



Syndic' et vous !

Fédération Syndicale Unitaire

« Tout ce qui est fait pour moi, sans moi, est fait contre moi »

Nelson MANDELA

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

Retour sur les instances : pages 2 à 7

Les nouveaux visage de la pénibilité :
page 8

Regard institutionnel sur le
service social Page 8



Violence au travail

Page 8



Travailleur.se social.e unique :
proposition simpliste !
Page 9



Sages-femmes territoriales

Lettres ouvertes à....
page 9



RETRAITES

Contre-réforme
Pages 10 et 11



Les impôts...

C'est cool !

Page 9

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

Local situé impasse Valin à Chartres (derrières 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/>

Dans le cadre des échanges en forme de propos liminaires, concernant la nécessité d'un dialogue social mutuellement respectueux, et de nécessaires réponses aux interpellations des syndicats, la Vice-présidente en charge des personnels indique que le Président et elle-même recevront les organisations syndicales mi-décembre.

Le Directeur général des services (DGS), présent pour son premier comité technique, indique partager la vision d'un dialogue de qualité et la nécessaire profondeur des échanges.

La FSU indique que, si un certain nombre de réponses aux interpellations des organisations syndicales interviennent lors des réunions dites mensuelles de concertation, parfois, lors de l'interpellation directe du Président ou de la Vice-présidente nous ne sommes pas toujours sûrs que nos courriers soient bien arrivés. La Vice-présidente indique qu'elle portera une attention particulière à répondre à ces interpellations.

1/ approbation du procès-verbal du comité du 27 septembre à l'unanimité.

2/ campagne de viabilité hivernale, pour avis :

Pour la première année, des réunions préalables au comité technique ont eu lieu pour permettre de travailler sur le dossier d'organisation de la viabilité hivernale.

Les circuits ont été revus pour améliorer la répartition des kilomètres à traiter entre les différentes AD2i.

Par ailleurs, le plan propre à chaque AD2i ainsi que le tableur Excel pour relever les heures des agents nous parviendront pour information comme sollicité.

Si certains points doivent encore évoluer dans les années à venir, la FSU souligne néanmoins que les échanges fructueux ont permis d'aller dans le bon sens. Toutefois, la FSU indique que le calendrier d'adoption du prochain dossier d'organisation de la viabilité hivernale pourrait être construit de manière à ce que les représentant.e.s du personnel puissent émettre un avis, en comité technique, préalablement à l'entrée en vigueur.

La FSU s'est abstenue sur ce point (abstention : 6, contre : 1, pour : 1).

3/ référentiel de compétences managériales, pour avis :

Pour mémoire, une charte du manager a été présentée en comité technique et, afin d'enrichir la démarche et les formations à venir, la collectivité a engagé la construction d'un référentiel managérial, (découlant directement de la charte).

Ce référentiel sera adapté selon quatre niveaux de management :

- Niveau de management stratégique : DGAS
- Niveau de ménagement direction : directeur et directeur adjoint,
- Niveau de management intermédiaire : chef de service, responsable d'unité territoriale,
- Niveau de management de proximité : chef de centre, autres managers d'une petite équipe.

Différentes questions ont été évoquées au cours des débats, et notamment sur la définition d'une petite équipe, ou encore dans la déclinaison des managers concernés par ce référentiel. Ainsi, l'ensemble des managers participera aux actions de formation dans le cadre de ce référentiel, y compris les futur.e.s arrivant.e.s.

La FSU indique qu'il lui semble positif d'instaurer ce travail collectif autour de la culture commune tout en respectant les spécificités de chaque direction et de chaque métier.

Toutefois, comme elle l'avait fait lors des débats autour de la charte du manager ci-dessus évoquée, la FSU rappelle que la collectivité devra donner les moyens nécessaires aux managers pour qu'ils puissent mettre en œuvre cette politique et le référentiel commun. La FSU a voté pour ce point

4/ révision du règlement intérieur, pour avis :

Il s'agit de procéder à la modification du règlement intérieur, notamment dans le cadre des différentes évolutions réglementaires intervenues en 2022.

Le point spécifique relatif aux congés bonifiés, qui doit être éclairci, est retiré des modifications à valider et interviendra lors d'un prochain comité technique. L'échange le plus long concerne le paragraphe relatif au déroulement de carrière. Il a semblé opportun, conformément aux textes en vigueur, de faire figurer une mention relative aux critères conduisant à atteindre des objectifs en matière d'égalité femmes hommes.

La FSU a voté pour ce point qui a reçu un avis favorable à l'unanimité.

5/ Évolution de la direction du patrimoine culturel et de l'attractivité, pour avis :

Ce point se découpe en quatre paragraphes :

a- dénomination de la direction : La collectivité indique que l'appellation actuelle « patrimoine culturel et de l'attractivité » ne reflète pas la réalité des missions de cette direction notamment vis-à-vis de partenaires extérieurs. Elle pro-

pose de nommer la direction « de l'attractivité et des affaires culturelles ».

La FSU indique, qu'une nouvelle fois, on revient à un état antérieur en nous expliquant le contraire de ce qu'on nous a expliqué deux ans avant... Elle ajoute que cela lui semble relativement accessible et, qu'en réalité, ce qui est important c'est surtout le projet de politique culturelle et les moyens, notamment humains, pour le mettre en œuvre.

b- dénomination de poste à la médiathèque départementale d'Eure-et-Loir (MDEL) :

Actuellement quatre postes de bibliothécaires sont nommés « médiateurs culturels » alors qu'en réalité ils n'en ont pas les missions.

Il est donc proposé de changer le titre « médiateur.trice culturel.le » en « référent.e de territoire ».

La FSU indique que ce terme, très générique, gomme les notions de conseil, de culture et de lecture publique. La collectivité propose de dénommer les postes « bibliothécaire référent.e de territoire ».

c- postes de chargé.e.s d'accueil des publics château de Maintenon :

suite à la fermeture du COMPA lors de la pandémie, deux postes d'agent.e.s chargé.e.s d'accueil des publics ont été transférés temporairement, pour renforcer l'équipe du château de Maintenon. Il s'avère que ce renfort, eu égard l'activité croissante du château de Maintenon, est devenu nécessaire et la collectivité propose d'intégrer les agent.e.s dans l'équipe.

La FSU y est favorable. Toutefois, elle rappelle qu'elle reste attachée au COMPA et sera vigilante au fait que, une fois le projet défini, les moyens soient donnés au COMPA pour qu'il reprenne l'ampleur culturelle et touristique qu'il avait auparavant.

d- Pôle de développement numérique :

le précédent organigramme avait créé un « pôle de développement numérique » directement rattaché à la direction, avec un poste de chef de projet et deux postes de médiateur culturel. De fait, cette organisation n'a jamais été mise en place et les deux médiateurs culturels sont restés affectés à la MDEL. Il est proposé ici de modifier l'organigramme pour le mettre en cohérence avec le fonctionnement réel. Le « pôle de développement numérique » devient une « cellule d'ingénierie culturelle » avec le seul poste de chef de projet actuellement en poste et officiellement les deux équivalents temps plein sont affectés à la MDEL.

La FSU vote pour ce point qui reçoit un avis favorable à l'unanimité.

6/ bilan de la prestation sociale complémentaire par la MNT, pour information : la MNT dresse ici un bilan à peine un an après l'entrée en vigueur de la convention au 1er janvier 2022 pour une durée de six ans.

Actuellement, 516 agent.e.s de la collectivité sont adhérent.e.s au contrat soit 25,80 % des collègues.

La progression des adhésions est constante depuis janvier 2022 et la formule 3, la plus couvrante, est celle qui a été la plus souscrite.

La MNT, qui a mené 550 rendez-vous lors de la mise en place de la convention et dans les mois suivants, poursuit des permanences régulières sur site.

Afin d'éviter des annulations faute de rendez-vous, la collectivité communique régulièrement pour rappeler ces permanences.

Différentes pistes sont évoquées pour permettre d'augmenter le nombre d'adhérent.e.s, paramètre essentiel même s'il n'est pas le seul pour rendre la convention et le montant de l'adhésion viable.

7/ ajustement des effectifs, pour information :

Il nous est présenté la création de deux postes, sous la forme de contrats de projet, pour répondre à un accroissement de l'activité du service archéologie. La FSU regrette le fait que la collectivité se satisfasse de contrats de projets

alors que, actuellement, les collègues de l'archéologie n'ont plus le temps d'assurer la mission de valorisation et que, sans aucun doute, d'autres projets émergeront dans l'avenir concernant l'archéologie préventive.

La collectivité indique qu'elle n'est plus sur la dynamique de la baisse des effectifs au sein du service archéologie mais que, ici, les missions concernées sont temporaires et que, pour répondre à ce surcroît d'activité le contrat de projet est le plus adapté.

Le directeur général des services indique que, toutefois, une attention sera portée sur la manière de valoriser au mieux le résultat du travail des archéologues.

15 novembre 2022

CT exceptionnel

Ce CT extraordinaire se tient après le CT « ordinaire » ayant débuté 3 heures plus tôt, concernant les jours de sujétion des travailleuses sociales et travailleurs sociaux, à la demande des représentant.e.s du personnel.



Pour mémoire, après plusieurs temps d'échanges où les collègues ont eu l'impression de ne pas être entendus dans leur tentative d'expliquer comment les horaires décalés et la pénibilité de leur métier impactaient leur vie professionnelle et personnelle et, de ce fait, la nécessité de maintenir des jours de sujétion, il a semblé opportun aux représentant.es du personnel que cette question fasse l'objet de débat au sein d'une instance officielle avec un compte rendu officiel.

La FSU a regretté que ce comité technique extraordinaire débute à 17h, après un premier comité technique de trois heures.

Elle est par ailleurs revenue sur la délégation reçue le 7 octobre 2022 et, sur la façon dont les collègues ont vécu ce rendez-vous. En effet, elles ont eu l'impression d'un manque de considération de leur parole. Elles ont dit combien l'attitude de la collectivité ajoutait à leur mal-être alors qu'elles tentaient simplement d'expliquer le degré de pénibilité de leur métier.

La Vice-présidente en charge des personnels réitère la volonté de la collectivité d'appliquer à l'ensemble des catégories A le même règlement du temps de travail. Elle ajoute qu'il s'agit d'une question d'équité.

Elle indique avoir lu les plus de 80 courriers parvenus au Président et/ou à elle-même et d'y avoir entendu la nécessité d'accompagner les collègues dans la pénibilité de leur métier.

La FSU indique que, si les horaires décalés sont sans aucun doute le lot de l'ensemble des catégories A ou, en tout cas, d'une majorité de catégorie A au sein de la collectivité, la souffrance spécifique des métiers justifie l'attribution de jours de sujétion, et que cela ne lui semble pas déroger à la loi puisque, précisément, un Décret prévoit la possibilité d'attribution de ces jours.

La FSU indique par ailleurs que les collègues espèrent une réponse individuelle ou, à défaut, collective aux courriers adressés.

La Vice-présidente indique que lesdits courriers recevront des réponses à l'issue du présent comité technique.

Le Directeur général des services rappelle que le passage en catégo-

rie A des collègues travailleuses sociales et travailleurs sociaux fut une reconnaissance mais également une reconnaissance des contraintes liées à la catégorie A. Il indique par ailleurs que l'attribution récente du SEGUR est également une reconnaissance.

Il indique enfin qu'il lui semble que cette disposition mentionnée dans le règlement du temps de travail mais jamais appliquée est une sorte de « patate chaude ». Il ajoute que ces jours extra légaux, auraient dû être effectivement supprimés dès le passage en catégorie A.

La FSU tente à nouveau de mettre en exergue la pénibilité et le maintien de jours de sujétions comme reconnaissance des horaires décalés et de la pénibilité.

Le Directeur général des services revient sur la nécessité de mettre en place un travail sur la problématique de la pénibilité mais insiste sur le fait que les collègues, même si cela n'est sans aucun doute pas plaisant, doivent pouvoir entendre les avancées du passage en catégorie A ou de l'attribution du Ségur, et que la problématique de la légalité leur donnerait l'obligation de supprimer ces jours ! Il indique que nous sommes sans aucun doute dans notre rôle quant à la défense de ces jours, la collectivité est dans le sien de faire appliquer réellement 1607 heures de travail effectif dans l'année.

La collectivité, par la voix de la Vice-Présidente et du DGS, a, à minima, consenti à un travail sur les heures perdues (liées au plafond de 25 heures du débit/crédit) et sur comment diminuer la pénibilité des métiers concernés.

La FSU regrette qu'il n'y ait eu aucun espace de discussion possible concernant les jours de sujétion.

Le Directeur général des services répète que nous avons raison mais que, concernant l'application de la loi, il n'y a pas d'espace de discussion...

Les quelques collègues présents à l'Esplanade déjà fort dépités après l'audience du 7 octobre avaient bien peu d'illusion sur la reconnaissance potentielle de la part de la collectivité.

Ce dernier comité technique de l'année 2022 est également le dernier du mandat en cours et, de surcroît, le dernier de l'histoire des comités techniques puisque, lors du prochain mandat, la configuration ne sera plus la même. En effet, les futurs Comités sociaux territoriaux sont le regroupement du CT et du CHSCT.

1- approbation des procès-verbaux des comités techniques du 15 novembre 2022

Pour mémoire, à l'issue du comité technique, initialement prévu le 15 novembre, un comité technique extraordinaire s'était tenu, à la demande des représentant.e.s du personnel pour évoquer les jours de suggestion des travailleuses sociales et travailleurs sociaux.

Ces deux PV sont adoptés à l'unanimité après intégration des modifications sollicitées par la FSU.

2- mise à jour du règlement intérieur d'Eure-et-Loir ingénierie (ELI) - pour avis

Il est proposé, pour avis, le règlement initialement adopté en 2018 et ici mis à jour. Ces mises à jour concernent :

-le changement de nom de la structure. L'ATD est devenu ELI ;

-La suppression du paragraphe spécifique concernant le partenariat avec le CAUE, puisque d'autres partenariats, notamment avec les services du Département et les satellites, sont également régulièrement mis en place ;

-La possibilité de participer au conseil d'administration en visioconférence.

-La mise à jour des missions et prestations proposées par l'agence et notamment les diagnostics en matière d'assainissement collectif, la mission d'assistance administrative et juridique et la mission de délégué à la protection des données mutualisées ;

-La modification des horaires d'accueil téléphonique, la pause méridienne initialement de 12 heures à 13h, passant de 12h à 13h30.

L'article 11 de ce règlement indique que les personnels de l'agence, mis à disposition par le Conseil départemental, sont soumis aux mêmes dispositions que les agent.e.s du Conseil départemental concernant notamment le régime de congés, de congés maladie, les accidents du travail, les visites médicales, le régime disciplinaire, les titres restaurant, etc.

La FSU sollicite l'ajout de la possibilité de recours pour les agent.e.s à la cellule de signalement, des faits ou agissements de violence ou harcèlement, moral, sexiste et sexuel.

La collectivité indique être d'accord sur cet ajout.

La FSU vote POUR ce point qui reçoit un avis favorable à l'unanimité.

3- ajustement des effectifs au sein d'Eure-et-Loir ingénierie - pour information

Dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle mission de délégué à la protection des données mutualisée, Eure-et-Loir ingénierie, avait sondé les collectivités du Département. Il semble que près de 80 soient intéressées et il convient donc de recruter, dans ce cadre, deux juristes.

Par ailleurs, devant l'accroissement des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage, le nombre de convention étant passées de 50 à près de 80 en 2022, il convient de recruter un deuxième technicien de voirie.

Enfin, dans le cadre notamment d'une convention passée avec le pays houdanais en matière d'assainissement non collectif, il est proposé le recrutement de deux techniciens d'assainissement.

Ces recrutements interviendront dans le cadre du dispositif déjà en place et de la convention de mise à disposition de personnel par le Conseil départemental d'Eure-et-Loir.

4- questions diverses :

La FSU avait préalablement interrogé la

collectivité sur la réévaluation possible de l'indemnité télétravail au regard du décret du 23 novembre 2022.

La collectivité indique qu'il s'agit là d'une possibilité à étudier, mais qui, de toute façon, nécessitera le passage en assemblée départementale donc pas avant mars 2023.

La FSU ajoute que nous avons collectivement évoqué la nécessité de se poser la question de ce qui était ajusté dans le protocole signé. Elle demande si cela sera également fait avant la séance d'assemblée de mars. La collectivité répond que la première étape est d'obtenir un retour des cadres et des agent.e.s en télétravail, afin de pouvoir mener à bien ce travail relatif aux ajustements possibles.

La FSU avait également interrogé le Président, suite aux scénarii possibles de coupure de courant à intervenir au cours de l'hiver.

La FSU souhaitait savoir si le Département avait d'ores et déjà été destinataire d'informations de la Préfecture, et si dans ce cadre un travail de concertation aurait lieu pour échanger sur la continuité de service, dans le respect des droits des personnels et de leurs conditions de travail.

Le Directeur général des services indique qu'à ce jour, la circulaire de la Préfecture n'est pas encore parvenue au Département.

Toutefois, il confirme que des premières pistes de réflexion sont étudiées et qu'un échange avec les cadres des différents secteurs concernés est en cours, notamment autour de la cantine scolaire, mais également de la Direction du numérique et de la Direction des infrastructures. Il indique que les coupures seraient annoncées un ou deux jours en amont ce qui permettrait de prévoir et de communiquer à destination des agents.

La FSU indique que si les perspectives de coupure semblent devoir être annoncées un ou deux jours auparavant, les confirmations de lieu et d'heure n'interviendraient que la veille à 17h. Aussi, sans doute faudra-t-il avoir préalablement calé les différentes problématiques et avoir communiqué auparavant.



RETRAITE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Être agent territorial, facteur de mortalité précoce ?

En décembre 2022, la Gazette des communes publiait un article relatif à la retraite dans la fonction publique territoriale.

L'approche était de savoir si les fonctionnaires territoriaux vivent aussi longtemps à la retraite que les autres Français. Le constat est que certains agents des collectivités vivent en moyenne moins longtemps que d'autres, voire que le reste des Français.

Les auteurs observent que l'espérance de vie des fonctionnaires augmente avec le niveau de qualification. Les fonctionnaires de catégorie hiérarchique A vivent en moyenne plus longtemps que ceux de catégorie B qui eux-mêmes ont une espérance de vie supérieure à celle des agents de catégorie C.



Approbation du PV du CHSCT du 4 octobre 2022 : pour avis

Déménagement de bureaux Sites Châtelets et Epars :

La FSU renouvelle son souhait d'un retour d'expérience des agent.e.s car il nous semble que dans les retours que nous avons eu, concernant le déménagement de la place des Epars, cela a été compliqué et a nécessité l'intervention du cadre de proximité de la cellule Facilités. Le SQVT nous fera un retour.

Approuvé

Transfert de la médecine de prévention : pour avis

Une réflexion nationale sur la rationalisation des services de médecine de prévention au sein de la fonction publique a été engagée. Le Centre de Gestion 28 a donc construit une offre de service de médecine de prévention auprès des collectivités. Une proposition en ce sens a été adressée au Département.

La collectivité indique par ailleurs que le SISTEL n'effectuait plus qu'une visite tous les 4 ans pour les agent.e.s, au lieu de tous les 2 ans. Avec l'arrivée de notre collectivité, le CDG 28 sera assuré pour le financement pour 6 000 voire 7 000 agent.e.s. Il indique que ce suivi se fera avec un médecin de prévention et un.e infirmière dans le respect de la réglementation en vigueur (lien hiérarchique avec médecin de prévention et notre collectivité). La collectivité pense qu'elle aura une meilleure connaissance des problématiques de nos agent.e.s concernant par exemple « l'aménagement d'un poste, suite à un accident de travail ou pathologie ».

La FSU s'interroge sur un seul médecin ainsi qu'une infirmière pour tous les fonctionnaires territoriaux. Il est évoqué le recours à un second médecin mais au regard de la désertification médicale, cela nous laisse dubitatif. Il est en effet prévu l'arrivée d'un second médecin et infirmière courant 2023 lorsque le CDG28 aura atteint les 6 000 agent.e.s suivi.e.s.

La FSU s'interroge sur le transfert des dossiers « confidentiels » du SISTEL vers le CDG28. La collectivité précise que cela est prévu et se fera sans problème.

La collectivité indique qu'un lieu de rencontre est défini sur chaque sous-préfecture.

LA FSU a voté POUR.

Visite ACFI et CHSCT 2023 : pour avis

Petite correction : l'instance CHSCT n'exis-

tera plus cela sera le CST et sa formation spécialisée

VISITE CHSCT :

Collège Louis Armand Dreux

MDCS de Châteaudun

CMI de Janville

DRH au lieu de COMPA

VISITE ACFI :

Collège des Petits Sentiers Lucé

CMI d'Illiers

MDCS C2/C4

Collège de Nogent le Roi

La FSU a demandé que le service DRH puisse être visité par le CHSCT. La collectivité a accepté en lieu et place du COMPA qui, lui, fera l'objet d'une visite en 2024.



Visite ACFI Service de l'Archéologie : pour information

Incohérence dans le plan d'action qui indique des mises à jour le 13 octobre 2022 pour des actions prévues en mars 2022, la FSU demande si l'action a été réalisée ? Réponse de l'administration : Non pas encore réalisé ou pas encore de retour.

D'ailleurs une des actions prévues « Finaliser l'évaluation des risques professionnels » : sera à valider par les responsables hiérarchiques, lors de son retour. Je ne comprends pas ???

Visite Collège Anatole France à Châteaudun : pour information

Pour information : la FSU était présente lors de cette visite.

Utilisation d'alcool à brûler pour allumer la sauteuse dans la cuisine, l'action proposée est de contacter le fournisseur pour demander un équipement approprié. Une

note du service DRH sera à établir pour mettre fin à cette pratique. Pour la mise en place de la méthode de pré-imprégnation de nettoyage, une planification est en cours pour les collèges. Elle sera présentée au prochain CST.

Fonctionnalités Office 365 : pour information

L'office 365 est mis en place sur tous les postes depuis 1 an pour permettre une homogénéisation des postes de travail.

Evolution de la messagerie avec une capacité de 100 gigas. Passage du Zoom en Teams.

Chaque agent a un portail office.com avec accès à Onedrive pour stocker et partager ses fichiers. Très utile pour les travailleurs sociaux qui prennent en photos des documents chez des usagers et qui sont enregistrés directement sur Onedrive.

Conduite à tenir dans un cas de suspicion ou de déclaration de la légionelle : pour information

La légionellose se contracte par les voies respiratoires, en respirant des micro-gouttelettes d'eau contaminées par des légionelles. Les mesures de prévention : faire couler l'eau froide et l'eau chaude au moins 1 fois par semaine au niveau des points d'eau qui sont peu utilisés.

Point sur la situation sanitaire : pour information

Le COVID rentrant dans la vie courante de chacun, le dispositif va s'alléger. Une note sera diffusée via intranet. Le SQVT reste à l'écoute des agent.e.s.

Information sur les fiches issues du Registre SST *- Pour information

Concernant une fiche relative à un incident lors d'une visite médiatisée avec un parent, un courrier a été fait à l'agent. En revanche aucune action ne semble prévue vers l'usager.

La collectivité précise qu'une action (ex. courrier à destination de l'usager) sera faite par le manager de l'équipe, vers cet usager.

La FSU est de nouveau intervenue pour demander une synthèse sur les fiches SST concernant les travailleurs sociaux.

Questions diverses

Concernant le collège Louis Armand DREUX, des travaux de reprise des malfaçons sont exécutés ou en cours, suite aux travaux déjà réalisés.

Une visite du CHSCT est prévue en 2023.

Approbation du PV du 06.12.2022 à l'unanimité.

2. Ajustement organisationnel de la DGS

Le directeur général des services propose les aménagements de l'organigramme suivants :

a). la direction de l'immobilier et des facilités sera rattachée, à compter du 1er février, à la DGA aménagement et développement au regard des missions principalement à caractère technique.

b). La direction générale adjointe des ressources sera directement rattachée au directeur général des services compte tenu de la spécificité très transversale, des directions qui la composent, les finances, le numérique, les ressources humaines et la commande publique.

c). Il sera créé une fonction de DGS adjointe pour piloter notamment certains projets stratégiques de la collectivité, et ce sera Mme MARCHAND la DGA des solidarités.

d) il sera créé une fonction d'adjoint à la directrice générale adjointe des solidarités pour la seconder sur le volet opérationnel et principalement sur la poursuite du déploiement de la territorialisation au travers des MDC.

D'une façon générale, la FSU voit dans ces aménagements des aspects positifs et des aspects négatifs :

-Sur le papier cette organisation de suppression du DGAR affiche que le DGS reprend en main un certain nombre de prérogatives : selon nous, cela peut avoir des effets positifs sur l'organisation et les conditions de travail (rapidité pour les décisions) mais a contrario on avait quelle lisibilité et quelle reconnaissance de ces directions ?

-DGAS et DGS adjointe en même temps, cela peut avoir du sens car la solidarité est une des compétences essentielles de la collectivité mais cela risque d'être lourd.

-DGAS adjoint : point positif : nous demandons depuis plusieurs mois une harmonisation des pratiques sur les MDSC donc nous voyons un intérêt aux missions présentées. Toutefois la création des MDSC devait apporter agilité de proximité pour faciliter le service public. Or aujourd'hui sur le terrain il y a toujours un grand flou avec les liens hiérarchiques des services centralisés ou dans le domaine du conseil technique pour les agents de terrain.

Ce sont là quelques exemples de notre ambivalence sur le sujet mais la FSU ajoute que cela est sans doute accru par l'expérience passée que nous avons et le niveau de transparence de la collectivité dans les réorganisations.

Enfin la FSU regrette encore une fois le délai entre le jour de vote (31 janvier) et la mise en place de ce changement effective (1^{er} février) qui peut laisser entendre que la collectivité porte peu d'intérêt aux avis des organisations syndicales en CST

A la suite de notre intervention, le directeur général des services a indiqué que dans nos propos, il souhaitait retenir le verre à moitié plein et que en effet la solidarité était bien au cœur de l'action du département.

La FSU s'est abstenue sur les quatre votes séparer de ce point.

3. Ajustement des fiches de poste des managers sociaux

La FSU souligne la volonté de concertation et les échanges qui ont pu avoir lieu pour la rédaction des fiches de poste. D'ailleurs il semble qu'un certain nombre d'ajouts ou de modifications aient été retenus et cela se salue.

Toutefois, la FSU est intervenue sur l'incohérence dans le niveau requis et le diplôme nécessaire. En effet pour chef.fe.s d'une unité territoriale ASE ou PMI, un diplôme d'état « métier » est mentionné. En revanche ce n'est pas le cas pour l'action sociale. Le diplôme requis est un master dans le domaine de la gestion du système sanitaire mais pas de diplôme d'état en travail social.

La collectivité a, dans un premier temps, défendu la nécessité de technicité pour la PMI et l'ASE de façon plus prégnante qu'à l'action sociale. La FSU insiste sur la nécessité de technicité, y compris dans le domaine de l'action sociale.

Le directeur général des services indique ne pas être opposé au fait de mentionner, sur la fiche poste, la mention du diplôme d'État.

La FSU intervient ensuite concernant le Ségur, puisque les chef.fe.s d'unité de certains services vont percevoir le CTI. La FSU indique que cela est positif mais, qu'en revanche, le manque d'homogénéisation d'un service à un autre lui pose question notamment pour l'ASE et l'action sociale, les cadres d'emploi de recrutement pour les postes sont bien cités dans le décret comme susceptible de percevoir le Ségur.

La collectivité indique qu'après une étude attentive, poste par poste, elle maintient l'idée que la plupart des chef.fe.s d'unité territoriale font essentiellement du management. Cela légitime son choix d'attribution du Ségur.

La FSU s'est abstenue comme l'ensemble des représentant.e.s du personnel.

4. Ajustement organisationnel de la mission santé : création d'un poste de directeur santé et attractivité médicale

La FSU note la cohérence de moyens humains supplémentaires avec l'ambition de la collectivité de donner un nouvel élan à la mission santé

Elle s'interroge néanmoins sur le recrutement d'un directeur dont la fiche de poste est très proche de celle du chef de projet.

Le directeur général des services nous indique d'une part que le travail autour de la mission santé se fera avec beaucoup d'échanges et de relations avec des partenaires, et, d'autre part avec la volonté d'afficher cette mission comme essentielle. Cela justifie la création d'un poste de directeur.

La FSU a voté pour ce point adopté à l'unanimité

5. Ajustement sur le télétravail

La collectivité, à la suite de plusieurs demandes, dont celle de la FSU après la parution du Décret augmentant le plafond de l'indemnité de télétravail, propose de fixer le montant de l'indemnité à 2,88 € par jour télétravaillé.

Par ailleurs, la FSU, était intervenue fin 2022, pour solliciter le versement de l'indemnité pour les jours de télétravail flottant.

La collectivité indique que, avant même le retour prévu pour un bilan global et d'éventuels ajustements, elle souhaite mettre en

versement l'indemnité pour les jours de télétravail flottant.

La FSU vote pour ce point adopté à l'unanimité

6. **Demande syndicale du doublement des suppléants au CST (formation spécialisée)**

Les textes rendent possible le doublement du nombre de suppléant.e.s nommé.e.s pour siéger au sein de la formation dite spécialisée après la suppression des CHSCT.

Les organisations syndicales avaient, fin 2022, fait la demande de ce doublement. Face à l'hésitation de la collectivité, la FSU réaffirme la nécessité, tant pour le dialogue social que pour la formation des représentant.e.s du personnel, de pouvoir accroître les désignations possible.

La collectivité a finalement donné son accord. Le directeur général des services précisant, mais cela va de soi, que le doublement du nombre de suppléant.e.s ne devait pas faire obstacle à la continuité dans les services.

La FSU a voté pour ce point adopté à l'unanimité

7. **Ponts 2023**

Conformément au règlement du temps de travail dans la collectivité, certains jours de RTT fixes sont négociés afin de permettre la réalisation de « ponts ».

Pour l'année 2023, seul deux « ponts » sont possibles. Aussi, le vendredi 19 mai et le lundi 14 août seront des jours de RTT négociés.

La FSU a voté pour ce point adopté à l'unanimité



8. **Nomination du référent.e égalité professionnelle H/F**

Lors de la réunion du 24 mai 2022 relative à la mise en place du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il a été convenu que serait nommé, lors du premier CST, le ou la référent.e égalité professionnelle parmi les représentant.e.s du personnel.

Deux candidatures étant parvenues, il convient de procéder au vote.

A l'issue du vote, Madame Marie-Ange COLOMBEL-LE GOVIC (FSU) est élue avec cinq voix.

Monsieur GANIVET (CFDT) obtient trois voies.

9. **Ajustement des effectifs**

Agent de lien social

À plusieurs reprises, déjà, la FSU était intervenue concernant les agent.e.s de liens sociaux. Leur mission est d'informer, orienter accompagner les usagers afin de garantir l'accès aux droits sociaux et/ou aux aides facultatives.

Or, leur fiche de poste relevait d'un métier de la filière administrative. Par ailleurs, cela les exclue du Ségur

Après une étude attentive, la collectivité propose que les agents de lien social soient rattachés au cadre d'emploi des agents sociaux territoriaux. Ainsi, la finalité sociale du poste est reconnue et ils et elles percevront le Ségur. Les agent.e.s seront détaché.e.s sur ces

postes.

La FSU souligne la cohérence et le fait que la collectivité, suite à sa demande notamment, ait mené la réflexion sur la fiche de poste et le cadre d'emploi

Toutefois, la FSU sollicite deux modifications sur la fiche poste.

Dans le paragraphe activité principale, informations et accompagnement, il est mentionné « assurer des permanences administratives sur les différents sites ». La FSU indique que « différents sites » donne à penser qu'il s'agit de sites de la collectivité. Elle suggère de mentionner « tiers lieux » ou bien « lieux de consultation sociale ».

Par ailleurs, il est indiqué à deux endroits différents que les ALS viennent en renfort des missions accueil du pôle administratif. Or, les ALS sont fréquemment sollicitées pour des remplacements en cas de sous-effectif du pôle administratif pour des missions accueil, au détriment de leurs missions d'accompagnement social des usagers.

Le directeur général des services insiste sur la nécessité pour chacun.e de participer, en cas de besoin, à la continuité du service. Néanmoins, seul sera conservée la mention « contribue à la mission d'accueil généraliste en cas de besoin » dans le paragraphe activité spécifique ou occasionnel pour bien insister sur ce **caractère occasionnel**.

Pour être complet, la FSU précise bien sûr, en ce qui concerne le calendrier, qu'il n'est pas possible d'appliquer une rétroactivité, puisque à ce jour les ALS sont rattaché.e. à une fiche métier qui ne permet pas de percevoir le Ségur.

La FSU vote pour ce point adopté à l'unanimité

Élargissement des cadres d'emploi pour les postes de technicien du centre de service utilisateurs à la direction du numérique.

Actuellement, le centre de service utilisateur est composé de six techniciens qui gèrent les configurations, le déploiement des solutions informatiques et le support aux utilisateurs. Afin de répondre à l'évolution des technologies numériques et aux difficultés de recrutement, la collectivité propose d'ouvrir le recrutement pour ces postes au grade de techniciens territoriaux en plus d'adjoint technique et de agent de maîtrise comme cela est déjà le cas.

La FSU vote pour ce point adopté à l'unanimité

10. **Questions des organisations syndicales**

- Au regard de l'augmentation du coût de la vie et notamment des carburants, est-il possible d'avoir une vision du nombre de collègues exclus de la possibilité de faire du télétravail, et en même temps du forfait mobilités, du covoiturage ? la collectivité peut dire d'emblée que 1000 agent.e.s sont sur des missions avec des tâches télétravaillables et que par conséquent de 500 à 600 en sont de fait exclus. En revanche pour les autres points la réflexion est à affiner.

- Audit EPLE : les OS devaient être associées et concertées dans le processus d'audit. N'ayant pas de nouvelles, nous réitérons notre demande d'être associés à la réflexion avant le passage en instance. Le directeur des ressources humaines indique que cela est bien prévu par le prestataire.

- La FSU avait interrogé la collectivité sur l'augmentation de la valeur faciale du titre restaurant fin septembre 2022. Le sujet est à nouveau abordé à la fin de ce CST. Le nouveau directeur général des services indique que la collectivité va regarder ce que cela pourrait engendrer.

En ouvrant le débat de la pénibilité dans la fonction publique dans le projet de réforme des retraites le gouvernement a fait sauter le couvercle d'une marmite qui bouillait déjà depuis quelques années dans la territoriale.

Les nouveaux visages de la pénibilité

encore les travailleurs sociaux, ... Avec, pour conséquences,

La notion de pénibilité se résumait à la dangerosité et à la fatigabilité exceptionnelles de certaines fonctions : sapeur-pompier professionnel, policier municipal, agent des services techniques, fossoyeur... Des métiers intégrés au classement en catégorie dite active depuis 1949. Celui-ci concerne, aujourd'hui, 6,5 % des départs à la retraite dans la FPT, selon une étude de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

physique, d'abord, pour tous ceux qui s'usent à porter des charges lourdes ou à travailler dans le bruit tout au long de leur carrière, sans que ces contraintes soient officiellement reconnues comme des facteurs de pénibilité. Et une souffrance psychique, aux causes multiples.

de l'absentéisme, des situations d'inaptitude au poste de travail, des reconversions compliquées, une perte d'attractivité pour les métiers territoriaux, entre autres.

Mais cette « nouvelle » souffrance au travail touche aussi d'autres métiers comme les auxiliaires puéricultrices ou

C'est sans doute pour cela que le Conseil départemental a cru bon de supprimer les jours de sujétion de « ses travailleuses et travailleurs sociaux » pour 2023 !!!

En 2019, à la faveur d'une concertation sur les fins de carrière dans la fonction publique conduite par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, Olivier Dussopt, d'autres territoriaux pourtant classés « sédentaires » se sont mis à exprimer haut et fort une souffrance au travail. Une souffrance



Pour
8 femmes sur 10
le sexisme au travail est une réalité
Agissons ensemble contre les violences sexistes et sexuelles

Violence au travail

STOP !

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, dans les collectivités, d'un dispositif de signalement des actes de violences au travail, auquel la FSU est attachée.

partagé, la collectivité s'est enfin donnée les moyens de recueillir les signalements des agent.e.s victimes ou témoins de violence, de discrimination, de harcèlement, menace, intimidation, sexistes (sexuelles) ou non.

des faits recueillis !

Certain.e.s agent.e.s ont confiés à la FSU leur désarroi dans ce qu'ils interprétaient comme un processus de délation.....

Après un travail de dialogue social, dans le cadre du chantier égalité femmes-hommes, conduisant à un plan d'actions

Le CD 28 fait ainsi partie des 35 % des collectivités ayant mis en place ce dispositif, qui est une avancée majeure. L'adresse mail **signalement-agissements@eurelien.fr** médiatisée en novembre 2022 par la collectivité est destinée à ce recueil. Dommage que la présentation faite dans l'info flash « mise en place d'un dispositif de signalement » ait introduit du flou dans la présentation

Bien au contraire, il est indispensable que les conduites inadmissibles dans ces différents domaines, soient dénoncées, combattues et disparaissent du quotidien professionnel. Ce dispositif doit être assimilé au lancement d'alerte.

Harceleur.euse.s,
plus d'impunité pour vous !

Eure-et-Loir 2040

Regard institutionnel sur le service social

Avec son joli questionnaire Eure et Loir 2040, le département vient une nouvelle fois prouver que le travail du service d'action sociale de proximité reste méconnu voir déconsidéré.

travaillant à l'ASE, la PMI, la MDA.

Et voilà comment, en deux petites phrases, le service d'action social, 1^{er} acteur de l'accompagnement social, sans être nommé est happé par ce vaste trou noir... encore une fois !

Force est de constater que malgré une fiche de poste bien définie et accessible sur l'intranet les travailleurs sociaux de l'Action sociale de proximité ne proposent pas « d'accompagnement social » contrairement à leurs collègues



Travailleur.se social.e unique : proposition simpliste !

Dans une tribune du 23 novembre 2022, l'Association interrégionale des formatrices et formateurs en travail social s'interroge sur l'intérêt de refondre en un seul diplôme les métiers historiques du travail social. Elle juge cela simpliste et significatif de l'ignorance ou du déni de la réalité du social.

La solution paraît toute trouvée au manque d'attractivité des métiers : la simplification des diplômes d'Etat dans le but d'aboutir à un nombre moins élevé de diplômes.

L'argument officiel met en évidence le nombre important de diplômes. Mais les métiers ont été construits pour répondre à des besoins dans des contextes institutionnels et des modalités d'intervention spécifiques et selon la logique des politiques sociales.

À qui et à quoi profiterait de refondre en un seul diplôme des métiers historiques du travail social ? Aux personnes accompagnées ? Aux professionnel.les ? Aux financeurs ? Aux associations gestionnaires ?

On peut comprendre que cette proposition s'inscrive dans une volonté de faire évoluer le travail social en intervention sociale pour former à des référents de parcours, des « facilitateurs ».

Mais est-ce que cela « facilite » l'accompagnement des besoins des personnes ou celui des employeurs qui souhaiteraient faire entrer des réalités multiples et complexes dans des cases simples ? Est-ce que cela rendra les métiers plus attractifs ?

La perte d'attractivité des métiers est davantage liée aux faibles rémunérations, au manque de reconnaissance, voire au mépris et à la méfiance des discours publics sur l'action sociale et éducative depuis longtemps pour justifier les réformes, les évaluations et les baisses de financement.

Sage-femmes territoriales

Lettre ouverte au Ministre, et au Président du Conseil départemental

Le 16 octobre 2022 les sage-femmes de la Fonction Publique Territoriale écrivait à Stanislas GUE-RINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction publique, pour évoquer leur situation salariale.

Elles y dénonçaient le fait que la prime d'exercice médical instaurée par le Décret du 25 février 2022 est réservée aux sage-femmes hospitalières. En effet, elles ont fait les mêmes études, obtenu le même Diplôme d'Etat et exerce la même profession médicale.

Par ailleurs elles étaient toujours en attente des décrets d'application pour le versement de CTI Ségur.

Le 22 décembre 2022, elles écrivaient au Président du Conseil départemental dans le même sens. Si elles avaient enfin perçu le SEGUR, elles sollicitent l'attribution de la prime médicale ainsi que la revalorisation du RIFSEEP.

A l'heure du très médiatique «Parcours des 1000 jours», qui passe par la contractualisation entre l'Etat et les Conseils Départementaux pour la mise en place d'actions en faveur de la prévention et de la protection de l'enfance, elles s'inquiètent quant à l'avenir de la démographie des sage-femmes territoriales.

Alors pourquoi menacer l'attractivité des postes de sage-femmes territoriales, maillon de la protection de l'enfance si chère à la FSU, en créant une disparité de traitement entre les deux fonctions publiques ?

Super riches

"Les impôts c'est cool et démocratique"

Marlene ENGELHORN est autrichienne, elle a 30 ans et est descendante du fondateur de l'entreprise BASF. Elle va hériter d'une fortune colossale, après le décès fin septembre de sa grand-mère, héritage dont elle ne veut pas ! Cette ultra riche souhaite être taxée au maximum, au nom de la démocratie et de la justice sociale.

Une voix, un discours qui détonne : celle d'une ultra-riche, qui ne veut pas de ses millions : " Je peux dire de manière absolument certaine qu'au moins 90% vont être redistribués. [...] Les impôts c'est cool, démocratique, c'est the thing to do "

"Quand on m'a annoncé cet héritage, c'était avec une attitude : this is funny money, c'est juste pour jouer. J'ai trouvé ça tellement arrogant et je m'énervais beaucoup, je saoulais tout le monde. Il ne faut pas considérer l'argent comme un jeu. Les gens travaillent pour ça." Alors que le principe de l'héritage : " C'est la loterie d'être née dans la bonne famille. "

Elle est également très critique envers celles et ceux qui se cachent dans les paradis fiscaux et refusent les taxes. À cause d'eux, le secteur public devient dépendant des ultra-riches. Les super-riches ne sont pas super. Ils sont juste trop riches.

Elle ajoute : " je veux payer des impôts, pas juste pour moi mais en général. C'est dangereux pour la démocratie de laisser le pouvoir aux ultra-riches parce qu'ils ne sont pas capables de se servir de ce pouvoir pour l'intérêt général "

Elle est viscéralement attachée à la déclaration universelle des droits de l'homme : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » et à la démocratie. Elle défend l'idée que l'Etat doit redistribuer de façon transparente et inclusive l'argent par l'impôt. Participer avec son argent à la société "C'est le truc le plus démocratique que je peux faire".

"Tax me now", taxez-moi, mouvement lancé par Marlène promeut l'impôt comme une solution démocratique. " Beaucoup mieux que d'attendre qu'il y ait un super riche, comme Batman, pour sauver la planète. "

En attendant, elle se fait entendre et utilise son statut de riche : " Ça m'offre un accès privilégié aux médias. Il faut parler de l'argent, il faut parler du pouvoir. Il faut remettre en question ce qui paraît évident. "





Contre-réforme injuste et dogmatique

Injuste

La hausse de l'espérance de vie nécessiterait de travailler plus longtemps. Mais comment un allongement de cette espérance de vie d'un an durant les douze dernières années pourrait-il justifier un recul de trois ans de l'âge de la retraite. *Espérance de vie moyenne 77,5 ans pour les hommes et 83,2 ans pour les femmes, elle se réduit à respectivement 63,5 ans et 64,5 ans en bonne santé*

Celles qui auront commencé à travailler tôt (moins qualifiés et moins bien payés) devront attendre l'âge de 67 ans, bien qu'ayant cotisé pendant la durée requise, pour retraite à taux plein. Certes le mécanisme des carrières longues est conservé, mais l'âge de départ est quand même reculé de 2 ans.

La réforme va prolonger la période de précarité de nombreux seniors (28 % des 60 à 62 ans ne sont ni en emploi, ni en retraite) qui peinent à retrouver un travail avant leur retraite. Cela ne va qu'augmenter le sas de pauvreté, dans lequel il faudra se contenter du RSA.

Et puis, augmenter la durée du travail alors qu'il y a plus de 5 millions et demi de chômeuses et chômeurs dans notre pays, quel beau projet de société !

Quant aux femmes qui ont les carrières les plus hachées, cela pèsera lourd sur leur montant de pension et ce n'est pas la reconnaissance du congé parental qui suffit à gommer cela.

Dogmatique

En fait, cette réforme s'inscrit dans la stratégie du gouvernement de diminuer les dépenses publiques et sociales pour rassurer la Commission européenne et le FMI en compensant les cadeaux fiscaux aux plus riches. Et puis au passage cela va permettre de développer les retraites par capitalisation.



Déficit organisé du système de retraites

Le gouvernement prétend que le déficit système de retraites « atteindra 12,4 Md€ en 2027, 13,5Md€ en 2030 et 21,2Md€ en 2035 ». Le gouvernement déforme et détourne les projections du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) qui toujours élabore avec prudence et au conditionnel plusieurs scénarii associés à différentes hypothèses économiques (croissance économique, gains de productivité et conventions de financement des différents régimes).

Réformer les retraites à partir de projections de soldes du système est insensé car ces projections varient significativement d'une année à l'autre. En outre, pour le COR, le déficit à venir ne serait pas pire que celui observé en 2010 et résorbé dès 2019.

Selon le COR, avec un des scénarii les moins favorable et avec les règles actuelles de calcul des pensions déjà néfastes, les dépenses du système de retraite en % du PIB devraient diminuer à partir de 2030.

Le besoin de financement du système n'est ni certain, ni insurmontable. Ce n'est pas un problème de dépenses mais un manque organisé de ressource. Ce manque est délibérément provoqué par les allègements et exonérations de cotisations patronales qui représentent chaque année une perte de 80Md€.

La réforme envisagée, avec les mesures de compensations annoncées, n'apportera pas de nouvelles ressources mais il sera encore plus difficile d'accumuler le nombre d'années nécessaires au taux plein.

Les déficits qui peuvent survenir à moyen terme ne menacent aucunement le système. C'est l'assèchement des ressources sociales (cotisations) et fiscales par les gouvernements successifs qui provoquent un déficit des comptes sociaux en général et l'appauvrissement des retraités.



**Prochaine manifestation à Chartres,
le 7 mars 2023 à 14h30,
RDV devant le théâtre**

La réforme décryptée

Le projet du gouvernement veut réformer les paramètres du système de retraite en organisant aussi la baisse des pensions pour toutes les générations.

L'âge de départ et le nombre de trimestres nécessaires exigés pour prétendre à une pension sans décote seraient modifiés de façon brutale et injuste.

Année de naissance	Âge légal de départ	Durée d'assurance exigée (trimestres)	Conséquences du projet Borne - Dussopt
1961 avant le 1 ^{er} septembre	62 ans	168	Au niveau de l'âge de départ
1961 après le 1 ^{er} septembre	62 ans et 3 mois	169	3 mois d'activité en plus
1962	62 ans et 6 mois	169	6 mois d'activité en plus
1963	62 ans et 9 mois	170	9 mois d'activité en plus
1964	63 ans	171	1 an d'activité en plus
1965	63 ans et 3 mois	172	1 an et 3 mois d'activité en plus
1966	63 ans et 6 mois	172	1 an et 6 mois d'activité en plus
1967	63 ans et 9 mois	172	1 an et 9 mois d'activité en plus
1968	64 ans	172	2 ans d'activité en plus
1969	64 ans	172	2 ans d'activité en plus
1970	64 ans	172	2 ans d'activité en plus
1971	64 ans	172	2 ans d'activité en plus
1972	64 ans	172	2 ans d'activité en plus
1973 et après	64 ans	172	2 ans d'activité en plus

Ces paramètres ainsi modifiés feraient que pour un même âge d'entrée dans le métier et donc une même durée de cotisation jusqu'à 64 ans, les nouvelles règles seraient encore plus défavorables en termes de montant de pension. Un.e collègue recruté.e à 23 ans née en 1959 partant actuellement après 41 ans de cotisation aura une pension de 70,9 % correspondant au pourcentage du traitement indiciaire détenu dans les 6 derniers mois de son activité contre 64,4 % pour celle ou celui né.e 9 ans plus tard.

Taux de pension du fonctionnaire en pourcentage du traitement indiciaire détenu dans les 6 derniers mois d'activité				
Cotisant depuis l'âge de	Départ à 60 ans avant 2004	Départ à 62 ans actuellement	Départ à 64 ans actuellement	Départ contraint à 64 ans (générations 1968 et suivantes) avec le projet de réforme Borne-Dussopt
23 ans	74,0 %	59,2 %	70,9 %	64,4 %
24 ans	72,0 %	54,3 %	65,6 %	59,3 %
25 ans	70,0 %	49,6 %	60,4 %	57,8 %

La dégradation du montant des pensions des fonctionnaires est spectaculaire.

En 20 ans, avec pourtant 4 ans de cotisations supplémentaires, la pension serait amputée de 17,5 % pour un collègue recruté à l'âge de 25 ans.

C'est totalement inadmissible. Encore et toujours de la retraite en moins.

Le besoin de reconstruire de fortes solidarités nécessite une réforme du financement juste et redistributive.

On ne peut pas uniquement se focaliser sur les aspects démographiques en oubliant que les retraites sont une question de répartition. Il faut en revanche mettre l'accent sur l'évolution de la richesse produite et la façon dont elle est répartie, d'une part entre le travail et le capital, et, d'autre part, au sein de la masse salariale, entre les salaires nets et bruts.



Madame Mademoiselle Monsieur

NOM..... Prénom.....

Date de naissance : adresse mail :@.....

Adresse.....

Code Postal..... Ville

Collectivité.....catégorie

Grade ou emploi..... temps travail.....

Ma cotisation mensuelle sera calculée sur la base de 0,6 % du salaire annuel net qui est de : € divisé par 12. (2)
Mon paiement automatisé aura lieu tous les **Mois (1)** (la périodicité est de 2 ou 3 mois). (joindre le Relevé d'identité bancaire IBAN)

Conformité avec le Règlement Européen Général des Données Personnelles

Les données à caractère personnel ainsi collectées font l'objet d'un traitement dont le responsable est le snuTER FSU 28, la FSU Territoriale en Eure-et-Loir. Ces données sont collectées au moment de votre adhésion et sont nécessaires à la fois à la mission d'information des adhérents du syndicat, à l'envoi des convocations aux conseils syndicaux et réunion de Bureau mais aussi aux prélèvements automatiques des cotisations syndicales. Les données à caractère personnel collectées sont **exclusivement destinées au syndicat FSU dans le cadre de la mise en œuvre des services liés à l'adhésion syndicale et ne sont communiquées à aucun prestataire extérieur**, de quelque manière que ce soit. Elles seront conservées pendant toute la durée de l'adhésion et jusqu'à une année consécutive à la fin d'adhésion conformément au règlement Intérieur et aux statuts du SNUTER. Conformément à la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement et de portabilité de vos données que vous pouvez exercer par simple envoi mail ou courrier (snuTER.FSU28@gmail.com – Syndicat snuTER.FSU28 – Fédération Syndicale Unitaire – Bourses du travail – 19/21 rue des Grdes Pierres Couvertes – 28000 CHARTRES), en précisant vos nom, prénom, adresse et en joignant une copie recto-verso de votre pièce d'identité. En cas de difficulté en lien avec la gestion de vos données personnelles, vous pouvez adresser une réclamation auprès de la CNIL ou de toute autre autorité compétente.

Date Signature

- (1) Cette date est le premier jour du mois pour lequel la première cotisation a été versée
- (2) Montant du dernier salaire annuel net imposable

SDU TERRITORIAUX 28 FSU
FSU 28
19/21 rue des Grandes Pierres
Couvertres
28000 CHARTRES

Date du premier prélèvement SEPA Prélèvement effectué tous lesmois

Cotisation mensuelle Montant de chaque prélèvement

En signant ce formulaire vous avez accepté l'utilisation de vos données personnelles comme indiqué ci-dessus.

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le Syndicat TERRitoriaux FSU 28 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du syndicat. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

**IDENTIFIANT
CREANCIER SEPA**

FR16ZZZ624693

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur Madame Mademoiselle

Nom, Prénom.....

Adresse.....

Code Postal Ville

RUM :

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

SDU TERRITORIAUX 28 FSU

FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres Couvertres

28000 CHARTRES

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT

Paiement récurrent

Date signature du mandat :

À : Signature :

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN