



N°59

Syndic' et vous !

La FSU appelle à un changement d'orientation : investir massivement dans la prévention, renforcer les services publics et donner aux professionnel·les, services et structures les moyens d'agir. C'est à cette condition seulement que la protection de l'enfance pourra répondre durablement à la crise qu'elle traverse.

Communiqué de presse national FSU— 6 mai 2026
« Protection de l'enfance : un projet de loi en deçà des besoins criants »



Retour sur
la formation
syndicale FSU
du 4 juin 2026
P. 7



Santé financière des Départements
Mais pour quel service au final ?!
Page 3

Rachat des années d'études
Une réduction à saisir dans les 10 ans !
Page 5

Laïcité
Enfin une référente !
Page 3

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Pourquoi votre vote compte
vraiment

Page 2

LE CHANGEMENT PERMANENT

Des réorganisations permanentes qui déstabilisent et fragilisent

Page 6



FMD

Forfait Mobilité Durable
Fossoyeur de la Mobilité Durable !!!
Page 4



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



LA FSU TERRITORIALE

Élections professionnelles

POURQUOI VOTRE VOTE COMPTE VRAIMENT

C'est quoi les élections professionnelles ?

Tous les 4 ans, les agent.e.s de la fonction publique, y compris territoriale, sont appelés à voter pour les élections professionnelles. Un rendez-vous parfois abstrait qui peut sembler éloigné des préoccupations quotidiennes. Pourtant un rendez-vous essentiel. Voter c'est élire les **représentants du personnel** qui siègeront dans les différentes instances de dialogue social de la collectivité. Cette représentation aura des conséquences très concrètes sur la vie professionnelle de chaque agent.

Pourquoi des
représentant.e.s
du personnel ?

- Porter la voix des agents auprès de l'employeur territorial ;
- Défendre les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail ;
- Donner un avis sur l'organisation des services, les évolutions des métiers, le temps de travail ou encore l'égalité professionnelle ;
- Intervenir sur les questions liées aux carrières, à la formation et à l'accompagnement des agents.

L'impact
concret sur
votre quotidien

Les représentant.e.s élu.e.s interviennent sur des sujets très concrets, par exemple :

- L'aménagement du temps de travail ;
- La prévention des risques professionnels ;
- Les conditions de télétravail ;
- L'organisation des services et les réorganisations ;
- L'accompagnement des agent.e.s en difficulté ou en situation particulière.

Une voix, ça change vraiment quelque chose ?

Le vote donne aux représentant.e.s la force d'agir sur ces sujets du quotidien et du poids pour négocier et défendre les agents.

Une forte participation renforce la légitimité du dialogue social.

Voter, c'est faire entendre sa voix et construire collectivement l'avenir de nos conditions de travail.

Un geste simple, un enjeu collectif. Voter, c'est aussi...

- Exercer un droit fondamental ;
- Participer à la vie démocratique de la collectivité ;
- Contribuer à un service public territorial de qualité ;
- Affirmer son engagement en tant qu'agent public.

Ne pas voter, c'est laisser les autres décider à votre place. Même une voix peut faire la différence.

Le 1^{er} mai c'est...

Le 1^{er} mai ce n'est pas la fête du travail mais une journée internationale de luttes des travailleurs et travailleuses.

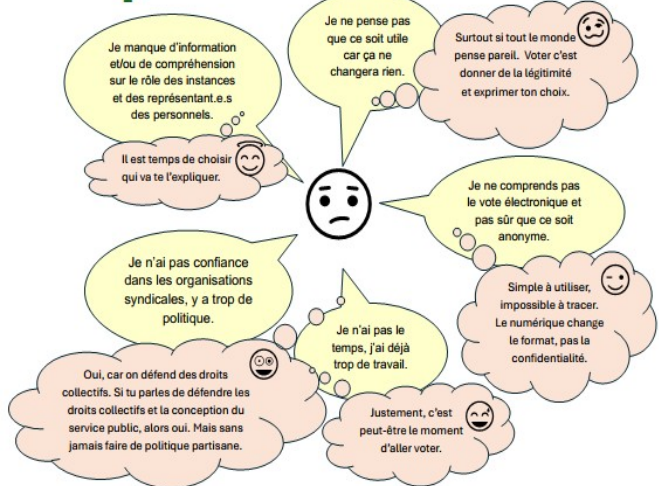
Tout commence à la fin du XIX^{ème} siècle aux États-Unis, le 1^{er} mai 1886, des centaines de milliers d'ouvrier.e.s se mettent en grève pour obtenir la journée de travail de 8 heures.

En 1889, à Paris, l'Internationale ouvrière décide de faire du 1^{er} mai une journée de mobilisation et de solidarité internationale, en hommage aux luttes américaines et pour porter partout la revendication des 8h.

En France, la tradition s'installe progressivement avec des manifestations, grèves et rassemblements, souvent marquée par la répression mais aussi par des conquêtes. Après la Seconde Guerre mondiale, le 1^{er} mai devient en 1947 un jour férié, chômé et payé, reconnaissance institutionnelle d'une journée forgée par les luttes.

Aujourd'hui encore, le 1^{er} mai reste une journée revendicative. Au-delà du symbole, il rappelle que les droits sociaux — temps de travail, salaires, protection sociale — sont le fruit de mobilisations collectives, et qu'ils doivent être défendus et étendus face aux inégalités et aux reculs sociaux.

Pourquoi tu penses ne pas voter (vos réponses les plus courantes)
...ET...
Pourquoi il est important que tu votes (nos arguments)



Le cœur de nos actions, c'est vous ! L'abstention n'est pas une voix : ne la laissons pas décider.

Entre le 3 et le 10 décembre 2026,

Vote FSU,
tu ne seras pas déçu.e !



Une brèche toujours inacceptable !

Les organisations syndicales dénoncent une nouvelle tentative du gouvernement de modifier le statut du 1^{er} mai, actuellement le seul jour férié, chômé et payé pour tous les salarié.e.s. Elles rappellent que, grâce aux mobilisations syndicales, un premier projet visant à permettre largement le travail ce jour-là a été abandonné. Cependant, un nouveau projet de loi a été déposé

Le projet élargit en réalité les dérogations, permettant à de nombreuses entreprises, y compris de grands groupes organisés en petites entités, de faire travailler des salarié.e.s le 1^{er} mai.

Cela créerait une concurrence déloyale pour les petits commerces qui pouvaient déjà ouvrir, mais sans salariés.

Cette dérogation constituerait une première brèche dans le caractère exceptionnel du 1^{er} mai, ouvrant la voie à une banalisation progressive, comme cela s'est produit pour le travail du dimanche.

Le volontariat invoqué par le gouvernement est jugé illusoire en raison du lien de subordination : les salarié.e.s risqueraient d'être contraint.e.s d'accepter sous peine de sanctions ou de non-embauche.

Les syndicats (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) demandent aux parlementaires de rejeter le projet de loi du 16 juin 2026, et de se concentrer sur les véritables urgences sociales : salaires, emploi, conditions de travail, accidents du travail, coût du carburant.

<https://fsu.fr/communiqu-intersyndical-travail-le-1er-mai-une-breche-toujours-inacceptable/>

Santé financière des Départements

Mais pour quel service au final ?!

Un rapport confidentiel des inspections générales Finances, Intérieur, Affaires sociales, remis au gouvernement en novembre 2025 dresse un diagnostic de la situation financière des départements.

C'est quoi l'effet de ciseaux ?

Les élu.e.s et cadres de nos collectivités évoquent souvent cet « effet ciseaux ».

Depuis 2022, les dépenses des départements ont augmenté fortement (+10,6 %), principalement sous l'effet de l'inflation post-Covid, de la revalorisation des prestations sociales et de l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Dans le même temps, leurs recettes n'ont progressé que de 1 %. C'est l'« effet ciseaux » qui fragilise certains départements.

Toutes les situations ne sont pas critiques alors que toutes et tous évoquent une quasi-faillite généralisée.

Ce que dit le rapport c'est que :

13 départements seulement sont jugés en situation critique,

22 en situation dégradée mais maîtrisée,

58 restent en situation favorable ou intermédiaire.

ATTENTION, nous ne disons pas que tout va pour le mieux, conscient que les marges de manœuvre sont limitées et que les budgets départementaux sont rigides. La part des impôts locaux dans leurs recettes est passée de 40 % en 2012 à 15 % aujourd'hui. Et, près des deux tiers de leurs dépenses sont décidées au niveau national.

Mais nous disons **VIGILANCE** car cela pousse les élu.e.s à multiplier les économies : baisse des aides à l'insertion, restrictions sur certaines prestations, lutte contre la fraude, mais aussi contention de la masse salariale... avec des effets parfois socialement contre-productifs et sources d'inégalités territoriales voire quelquefois à la limite de la légalité.

Ainsi, d'un département à l'autre, une personne âgée peut toucher 25 % d'aide en moins pour l'aide à domicile. Certains départements ont réduit jusqu'à 25 % les dépenses d'insertion (accompagnement RSA, aides au retour à l'emploi).

D'ailleurs, des pratiques ont été signalées comme illégales, par exemple la suspension du RSA si un rendez-

vous est manqué et des retards ou restrictions pour l'APA ou les aides au handicap.

Un risque humain et financier pour demain

Le constat des collègues est clair, quand on réduit les dépenses sociales (APA, RSA, handicap, ASE) il y a derrière une dégradation avec des situations humaines plus lourdes... et plus coûteuses ensuite.

La FSU nationalement mais aussi localement a déjà à de nombreuses reprises appuyé sur ce point. Les économies d'aujourd'hui sont des dépenses de demain. Ainsi moins d'APA ou d'accompagnement pour l'aide à domicile, c'est plus d'entrées en établissements. Moins d'insertion c'est un versement de RSA plus long. Moins de prévention (ASE, handicap) ce sont des interventions d'urgence ou des placements tardifs plus chers.

C'est la spirale restrictions → dégradation sociale → explosion des coûts → nouvelles restrictions.

Réduire la masse salariale c'est dégrader le service rendu

Dans un autre champ qui nous, qui vous, concerne directement, celle de la contention de la masse salariale la spirale est la même...

Concrètement, moins d'agent.e.s pour faire face à des besoins sociaux en hausse, c'est un recul de la prévention (moins de visites, moins de suivi), des situations qui se dégradent et des réponses plus coûteuses. Ce sont aussi des délais non respectés, des décisions mal sécurisées juridiquement ou des droits mal appliqués.

Et puis c'est bien sûr de l'usure professionnelle avec ses corollaires, fatigue, perte de sens, arrêts maladie plus fréquents, départs vers d'autres collectivités.

Et donc nécessité de remplacement, perte d'expertise, désorganisation des services. Alors, la masse salariale n'augmente pas forcément, mais le coût global du fonctionnement, lui, risque bien d'augmenter.

En gelant ou réduisant la masse salariale, les départements économisent à court terme, mais fragilisent les services, les agent.e.s et la prévention générant les dépenses plus élevées de demain.

Depuis le 1er janvier 2026, une chargée de mission DRH est officiellement désignée référente laïcité au sein de notre collectivité.

Cette nomination répond à l'obligation fixée par le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, qui impose à chaque collectivité de se doter d'un référent chargé d'accompagner les agents sur ces questions.

La FSU avait interpellé la direction générale dès mars 2022 pour obtenir la mise en œuvre de ce dispositif. Après

Laïcité Enfin une référente !

plusieurs relances, cette désignation concrétise une revendication que nous portons depuis près de quatre ans.

La référente laïcité exerce plusieurs missions essentielles notamment de conseil pour la mise en œuvre du principe de laïcité, de sensibilisation et de diffusion de l'information au sein de la collectivité. Elle aura bien sûr en charge l'organisation de la journée de

la laïcité chaque 9 décembre. Elle peut également être sollicitée en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un.e agent.e et des usager.e.s.

Un rapport d'activité sera transmis tous les ans à l'organe délibérant, ainsi qu'une synthèse aux membres du Comité Social Territorial.

La FSU note cette avancée positive. Elle participera au COPIL mis en place par la collectivité et sera vigilante quant aux moyens accordés à cette mission et quant à la plus-value concrète pour les collègues au quotidien.

Forfait Mobilité Durable – Fossoyeur de la Mobilité Durable !!!

La FSU a, à de nombreuses reprises, sollicité la collectivité concernant l'évolution du Forfait Mobilité Durable (FMD).

Pour mémoire, si vous utilisez le vélo ou le covoiturage au moins 100 jours par an pour vos trajets domicile-travail, vous ~~peux~~ **POUVIEZ** bénéficier du Forfait Mobilité Durable de 200 € par an.

Le 18 décembre 2025, la collectivité rappelait que n'ayant pas délibéré sur de nouvelles modalités de versement, le forfait restait à 200€ pour l'année 2025 dès lors que les conditions été remplies.

Le Président a décidé l'abrogation du dispositif dès 2026, et pour cela :

 **Cycliste ou non, votre avis nous intéresse ! **

Eh bien non... votre, notre avis n'intéresse plus la collectivité !!!

Ci-dessous, la prise de parole de la FSU lors du CST du 26 mai 2026.

Les représentant.e.s du personnel ayant voté contre, un nouveau CST est prévu le 19 juin...



LA TERRITORIALE FSU 28

SNUTER-FSU 28 Section Conseil départemental

Allée du Général Martial Valin – CHARTRES
☎ 02.37.23.60.90 – fsu@eurelien.fr

Forfait mobilités durables, une suppression qui pénalise les agentes et agents engagés-es

La FSU ne comprend absolument pas votre choix d'abroger le forfait mobilités durables. Outre que cela est profondément injuste, c'est également contestable et à rebours des nécessités environnementales que quasiment toutes et tous s'accordent à déclarer urgentes.

Ce dispositif bénéficie à des agentes et agents qui font l'effort concret de modifier leurs pratiques pour adopter des mobilités moins polluantes.

La suppression revient à sanctionner des comportements vertueux, alors même que la collectivité prétend soutenir la transition écologique à coup de communication sur l'intranet. Il y a ici une véritable incohérence entre le discours et les actes.

C'est un signal incompréhensible et négatif envoyé à celles et ceux qui s'engagent au quotidien.

Cette mesure serait en totale contradiction avec les enjeux environnementaux.

Le Département ne peut pas à la fois afficher des objectifs de développement durable et supprimer un des rares dispositifs incitatifs existants.

Le dispositif contribue directement à la réduction des émissions de CO₂, à la diminution de la pollution locale et à la promotion des mobilités actives (vélo, marche) et du covoiturage.

Par ailleurs, alors qu'il est de plus en plus difficile de stationner sur les parkings des différents sites de la collectivité, celles et ceux qui viennent en vélo libèrent des places pour celles et ceux qui ne le peuvent pas !

Même limité en nombre, il participe à une prise de conscience collective et individuelle mais également à une dynamique de changement des pratiques.

Même limité en nombre, le supprimer, c'est renoncer à un levier concret de transition écologique.

Un faux argument d'injustice sociale

Concernant l'argument selon lequel le dispositif serait « peu redistributif », la FSU tient à pondérer. Il ne crée pas les inégalités : il révèle des inégalités territoriales existantes notamment l'éloignement domicile-travail et le peu de transports publics collectifs. De plus, les agent.e.s qui sont domicilié.e.s loin de leur lieu de travail, bénéficient de la réduction des impôts sur le revenu liée à la déclaration des frais réels.

Ce n'est pas en supprimant un droit pour certain-es agentes et agents que l'on améliorera la situation des autres. La FSU est fermement opposée à cette logique de nivellement par le bas.

Une politique sociale et environnementale ambitieuse serait de renforcer le dispositif, pas de le supprimer.

Inciter au co-voiturage

Le forfait mobilités durables ne concerne pas uniquement le vélo, il intègre également le covoiturage, qui constitue une solution accessible aux agentes et agents résidant dans des territoires peu desservis par les transports collectifs. Le Département d'Eure-et-Loir est, nous le savons toutes et tous, un Département très rural. Pour les collègues qui

sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail et qui peuvent co-voiturer, il s'agit bien d'un outil concret pour réduire les inégalités territoriales de mobilité, ce que le document prétend pourtant rechercher.

Il permet également de répondre à deux enjeux majeurs. En premier lieu, concernant le pouvoir d'achat des agentes et agents, dans un contexte international que l'on connaît où les marchés mondiaux de l'énergie connaissent une hausse brutale et généralisée. Les prix des carburants se sont envolés et les ménages les plus modestes subissent de plein fouet la hausse des carburants. La FSU a d'ailleurs interpellé en vain la collectivité en mars dernier sur ce point.

Le second enjeu concerne la diminution du nombre de véhicules et en conséquence, à la réduction des émissions de CO₂.

Supprimer le FMD revient donc aussi à fragiliser le co-voiturage, pratique solidaire et écologique, déjà difficile à structurer sans incitation.

Une logique budgétaire inacceptable

La collectivité invoque une fois encore le « contexte financier, marqué par des contraintes budgétaires qui conduirait à interroger l'opportunité du maintien du dispositif au regard de l'impact ». Cet argument budgétaire pourrait prêter à sourire au regard de la réalité des chiffres :

Le coût du forfait est compris entre 17 000 € et 20 000 € par an. Rapporté au budget 2026 de 640 144 674 €, cela représente à peine 0,003 % du budget total. De plus, le dispositif est exonéré de charge patronale.

Autrement dit, cette dépense quasi insignifiante à l'échelle de la collectivité, a pourtant un impact concret et direct pour les agentes et agents concernés.

Dans ces conditions, parler de contrainte budgétaire pour justifier la suppression du dispositif relève davantage d'un choix politique que d'une nécessité financière.

Cette économie marginale est un signal particulièrement préoccupant au détriment d'un dispositif dont la FSU reste convaincue qu'il est socialement utile et écologiquement vertueux.

Cela interroge profondément sur les priorités avec 20 000 € économisés, au prix d'un recul en matière de transition écologique et d'un désengagement vis-à-vis des agentes et agents qui font l'effort de changer leurs pratiques.

Dans le même temps, la collectivité prévoit de verser une subvention exceptionnelle de 375 000 € et une subvention d'intérêt général de 2 250 000 € (maximum) à la fondation Mansart dans le cadre de la reprise de la gestion du château de Maintenon, soit près de 19 fois plus que le coût annuel du forfait mobilités durables. D'un côté, on supprime un dispositif utile socialement, écologiquement et qui soutient concrètement les agentes et agents. De l'autre, on mobilise une somme très importante pour accompagner une structure extérieure, dans un contexte qui relève d'un choix de gestion de cette fondation de mettre fin au bail emphytéotique.

Enfin, cette approche opposant les agentes et agents entre elles et eux est, pour la FSU, en total contradiction avec la responsabilité qui incombe à la collectivité en matière de cohésion.

Le discours présenté oppose deux catégories d'agentes et agents :

- celles et ceux qui peuvent bénéficier du FMD,
- celles et ceux qui en sont exclu-es.

Pour la FSU, cette logique est incompréhensible.

Les agentes et agents en difficulté de mobilité ont besoin de solutions supplémentaires, pas de la suppression de celles qui existent.

Le constat d'un recours limité est réel et la FSU ne le nie pas mais, la réponse est inadaptée. Sensibilisons, accompagnons, améliorons les conditions d'usage (stationnements, infrastructures, etc.). D'autant plus que si l'argument est réellement du nombre de personnes concernées, faciliter et élargir le dispositif augmentera le nombre de personnes concernées.

La FSU votera résolument contre et dénoncera cette suppression, qui constitue un recul à la fois social et environnemental totalement anachronique.

LA FSU TERRITORIALE 28 - 19 rue des Grandes Pierres Couvertes - 28000 CHARTRES
Snuter.fsu28@gmail.com

Rachat des années d'études

Une réduction à saisir dans les 10 ans !

Le rachat des années d'études permet d'améliorer ses droits à la retraite en validant des périodes d'enseignement supérieur non cotisées. Ce dispositif est accessible aux agent.e.s de la Fonction Publique, sous réserve d'avoir obtenu le diplôme.

Point essentiel : le coût est réduit si le rachat est effectué dans les 10 ans suivant la fin des études, dans la limite de 4 trimestres. Passé ce délai, les tarifs augmentent nettement.

Ce rachat peut permettre d'augmenter sa durée d'assurance, de limiter la décote et d'améliorer le montant de la pension.

Le rachat représente un investissement qui doit être évalué selon votre situation (âge, carrière, perspectives). Une simulation est donc indispensable et disponible sur le site :

<https://www.cnracl.retraites.fr/rachat-etudes-superieures/>

(In)Egalité Hommes/Femmes

La FSU organisait, le

30 mars dernier, une formation sur l'égalité Femmes/Hommes, enjeu social majeur. A ceux -et celles- qui pensent que nous sommes en passe d'accéder à l'égalité, ci-après quelques constats :

- Ecarts de salaires de 22% dans le privé, **10 % dans le public : ces écarts se réduisent moins vite dans le public que dans le privé.**
- Ecarts de pension de droit direct sont de 40% en défaveur des femmes qui partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes, 37% des retraitées contre 15% des retraités touchent moins de 1000 €, 1 femme sur 5 attend 67 ans pour faire valoir ses droits contre 1 homme sur 12.
- Ecarts de salaire entre les pères et les mères sont nettement plus importants qu'entre les hommes et les femmes sans enfant
- Que sur les 13 millions de personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté 53% sont des femmes
- Que 80% des familles monoparentales ont à leur tête une femme
- 64% des agents de la FP sont des agentES et 25% travaillent en temps partiel
- 80% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes
- 70% des agents contractuels de la FP sont des femmes

A grade égal, les femmes perçoivent moins d'indemnité ou de prime que les hommes car :

- les primes se sont construites au masculin : mérite ; présentiel, risque
- Femmes et hommes sont inégaux face au « temps global » : tâches domestiques et soins aux ascendants et descendants dévolus aux femmes qui ont un temps global plus contraint. Eh oui... ils ont plus de temps pour s'occuper d'eux mais aussi de leur carrière !

Augmenter un salaire en augmentant le temps de travail est donc un dispositif de discrimination indirecte contre lequel se bat la FSU.

La ségrégation professionnelle est la 1^{ère} cause des inégalités salariales dans la Fonction Publique, à qualification professionnelles identiques les salaires varient en fonction du métier. Les métiers dits « féminins » sont dévalorisés par rapport aux métiers masculins.

Ainsi, dans la FPT les filières les plus féminisées sont les filières sociales 96% et les filières administratives 82%. Les moins féminisées sont la Police 22% et les Secours 5%.

Pour la FSU, les inégalités notamment Femmes/Hommes ne sont pas des accidents mais elles demeurent structurelles et produites par une organisation de travail sexiste. Dans la Fonction Publique s'ajoute aussi la façon dont se construisent les rémunérations. Revaloriser les métiers très féminisés est un choix politique et une urgence sociale.

LE CHANGEMENT PERMANENT

Des réorganisations permanentes qui déstabilisent et fragilisent

Les nouvelles méthodes de management se prétendent au service de l'épanouissement, de leur «savoir être» et de la «réalisation de soi». Pourtant dans bon nombre d'études, notamment celles de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, (DARES) sur les Risques Psycho Sociaux, il ressort que les agent.e.s restent toujours plus exposés aux RPS que les salarié.e.s du privé et que 5 facteurs RPS se dégradent dans la Fonction publique territoriale. L'instabilité des organisations et les réorganisations incessantes sont pointées comme des facteurs aggravant. Alors, qu'on essaie perpétuellement de coller l'étiquette d'un secteur public figé, dans nombre de collectivité, on s'interroge, on cherche, on adapte, on modifie : mais pour quelles raisons, dans quel sens et avec quel résultat ?

Pourquoi ce changement permanent ?

Ces mouvements de réorganisation recherchent l'efficacité nous dit-on mais on cherche surtout à faire face à la diminution des ressources.

Les réorganisations et la volonté de travailler autrement sont souvent le casse-tête de faire

avec moins de ressources, notamment humaines. Les restrictions budgétaires impactent fortement le secteur public y compris local jusqu'à entraîner parfois de profondes remises en cause de l'organisation du service public. L'adaptation au flux tendu qui est le quotidien des collègues se heurte trop souvent au manque de concertation voire à la réalité du terrain.

Trop souvent, une réorganisation en chasse une autre à la vitesse grand V. Plus rien n'est solide : pas le temps d'apprendre de nouvelles compétences ou attributions ni d'assimiler la nouvelle organisation qu'il faut déjà passer à la suivante ! Comment dans ces conditions projeter son avenir professionnel. De plus, les nouvelles organisations ne fonctionnent pas toujours comme prévu ; beaucoup d'agents restent désorientés quant à leurs objectifs, leur rôle et leur position dans la collectivité. Ils n'osent pas en parler de peur d'être mal jugés. Les hiérarchies intermédiaires quant à elles font au mieux, n'obtenant pas toujours des réponses concrètes ni les moyens pour répondre à leurs objectifs : plus de performance avec moins de coûts, en faisant travailler dans des conditions

dégradées des agents démotivés et parfois aigris !

L'absence de vision partagée a pour conséquence des décisions mal comprises, mal appropriées, peu satisfaisantes, bref des résultats trop souvent décevants. Le malaise dans la fonction publique territoriale frise la dépression collective. »

Et au CD 28 ?

C'est l'idée que nous développons régulièrement lors des instances au Conseil départemental. Ainsi, depuis 10 ans dans la collectivité, vos représentant.e.s du personnel ont eut à se prononcer près de 100 fois sur ce sujet. Alors, à force que la FSU interpelle sur les réorganisations successives, le Département a fait preuve de créativité dans le vocabulaire... Passant de « réorganisation » à « ajustement organisationnel », « transfert de service », « évolution de l'organisation », « nouvelle organisation » ... Avec pour finir malheureusement, toujours la nécessité de se réadapter. Par ailleurs, ces modifications successives remettent un certain nombre de fois en place, des organisations qu'on nous avait expliqué être « inappropriées » !

Et la vertu de la stabilité c'est pour quand ?!

Formation syndicale FSU : Derrière chaque élève se cache un enfant

Pour la troisième année consécutive, la FSU a organisé une cession de formation autour de la Protection de l'Enfance sur le thème de l'école inclusive : « derrière chaque élève se cache un enfant ».

L'école inclusive est une école axée sur l'égalité des chances, qui repose sur les piliers d'accessibilité universelle à l'éducation, d'individualisation de l'enseignement et de la collaboration étroite entre tous les acteurs de l'éducation.

La richesse d'une société ne se mesure pas à l'uniformité de ses membres, mais à sa capacité à accueillir et valoriser toutes les singularités.

Marie-Aleth Grard présidente honoraire d'ATD quart monde a présenté le travail mené sur la grande pauvreté. ATD Quart Monde a été fondé en 1957 par Joseph Wresinski avec des familles vivant dans une grande précarité. Son principe central est que les personnes les plus pauvres ne doivent pas être considérées comme des bénéficiaires passifs de l'aide, mais comme les premiers acteurs du changement social.

Marie-Aleth Grard a été présidente d'ATD Quart Monde France de 2020 à 2025 et a représenté le mouvement au Conseil économique, social et environnemental.

Ses travaux portent principalement sur :



Une école de la réussite pour tous

En 2015, elle a été rapporteuse de l'avis du CESE intitulé « Une école de la réussite pour tous ». Elle y défend l'idée que l'échec scolaire n'est pas une fatalité et que la réussite de tous les élèves est possible à condition de : renforcer la coopération entre l'école et les familles ; lutter contre les inégalités sociales dès le plus jeune âge ; développer la mixité sociale et scolaire et reconnaître les compétences et les savoirs de chaque enfant.

La place des familles en situation de précarité

Marie-Aleth Grard insiste sur le fait que les familles les plus pauvres sont souvent éloignées de l'institution scolaire non par manque d'intérêt pour l'école, mais parce qu'elles se sentent jugées ou exclues. Elle plaide pour une véritable coéducation entre enseignants, parents et partenaires éducatifs.

L'inclusion comme levier de justice sociale

Pour elle, l'inclusion ne concerne pas uniquement le handicap ; elle englobe aussi les dimensions sociales, culturelles et économiques. Une école inclusive est une école capable d'accueillir tous les élèves quelles que soient leurs difficultés ou leur origine sociale.

Selon ATD Quart Monde, une société inclusive ne peut

être construite sans la participation effective des personnes les plus vulnérables. Dans cette perspective, Marie-Aleth Grard souligne que l'école a un rôle majeur à jouer dans la réduction des inégalités sociales en garantissant à chaque enfant, quelles que soient ses conditions de vie, un accès réel à la réussite scolaire.

Parce que l'école est le premier lieu de socialisation et de construction de la citoyenneté, cette ambition inclusive trouve une traduction essentielle dans le domaine de l'inclusion scolaire.

Une table ronde composée de différents professionnels s'est ensuite tenue autour de ce thème de l'inclusion. Ces différentes interventions ont permis de mettre en lumière la complexité de la mise en œuvre de l'inclusion scolaire.

Si tous les professionnels partagent un objectif commun d'accompagnement et de réussite pour chaque élève, les échanges ont également révélé un certain morcellement des interventions, lié à la multiplicité des acteurs, des dispositifs et des institutions impliqués. À cela s'ajoutent des contraintes de moyens humains, de temps et de ressources qui peuvent parfois freiner la coordination et limiter l'efficacité des actions engagées.

Cependant, au-delà de ces difficultés, cette rencontre a également montré la richesse des compétences mobilisées autour

des élèves et la volonté commune des professionnels de travailler ensemble. Les initiatives de coopération, les échanges de pratiques et la recherche constante d'adaptations témoignent d'une dynamique collective porteuse d'espoir. Si l'inclusion scolaire reste un défi, elle apparaît aussi comme un levier de transformation des pratiques et de renforcement du partenariat entre les différents acteurs. C'est dans cette capacité à construire des réponses concertées et à maintenir le dialogue que réside sans doute l'une des principales forces de l'école inclusive de demain.

L'intervention de l'après midi d'Amaël André, directeur de l'INSPE Normandie Rouen Le Havre, a développé une approche psychosociale de l'inclusion scolaire centrée sur **l'engagement des élèves**, considéré comme un indicateur essentiel de la réussite de l'inclusion. Selon lui, un élève est inclus lorsqu'il participe activement aux apprentissages et aux interactions sociales avec ses pairs et les adultes. Ses recherches montrent que l'engagement dépend fortement du contexte scolaire, de la qualité des relations sociales et des pratiques pédagogiques mises en œuvre. Il souligne l'importance de créer un environnement favorisant la participation, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance de tous les élèves, quels que soient leurs besoins éducatifs particuliers. L'inclusion ne consiste donc pas seulement à être présent dans la classe, mais à pouvoir y apprendre, interagir et trouver sa place au sein du groupe.

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

SNUTER-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.

**IDENTIFIANT
CREANCIER SEPA**

FR16ZZZ624693

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.

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐

Nom, Prénom.....

Adresse.....

Code Postal Ville

RUM :

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

SNUTER-FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres Couvertres

28000 CHARTRES

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

.....

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

.....

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT

Paiement récurrent ☒

Date signature du mandat :

À :

Signature :

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN