fin de l'abondance, la fin de l'insouciance ». Il tenait ces propos alors que les données sur les distributions de dividendes venaient d'être connues et indiquaient justement que, pour les actionnaires, notamment les plus « gros », le temps était précisément celui de l'abondance et de l'insouciance.

Rien n'est inéluctable pour autant que chacune et chacun d'entre nous en prennent pleinement conscience.

Sans vous abreuver de chiffres, les dividendes mondiaux ont augmenté de 26 % au cours du deuxième trimestre 2022 et un nouveau record de dividendes vient d'y être battu avec, sur cette période, 44,3 milliards d'euros versés. Dans ce festin, la France occupe une place de choix. Les entreprises françaises qui figurent dans le top 20 des plus importants « verseurs » de dividende au cours dudit trimestre.

Une petite minorité d'ultra-riches sont les grands gagnants de cette abondance. En 2019, 62% des dividendes ont été reçus par les 0,1% des foyers les plus aisés (soit 39000 foyers), et ce n'est pas nous qui le disons mais le comité d'évaluation des réformes de la fiscalité du capital (qui dépend de France Stratégie, organisme rattaché à Matignon).

Le syndicalisme à la veille des élections professionnelles du 8 décembre

Après un contexte sanitaire interminablement pesant sur tous, après un contexte d'élections politiques intense, et tout un contexte écologique et géopolitique alarmant, difficile de penser déjà aux élections professionnelles qui se dérouleront, le 8 décembre prochain, dans la Fonction Publique Territoriale.

Et pourtant, celles-ci se préparent depuis l'été et seront porteuses de nombreux enjeux pour l'ensemble de ces contextes. Elles le seront aussi pour toutes les collectivités dans lesquelles elles auront lieu.

Ces élections servent à soutenir les syndicats mobilisés, porteurs d'idées et de valeurs sur le plan local et national, ainsi qu'à élire les représentants du personnel syndiqués dans les instances représentatives, dans l'intérêt d'un dialogue social à tous niveaux.

Être syndiqué, pourquoi ?

Lorsqu'un.e agent.e se syndique, il, elle choisit d'adhérer à une organisation syndicale, regroupement volontaire ayant pour objet de faire connaître et de défendre les droits et les intérêts collectifs et individuels. Une personne syndiquée est informée de ses droits, de manière générale ou pour faire face à une situation nécessitant un accompagnement. Elle sert de relais pour faire circuler des informations auprès de ses collègues ou de sa profession, ou encore les représente, aide les autres et se sent utile en les informant et en les conseillant sur leurs droits. Elle se forme.

Dans la fonction publique, cela se concrétise notamment par la participation aux organismes consultatifs dans lesquels siègent ces représentants du personnel, à proportion de leur élection sur des listes :

- les Comités Sociaux Territoriaux (CST) qui vont désormais remplacer les CT et CHSCT sur les questions intéressant la vie des services : consultation obligatoire sur les projets de textes intéressant les agents du service, les conditions de travail, méthodes, évolutions de l'administration, et l'information sur toute question intéressant les agent.e.s ;

- les Commissions Administratives et Paritaires (CAP) par catégorie A, B et C, et une CCP unique pour les contractuels (de plus en plus nombreux dans notre collectivité !), qui seront consultées.

Afin de faire respecter et évoluer les droits des agent.e.s et de défendre les intérêts professionnels, l'action syndicale s'inscrit également dans d'autres domaines tels que l'information des agent.e.s, leur défense, la concertation et la négociation, mais aussi la revendication et la contestation par l'exercice du droit de grève ou de l'action en justice. Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions d'information, se réunir est un droit encadré.



A la FSU territoriale du département, l'engagement syndical, outre le fait d'être un.e militant.e bien informé.e, accompagné.e, de faire partie d'un groupe qui donne du sens à une action collective partagée, est un gage de reconnaissance, de participation à une réflexion élargie, chaleureuse, engagée, ouverte, à l'écoute, critique, et en constante (r)évolution ! Par la communication au travers de la diffusion du « Syndiqu'et vous », cet engagement s'exprime librement et régulièrement auprès de l'ensemble de collègues. Chaque adhérent.e reçoit aussi en temps réel dans sa boîte mail les informations nationales, territoriales, départementales et celles concernant spécifiquement la collectivité. Et chacun.e s'implique à la hauteur de son engagement personnel, en fonction de son histoire, de ses sujets favoris, des alertes identifiées dans la collectivité et de ses intérêts propres, sans complexe et en combattant toute velléité discriminante.

Au SNUTER-FSU (la territoriale) de répondre présent sur les salaires, de se tenir prêt à défendre le statut, les services publics et la protection sociale, à lutter pour la retraite, les minima sociaux, l'égalité entre les femmes et les hommes, le logement, le chômage, et de porter son projet de transformation sociale.

Pour les syndicats de la FSU, il n'y a pas de « petits » combats ! Tout ce qui concourt à améliorer le sort des agent-es, titulaires ou non, comme la qualité du service public rendu, est revendiqué, négocié, défendu. Qu'il s'agisse d'une question locale, régionale, nationale, d'un métier en particulier ou de tous.

Engagé.e.s ensemble au quotidien pour la fonction publique, le service public, pour de meilleures conditions de travail, pour les salaires, pour l'égalité femme-homme, pour une société plus juste et responsable, tout simplement...

ATTENTION,

au Conseil Départemental d'Eure-et-Loir le vote se fera de façon numérique :
(ordinateurs, tablettes, smartphones).



**ALORS,
EN DÉCEMBRE 2022,
VOTEZ !**