



# Bulletin de la section FSU du Conseil Général d'Eure-et-Loir.

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

Adresse postal : 1 place Châtelet 28026 CHARTRES Cedex

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

Mél : fsu@cg28.fr

## CG 28 info n°17

Fédération Syndicale Unitaire

<http://www.snuclias-fsu.fr/> <http://www.unatos.fr/>

## Nous allons faire une crise

Tous les pays européens sont frappés. Le taux de chômage est alarmant.

La situation économique et sociale dont a hérité le nouveau gouvernement est une des pires que nous ayons jamais connue depuis longtemps.

Ce gouvernement a pris quelques bonnes mesures :

L'arrêt des suppressions d'emplois dans la fonction publique,  
L'amorce d'une réforme fiscale visant à taxer les plus riches

La loi de finances rectificative pour 2012 annule l'augmentation de la TVA programmée par la droite et la défiscalisation des heures supplémentaires.

Des annonces concernant le logement, la protection sociale et un dialogue social renouvelé nous paraissent positives.

Cependant le tableau est vite terni.

En effet, ces mesures sont insuffisantes au regard de la croissance du chômage, de la dégradation du service public, des déséquilibres budgétaires et de la fameuse dette. Un rééquilibrage fiscal visant à taxer les plus riches eût été productif.

Or les reculades devant des « pigeons patrons », les pressions du patronat et la mise en œuvre d'une partie du rapport GAL-LOIS vont inverser le processus.

La pression des marchés financiers, des agences de notation, des actionnaires et de l'ancienne majorité, seuls vrais responsables de l'état dans lequel se trouve notre pays, paralyse toute velléité du gouvernement à mener une politique de changement qui sortirait le pays de la rigueur.

## PACTE DE COM



Fonction publique

**Dernière minute**

## La journée de carence enfin abrogée !

La FSU prend acte avec satisfaction de la décision de la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique d'abroger la journée de carence dans la Fonction publique.

Cette décision était attendue de tous les agents de la Fonction publique, fonctionnaires et contractuels. Il est certain que leurs détermination et mobilisation ont compté dans cette décision.

Cette journée avait été dénoncée par toutes les organisations syndicales et était encore au cœur des revendications de la journée de grève du 31 janvier dernier.

Cette mesure était injuste et le gouvernement précédent qui l'avait instaurée avait surtout cherché à stigmatiser un peu plus les agents de la Fonction publique. Mais elle était aussi pénalisante car constituait de fait une nouvelle baisse de pouvoir d'achat en prélevant de

facto 1/30ème de salaire pour chaque arrêt maladie. Elle faisait subir une double peine aux personnels contractuels relevant du régime général de la Sécurité Sociale.

Cette mesure était aussi économiquement sans effet et inefficace face à l'absence des agents pour raison de maladie nécessairement prescrite par un médecin. Elle pénalisait plus particulièrement les jeunes femmes et les personnels exerçant dans les zones difficiles.

La FSU demande que l'on continue d'agir sur les conditions de travail et le renforcement de la médecine préventive notamment dans le cadre des CHSCT.

La FSU veut voir à travers cette décision une reconnaissance du rôle que jouent aujourd'hui les agents de la Fonction publique dans notre pays. Elle souhaite qu'il s'agisse d'un premier pas vers d'autres mesures attendues.

## SOMMAIRE

Page 1 : Nous allons faire une crise

La journée de carence enfin abrogée !

Pages 2 à 7 : CTP des 26 novembre, 11 décembre 2012 et 12 février 2013

Page 8 : Travailler c'est trop dur...

Page 9 : AUGMENTER NOS SALAIRES : UNE EXIGENCE SOCIALE FORTE ET LEGITIME !

Page 10 : ASSURANCE OU MUTUELLE ?

Page 11 : EVALUATIONS

ATTEE - Où en est-on du dialogue ?

Les droits des femmes : un sujet toujours d'actualité

Page 12 : Les risques professionnels dans la fonction publique

CNAS - En être ou pas...

Un ordre du jour composé de 15 points (8 points pour information et 7 points pour avis) qui nécessite que le CTP se déroule sur une journée. On ne devrait pas se plaindre puisque l'administration nous rappelle sans cesse que cette instance est un lieu d'échanges, de dialogue social en toute transparence. **Mais la réelle volonté de dialogue social et d'échanges mis en avant par nos dirigeants ne peut qu'être mise en doute lorsqu'un membre de l'administration intervient pour préciser que le suppléant ne dispose pas du droit de parole lorsque le titulaire est présent.** D'ailleurs, au chapitre des nouveautés tendant à confirmer nos doutes en la matière, chaque membre suppléant n'est plus convoqué mais simplement informé ainsi qu'il est clairement stipulé sur le courrier que chacun reçoit, en lieu et place d'une convocation.

Nous n'avons pas tous la même notion du dialogue social

### 1er point : bilan des journées du Département – Information

Le bilan fait état d'un retour positif des agents visiteurs et exposants. Le budget consacré à cette manifestation est de 19 359,44 euros ; 150 agents exposants, 554 agents visiteurs et 11 élus.

La prochaine manifestation pourrait être organisée dans 2 ans sur un autre site dont la localisation restera CHARTRES qui offre l'avantage du transport collectif.

La FSU fait remarquer que ce bilan ne peut être que positif car les agents présents, exposants et visiteurs, étaient participatifs ! Ne doit-on pas s'interroger sur les 1 300 agents environ qui n'ont pas souhaité ou pu s'y rendre ? Pourquoi ? L'administration fait état du manque de temps, congés/formation, manque d'effectif dans les services.

Pour la FSU : des efforts restent à faire pour permettre à TOUS d'être participatifs. Il s'agit des journées du Département et le Département c'est 1 800 agents et non 550.

### 2ème point : communication de l'arbre des objectifs – information

L'arbre des objectifs est la déclinaison du projet eurélien pour nous les agents de la collectivité. Ce projet se décline en 5 axes, 28 politiques publiques, 28 engagements (il nous est indiqués que bien sûr certains engagements ne pourront être réalisés !), le tout étant formalisé sous un tableau Excel de 1 500 lignes, bientôt accessible sur l'intranet, qui doit donner du sens à l'activité de chacun !!!

La FSU interpelle l'administration sur la difficulté pour beaucoup d'agents de trouver leur place dans ce projet. Par ailleurs, nous demandons si la définition des actions est le fruit d'échanges avec les agents. Nous avons besoin d'objectifs clairs, précis, réalistes, ce qui ne semble pas être toujours le cas. Il nous est répondu qu'il a bien été demandé aux différents responsables de décliner à l'ensemble de leurs agents mais que suivant les pratiques des uns et des autres... !!??

Pour l'administration, ce projet est un outil qui doit renforcer le sens des missions quotidiennes, leur cohérence, il est transparent et a vocation à évoluer.

Pour être concret, les tâches que vous effectuez quotidiennement s'inscrivent dans une politique publique. Et notre bon service public OU EST-IL, QUE VA-T-IL DEVENIR ?????

### 3ème point : généralisation de l'évaluation professionnelle - Avis

FINIE la notation, une page se tourne. Chacun sera dorénavant EVALUÉ au travers d'un processus d'évaluation de la valeur professionnelle. Le lancement de la campagne est prévu le 20 décembre 2012 pour se terminer en mars 2013.

L'administration reprend les dispositions prévues dans le décret, excepté l'instauration, dans le calendrier, d'une commission d'harmonisation que la FSU a, une fois de

plus, dénoncée. Cette commission d'harmonisation consiste à faire du tri dans les propositions d'avancement, émis par le N + 2, N + 3... Cela n'est pas dans le décret et reste propre à notre administration. Nous ne voulons pas de ces commissions, nous REVENDIQUONS du dialogue et du consensus en CAP.

La FSU vote **contre**, à cause de tout ce que véhicule ce dispositif et notamment le risque de voir arriver tôt ou tard la prime de fonction et de résultat (PFR) véritable prime au mérite. Pour l'administration tout est beau, tout est bien. Mais pour nous, EVALUATION ATTENTION DANGER.

### 4ème point : politique d'action sociale - Avis

«L'administration souhaite le bien être de ses agents» dit le Président du CTP.

Après seulement 3 réunions du groupe de travail et une fois les organisations syndicales entendues individuellement, le choix de l'administration était attendu : adhésion au CNAS et mise en œuvre d'une convention de participation au risque prévoyance permettant de négocier un taux unique de cotisation et de verser forfaitairement 8 euros mensuels par agent avec un souhait de la collectivité de consulter d'autres collectivités et le centre de gestion pour éventuellement constituer un groupement de commande.

**La FSU a fait connaître préalablement au CTP, par un courrier au Président, sa position (Cf. le tract que nous vous avons adressé individuellement).** Nous avons demandé un vote séparé sur l'adhésion au CNAS (la FSU est POUR) et la mise en œuvre d'une convention de participation au risque prévoyance (la FSU est CONTRE)

L'administration a refusé et a maintenu un vote global, la FSU s'est abstenue.

### 5ème point : accompagnement à l'évaluation des risques professionnelles – information

Le document unique en cours de rédaction répertorie l'ensemble des risques éventuels de la collectivité et liste les solutions à mettre en œuvre. Plus qu'un simple inventaire, ce document obligatoire est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention dans la collectivité et la pérenniser. Il doit être mis à jour au minimum chaque année.

Depuis la sortie du décret 1016 du 5 novembre 2001, qui a modifié le Code du travail, les employeurs territoriaux ont obligation de réaliser et de mettre à jour annuellement le «document unique».

L'absence de ce document au sein de notre collectivité a été régulièrement dénoncée en CHS et en CTP ainsi que par la Chambre régionale des comptes dans son dernier rapport.

L'administration souhaite se faire assister dans la réalisation de cet outil complexe. Des groupes par unité de travail sont ou seront constitués ; l'objectif fixé par la collectivité est d'être en mesure de définir le programme de prévention en juin – août 2013.

L'administration informera tout au long du déroulement de cette procédure.

Il faut être vigilant à ce que la participation aux unités de travail repose sur le volontariat et soit également au plus près des besoins et des agents.

### 6ème point : évolution de l'organigramme de la DGS - Avis

Il est créé au sein de la DGS une mission de valorisation des sites patrimoniaux départementaux. Un des postes de chargé de mission rattaché à la mission innovation publique est transformé en mission de valorisation des sites patrimoniaux départementaux, directement rattaché au D.G.S. et qui a pour effet immédiat d'y transférer le site du château de Maintenon et les

personnels qui y sont rattachés (6 actuellement).

A la demande de la FSU, l'administration confirme qu'il y aura bien un chargé de mission en moins à l'innovation publique.

**Depuis fin 2008 que la FSU siège au CTP, nous avons eu à nous prononcer quelques 25 fois sur des modifications d'organisation de services ou d'organigrammes !!!** Dans un certain nombre de cas, et en quelques mois, on est revenu sur l'organisation précédente. Cette instabilité n'est pas propice à un fonctionnement serein de la collectivité et rejailit indéniablement sur la façon dont les agents exercent leur mission. La FSU s'est abstenue.

### 7ème point : ponts 2013 - Avis

Pour 2013, les jours retenus pour la fermeture des services sont les 10



mai 2013 et 16 août 2013.

Par ailleurs les congés 2013 pourront être posés jusqu'au 3 janvier 2014

La FSU a voté POUR

### 8ème point : vidéo surveillance du parking république - Avis

installations de 25 caméras à haute sensibilité, enregistrement des images sur 8 jours, dispositions d'avertissement réglementaires, déclaration à la CNIL.

Le vandalisme et les agressions ont conduit à la mise en œuvre de ce dispositif.

A la demande de la FSU, l'administration nous annonce que ce systè-

me a coûté 24 198 € HT, qu'il n'y aura pas de frais de maintenance ; la maintenance relevant simplement d'une maintenance informatique simple.

Le système sera opérationnel après avis du CTP et installation des dispositions réglementaires (panneaux)

La FSU s'est abstenue.

### 9ème point : le comité de coordination hivernal (C.C.H) – information

Comme l'année passée, le comité de coordination hivernal fonctionnera dès que des intempéries de forte ampleur toucheront le Département.

Le CCH c'est l'activation du numéro vert pour répondre aux interrogations des usagers sur l'état des routes, les transports scolaires, les barrières dé gél.

Les agents (12 au total) qui composent ce comité sont tous volontaires.

La FSU interpelle l'administration sur l'état actuel des routes dû notamment au manque de civisme des agriculteurs (Boue). L'administration précise que ce point sera évoqué avec la chambre d'agriculture ; point pouvant se concrétiser par l'insertion d'un chapitre relatif à l'obligation d'information ou de rappel envers les agriculteurs dans la convention avec la chambre.

### 10ème point : DGAS évolution de l'organigramme – Avis

Afin de permettre une harmonisation des appellations au sein de la DGAS, une identification plus simple pour le public, les équipes locales d'appui vont dorénavant être désignées sous le vocable «espace insertion».

De plus et dans un souci de plus grande cohérence organisationnelle, la mission observatoire et analyse sociale est désormais rattachée à la direction de la coordination et de l'animation territoriale, au titre de ses missions transversales au sein de la DGAS.

Comme nous l'avons évoqué lors

du point 6, les organigrammes bougent décidément beaucoup. Tous ces mouvements d'organigrammes posent vraiment questions !!!!!

La FSU s'abstient

### 11ème point : information sur le prestataire retenu pour le SIAS et le calendrier – information

Il s'agit d'un point d'étape sur le développement du Système d'Informatisation pour l'Action Sociale du Département.

Pour l'administration tout est beau, ouvert, transparent, sécurisé, l'ensemble accompagné d'une formation.

La FSU fait part de son inquiétude en rappelant que l'ordinateur ne peut remplacer totalement les acteurs sociaux, agents DE TERRAIN du Département. La FSU indique qu'il est également important que l'utilisateur soit informé de ce nouveau support de travail, d'une part en ce qui concerne la confidentialité des données, mais également parce que le rapport entre l'utilisateur et le travailleur social est différent avec un ordinateur entre les deux.

### 12ème point : plan climat énergie - information

Par décret du 11 juillet 2011, les collectivités territoriales, dont le Département d'Eure et Loir, ont l'obligation de mettre en œuvre un plan climat énergie.

Les objectifs à atteindre sont : la lutte contre le changement climatique, l'adaptation au changement climatique et la participation à l'engagement national et européen.

Un diagnostic des pratiques actuelles sur notre Département a été établi. Au regard des éléments de ce diagnostic, il y a de véritables enjeux liés au patrimoine et services du CG (diminution de l'émissivité des matériaux de voiries et des procédés, diminution de la consommation d'énergie des bâtiments, notamment pour le chauffage, optimisation de la consommation de carburant,...)

Pour atteindre ces objectifs, notre collectivité a arrêté un programme de 34 actions ; 16 existantes et 18 nouvelles, 13 visant l'éco-exemplarité de la collectivité et 21 pour faire de l'Eure et Loir la terre

des énergies positives.

La FSU constate que l'administration n'évoque, ou n'annonce à aucun moment le budget alloué à ces actions, elle ne parle que de diminution, d'économies sur le budget.

Force est de constater que la mise en œuvre de ce plan implique un nouvel effort de nous tous.

Un bilan sera fait en 2013, nous y serons très attentifs.

### 13ème point : évolution du projet de service et de l'organisation des archives départementales – Avis

Les bouleversements des modes de consultations publiques des archives, les versements nombreux et lourds ainsi que les mouvements de personnels de ces 3 dernières années ont conduit l'administration à mener une réflexion OUVRETE (disent ils) sur une organisation du travail des archives.

La situation a été examinée avec l'ensemble des équipes des archives et a permis de revenir sur l'élaboration d'un diagnostic PARTAGE (disent-ils toujours). Une série de projets transversaux devrait être initiée dès 2013.

La FSU interpelle l'administration sur le devenir du service documentation qui n'est à aucun moment évoqué. L'administration précise que le devenir de ce service sera abordé lors du CTP du 11 décembre.

La FSU s'abstient

### 14ème point : point sur la mise en œuvre du projet de direction de la BDEL – information (communication orale)

Après quelques difficultés le nouveau projet de service est entré en vigueur. L'administration est venue nous expliquer

que maintenant tout allait bien. Nous voilà rassurés !

### 15ème point : point sur mise à disposition du service archéologie – information (communication orale)

Le service archéologie du Département intervient sur la zone interdépartementale de Poupry dans le Loiret. Compte-tenu de la distance domicile – travail, la collectivité nous informe avoir opté pour la prise en charge d'un hébergement hôtelier avec indemnité repas correspondant. Les situations personnelles des agents sont prises en compte.

2 agents du service sont actuellement affectés au chantier de Poupry, les autres agents sont des vacataires recrutés spécifiquement. L'administration nous précise qu'il n'y a pas de différence de traitement, entre l'agent contractuel et le titulaire.

### Questions diverses

L'administration évoque la répartition des titres restaurants sur une année. Il est envisagé de passer d'une distribution de 11 mois à une distribution de 12 mois. Affaire à suivre.

[http://www.fsu.fr/IMG/pdf/questionnaireFP\\_Vpapier.pdf](http://www.fsu.fr/IMG/pdf/questionnaireFP_Vpapier.pdf)

**LA FONCTION PUBLIQUE :  
UNE CHARGE ? NON, UNE CHANCE !**

Chloé n'est pas un "poste". Elle exerce un métier. Qu'elle accueille, soigne, protège, enseigne, accompagne, organise, cherche, anime, gère, ou contrôle, ses compétences sont toujours mises au service du plus grand nombre. Chloé est agent de la Fonction Publique. Elle a des idées sur la manière de rendre sa contribution encore plus efficace.

Chloé n'est pas une charge, mais une chance pour la France.

A suivre sur : [facebook.com/fiers.du.service.public](https://www.facebook.com/fiers.du.service.public)

**F.S.U.** Le service public, on l'aime, on le fait avancer !

## 1er point : présentation de la prospective financière du Département et du projet de BP 2013 - Information

L'administration nous présente le projet de budget 2013 avec comme ambition :

- \* fonctionner mieux pour investir plus, (*cela veut dire maîtriser nos dépenses*),
- \* contenir la pression fiscale,
- \* emprunter moins,
- \* diminuer l'encours de la dette,
- \* recourir à l'innovation, mode de gestion, articulation des politiques, privilégier le dialogue social,
- \* (territoire de vitalité, de solidarité), être une collectivité mobilisée, protection des travailleurs.

Qu'y-a-t'il derrière ces beaux mots ?!

Une diminution d'un certain nombre de dépenses, notamment les charges de fonctionnement. L'administration précise qu'un effort sera demandé à tous les niveaux (diminution du train de vie de la maison, pôle véhicules, un nouvel état d'esprit,...). Toutefois, la masse salariale qui est le premier poste de dépenses de la section fonctionnement sera bien sûr le premier touché. C'est le credo «faire mieux avec moins» !

La FSU rappelle que sur les compétences obligatoires, social, collèges, routes, il est difficile de ne pas investir. Nous faisons remarquer que les dépenses de personnel sont nécessaires et que c'est un investissement pour l'avenir.

La FSU indique par ailleurs, qu'il est un peu facile pour les élus locaux, d'expliquer aujourd'hui aux organisations syndicales et aux agents, qu'il faut faire avec ce qu'on a car après tout l'état financier des collectivités est quand même bien le résultat des choix politiques nationaux sur lesquels certains d'entre eux ont été très actifs !

Quoiqu'on nous dise à longueur de temps, les dépenses publiques sont sensiblement les mêmes depuis une dizaine d'années. Ce sont les recettes qui ont diminué notamment du fait de **l'augmentation du chômage** engendrant une baisse des cotisations mais surtout à cause des **cadeaux fiscaux**

## 2ème point : évolution de l'organigramme de la DGS // organisation du service documentation - Avis

Rattachement hiérarchique du centre de documentation à la DGS sous la responsabilité du chargé de mission auprès du DGS pour :

- \* renforcer la légitimité,
- \* une meilleure visibilité,
- \* renforcer l'implication de la fonction documentaire dans les projets de la collectivité,
- \* renforcer la gestion de l'information interne, meilleure arti-

culatation avec la communication interne,

- \* renforcer le réseau de correspondants internes pour optimiser l'utilisation des différents réseaux métiers.

La FSU précise que l'organisation du service documentation qui nous est présentée aujourd'hui est celle qui existait jusqu'en 2005; pourquoi revenir à la situation d'avant 2005 ?

L'administration précise qu'en 2006, le rattachement du centre de documentation au service des archives départementales était plus une question d'opportunité batimentaire ; de déménagement physique et hiérarchique.

La FSU demande si un déménagement géographique est prévu. Pas pour le moment répond l'administration ; une réflexion doit intervenir dans le cadre d'une réflexion globale.

Nous insistons sur le fait que l'émergence d'internet laisse penser que nous n'avons plus besoin de ce service. Il est donc important de faire connaître aux agents la plus-value du centre de documentation.

Nous avons également interrogé l'administration sur les abonnements dématérialisés et plus particulièrement celui de L'Echo Républicain ; source d'informations locales. La FSU s'inquiète quant à la façon dont pourra circuler cet outil lorsqu'il sera dématérialisé. S'arrêtera-t-il sur l'ordinateur du responsable ?

L'administration précise qu'en matière d'abonnements numériques une analyse des besoins sera faite en tenant compte des évolutions proposées par les éditeurs.



La FSU s'abstient.

## 3ème point : ajustement des ressources – Avis

Le travail de l'administration effectué au cours de l'exercice 2012 sur l'étude du remplacement de chaque départ, ou sur les possibles optimisations de l'organisation (mutualisation,...) a conduit à décider de ne pas remplacer plusieurs postes.

Objectifs directeurs et priorités 2013 : maîtrise de la masse salariale : évolution contrainte (+ 0,83 % par rapport à 2012, non remplacement systématique des départs, priorité à la mobilité interne le cas échéant,

et gel des enveloppes de remplacement, gestion prévisionnelle des ressources humaines (élaboration des parcours de mobilité,...).

Aujourd'hui cela se concrétise par la suppression de 20 postes (1 administrateur à la DGS, 1 attaché à la direction de la culture, 4 techniciens à la DGA/DMO, 1 assistant de conservation du patrimoine aux archives, 2 adjoints administratifs DGS et DRH, 1 adjoint technique au Patrimoine, 8 adjoints techniques aux routes et 2 agents de maîtrise aux routes).

La FSU rappelle «les dires» de l'administration lors des différentes phases de réorganisations, d'opérer à moyens constants. L'administration répond que les moyens budgétaires sont constants et non le nombre de postes.

Pour être concret, cela veut dire que votre évolution de carrière ne peut se faire sans des suppressions de poste. Rien

n'est gratuit.

La FSU intervient pour alerter l'administration des conséquences de ces choix sur le niveau de service rendu. L'administration a clairement signifié que face à la situation le niveau d'exigence était revu à la baisse. Enfin, il est clairement admis qu'ont ne peut faire plus et qu'il faut prioriser !

Pour la mobilité interne, la FSU demande si la procédure est la même en cas de mobilité souhaitée ou lorsque les difficultés d'un agent dans son service l'oblige à partir ? L'administration indique porter une attention accrue si la mobilité est inhérente à des difficultés, le collaborateur doit être reçu et accompagné. Mais la procédure est la même.

La FSU vote CONTRE

#### **4ème point : adoption du plan de formation 2013 – Avis**

Les grandes orientations retenues du plan de formation 2013 sont :

la mise en œuvre du SIAS 1 700 jours de formation  
l'analyse des pratiques à destination des travailleurs médico-sociaux,  
l'accompagnement de la prévention des risques professionnels,  
la formation au management et la formation à l'éco-conduite.

Les besoins recensés à partir des feuilles de notation, d'évaluation et des formulaires de demandes de formation, font ressortir 2 666 actions pour 1 095 agents.

Pour 2012 on constate une augmentation des jours de formation. En revanche, il est dommage de ne pas pouvoir disposer du nombre d'agents ayant été en formation, l'administration s'engage à nous le transmettre. La participation 2012 ne peut être qu'en hausse compte tenu des formations évalués / évaluateurs et management qui « n'étaient pas facultatives » !

La FSU fait remarquer que des agents ont été confrontés à des refus de formations car elles n'étaient pas en adéquation avec les postes occupés. Il s'agit de formations bureautiques, alors que l'on nous parle de dématérialisation à tout va, cherchez l'erreur !!

La FSU interpelle l'administration sur 2 problématiques qui, pour nous, sont des freins à la formation. Il s'agit d'une part du non remplacement et d'autre part de la difficulté de se rendre sur les lieux de formation et notamment la difficulté d'obtenir un véhicule de service.

L'administration répond qu'il n'y a pas véhicule de service quand un transport en commun existe (prise en charge des frais) sauf s'il y a covoiturage. Par ailleurs, il n'y aurait pas de véhicule lorsque les formations durent plusieurs jours, ça on sait que ce n'est pas toujours vrai !

On constate sur l'ensemble du plan de formation que la plus grande partie des actions est assurée par le CNFPT ou en intra ; très peu de formations spécifiques sont assurées par un organisme extérieur.

La FSU s'abstient.

#### **5ème point : extension de la mission de l'ATD (agence technique départementale) à l'ingénierie routière – avis**

L'administration indique que la création de l'ATD permettra d'apporter un appui technique aux communes et EPCI dans le domaine de l'ingénierie routière, et de mieux coordonner les actions des communes et du Conseil général sur la voirie départementale.

Pour bénéficier des services de l'ATD, les communes ou EPCI devront obligatoirement adhérer. Pas d'adhésion = pas d'aide du CG 28. Aujourd'hui, l'ATD compte 63 adhésions, demain 200 à 250 communes seraient potentiellement susceptibles d'y adhérer.

La ligne hiérarchique des services mis à disposition ne changera pas. Les subdivisionnaires seront les interlocuteurs privilégiés des communes.

L'organisation se décline en 4 étapes :

- 1 – la collectivité qui a besoin d'assistance saisit l'ATD
- 2 – un comité de pilotage sera mis en place pour faire un tri / programmation
- 3 – Intervention du coordonnateur : liaison entre les collectivités et les services du CG
- 4 – Retour à l'ATD

Un bilan sera fait dans un an.

Pour la FSU, c'est encore au désengagement de l'Etat qu'il faut pallier. Toutes ces agences sont des satellites sans démocratie directe. Elles sont en effet gérées par des administrateurs nommés par les collectivités mais pas élus par les citoyens.

La FSU vote CONTRE

#### **6ème point : Point sur la territorialisation**

La FSU a souhaité recevoir les documents préparatoires au prochain groupe de travail "territorialisation" dans des délais raisonnables afin de pouvoir travailler au mieux. Il nous a été indiqué que nous les recevions notamment la totalité des scénarii éventuels, pour le vendredi 21 décembre au plus tard. (NDLR : ce ne fut pas le cas mais nous nous sommes évertués à préparer au mieux groupe de travail du 18 janvier dernier !).



# HMI TERRITO

**lundi 25 mars 2013, de 9h à 12h**

**dans les locaux syndicaux  
impasse Valin à CHARTRES.**

**Pour information** : le décret n°85-397 article 6 prévoit que : "tout agent a le droit de participer à son choix, à une heure mensuelle d'informations (HMI) (ou à 3 heures par trimestre). Les délais de route sont compris dans ce temps.

12 février 2013

**1er point : présentation du rapport sur la situation des agents et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire – avis du CTP**

La démarche entreprise ne repose pas sur une initiative de la collectivité mais répond aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet.

Données générales sur la collectivité :

- 1 481 agents titulaires et stagiaires ;
- 178 agents non-titulaires et 39 sous contrats privés.

1/ Transformation de plein de droit du CDD en CDI : 4 agents catégorie A  
2/ Agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation : 14 de catégorie A, 9 en B et 5 en C.

La FSU fait remarquer à l'administration, que dans le cadre du dialogue social, elle aurait pu associer les organisations syndicales à l'établissement du programme pluriannuel.

Nous l'interpellons sur le fait que ce plan d'accès à l'emploi titulaire permet de résorber les emplois précaires de la catégorie A, qu'en est il des catégories C !!!! du cuisinier ou de l'ouvrier polyvalent en maintenance des bâtiments en emploi précaire depuis plus de 6 ans. Pas de réponse claire.

**La FSU s'abstient.**

**2ème point : ratios d'avancement – avis du CTP**

Resserrement des marges budgétaires et nécessité de maîtriser la masse salariale, les ratios 2013 sont identiques à ceux de 2012 : 30 % pour la catégorie C, 25 % pour la B et 20 % pour la A.

La FSU fait part à l'administration de sa proposition soit 100 % et charge à la CAP

d'émettre les avis qu'il convient.

Nous faisons remarquer que l'on nous parle de faire plus, mieux avec moins, on amoindrit la motivation, la reconnaissance et l'évolution professionnelle.

L'administration prend acte de notre observation, on attend de voir.

**La FSU vote CONTRE.**

**3ème point : action sociale : attribution d'allocation aux parents d'enfants handicapés – avis du CTP**

Du fait de l'adhésion au CNAS, la prestation versée aux parents d'enfants handicapés est inférieure à celle qui était versée précédemment par la collectivité. Avec cette proposition, l'administration déroge au principe qu'elle s'était elle-même imposé - les prestations du CNAS remplacent toutes celles précédemment versées par la collectivité. Elle a décidé de maintenir le niveau des prestations dont disposaient les parents d'enfants handicapés (pour info, 27 680 € en 2011 pour 20 bénéficiaires).

Sur ce point, il faut sans doute également que le conseil général, en charge de la politique du handicap, pèse dans le cadre de la MDPH pour des prestations en progrès, pour des financements nouveaux adaptés aux situations des familles. Les parents d'enfants handicapés sont attachés au maintien des aides supplémentaires dont ils bénéficient ici ou là. Ils préféreraient sans doute que les politiques communes à tous soient de meilleure qualité, plus performantes.

Par ailleurs, une série d'autres prestations maintenant financées selon les tarifs CNAS font l'objet d'une baisse. Il va falloir que la collectivité déroge au nouveau barème et abonde des crédits supplémentaires pour garantir le maintien des droits octroyés aux agents.

En effet, d'autres situations qu'il n'est pas possible d'ignorer sont également légitimes. Ainsi, pourquoi les parents isolés confrontés aux frais de centres de loisirs pendant les vacances scolaires subiraient une prestation à la baisse.

**La FSU s'abstient.**

**4ème point : modalités du temps de travail du pôle universitaire – information du CTP**

Le temps de travail des agents du pôle universitaire (ex ASUC) était fixé à 37h30 sur une base journalière de 7h30. Après concertation et accord des agents concernés, le temps de travail des ces agents sera identique à celui de l'ensemble des agents départementaux (1 607h sur une base hebdomadaire de 39h et journalière moyenne de 7h48. Cet accord vient modifier le règlement du temps, un avenant sera établi pour acter ces modifications.

La FSU s'interroge sur le fait que ce point soit juste une information du CTP et non un AVIS.

**5ème point : dépassement du contingent d'heures supplémentaires à la Direction des routes – information du CTP**

Le service hivernal mis en place par l'administration et notamment en raison des deux épisodes neigeux en janvier a conduit les agents à dépasser le contingent d'heures supplémentaires autorisés (25h)

**6ème point : note d'information sur le recrutement et accompagnement des emplois d'avenir par le CG28**

Recrutement de 100 emplois d'avenir dans le secteur social ; emplois devant s'établir sur les domaines de l'hygiène et de l'entretien des bâtiments et des espaces verts, de la restauration et de la lingerie, de la veille de nuit, de l'accompagnement des personnes et de l'animation.

recrutement de 20 emplois dans ses services sur 2 ans.

La FSU fait part de son inquiétude quant au tutorat, volontaire ?????? et surtout au fait que ces emplois devront répondre aux besoins prévisionnels de remplacement avec pour exemple le cas des collègues avec l'anticipation du départ en retraite des cuisiniers et seconds de cuisine : domaine nécessitant au préalable une formation. Et puis attention le **volontariat** n'implique pas pour autant qu'on s'affranchisse de **formations nécessaires !!!**

**A surveiller...**



## Travailler c'est trop dur...

En 2011, absentéisme encore en hausse pour les agents de la fonction publique territoriale

Hausse du nombre de départs à la retraite et de l'absentéisme des agents titulaires des collectivités locales : tel est en substance ce qu'il faut retenir des statistiques sociales provisoires de l'année 2011 rendues publiques par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) au début de 2013.

Une enquête réalisée auprès de 3 000 collectivités locales permet de dénombrer 1,94 million d'emplois en comptabilisant les emplois permanents ou non. Parmi les emplois recensés :

- 1 382 000 sont occupés par des agents titulaires et stagiaires, et 238 000 par des agents non titulaires.

Les départs à la retraite sont, de loin, la première cause de départ des agents titulaires. Leur part (44 %) est en très forte augmentation par rapport à 2005 ou 2009 (35 %). Cette forte hausse s'explique, d'après l'étude de la DGCL, par l'arrivée à l'âge de la retraite de nombreux

agents. En 2010, environ un tiers des agents titulaires des collectivités étaient âgés de 50 ans ou plus.

L'étude conclut également que compte tenu de la suppression de la possibilité de partir en retraite après quinze ans de services actifs pour les agents ayant trois enfants, ces derniers ont anticipé leur départ pour pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Pour les non titulaires en emploi permanent, les fins de contrat représentent 78 % des départs.

Autre constat : l'absentéisme est en hausse. En 2011, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé s'établit à :

- 23,6 pour les agents titulaires et stagiaires,
- 9,6 jours pour les non titulaires sur emploi permanent, soit 21,5 pour l'ensemble des agents sur emploi permanent.

D'après les données de la DGCL, le nombre moyen de jours d'absence a augmenté nettement entre 2005 et 2009 : cette évolution a été justifiée par les caractéristiques sociodémographiques et la pénibilité du travail des personnels notamment ceux provenant de la fonction publique de l'Etat transférés sur la période 2006-2010.

### SIGNEZ LA PETITION FSU

### pour demander l'augmentation de nos salaires

La valeur mensuelle brute du point d'indice servant au calcul de nos traitements est **inchangée depuis le 01/07/2010.**

Elle est de 4,63 euros environ par mois.

L'inflation a galopé :

2012 : + 1,3 %,

2011 : + 2,5 %,

2010 de juillet à décembre : +0,4 %.

Les cotisations retraites ont augmenté et ce n'est pas fini :

Chaque année un prélèvement supplémentaire est opéré sur nos traitements et ce pendant 10 ans. (le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année).

Rappel :

1/01/2010 taux : 7,85 %, 1/01/2011 : 8,12 %, 1/01/2012: 8,39 %, 1/11/2012: 8,49 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 8,76 %.

2014 : 9,08 %, 2015 : 9,40 %, 2016 : 9,72 %, 2017 : 9,99 %,



2018 : 10,26 % , 2019 : 10,53 % . A compter de 2020 : 10,80 %.

**En seulement 2 ans et demi, votre salaire net (hormis une promotion, ou avancement d'échelon) aura diminué de 5,11% (sans compter les augmentations de cotisations mutuelles.**



**A retourner à la FSU  
Section Conseil général**



## **Augmenter nos salaires : Une exigence sociale forte et légitime !**

Monsieur le Président,  
Madame la Ministre de la Fonction Publique,

Les politiques salariales dans la Fonction Publique, passées et actuelles, sont désastreuses. Elles entraînent de jour en jour les agents dans une spirale permanente de dévalorisation et de déclassement salarial, amenant ainsi une part de plus en plus grande d'entre eux dans une situation économique difficile.

Depuis 2000, c'est 13% de pouvoir d'achat perdu. 20% des agents sont payés au SMIC, les qualifications ne sont plus respectées et reconnues ! Et dans le même temps, les politiques indemnitaires ont joué contre l'emploi et les solidarités.

**La juste rémunération du travail des agents publics** aurait de plus un effet positif sur la relance économique, participerait activement au financement de la protection sociale et apporterait in fine une contribution supplémentaire pour les recettes de l'Etat. L'austérité n'est pas la solution, elle est au contraire un amplificateur de la crise comme le montre l'exemple des pays européens engagés dans cette voie !

Augmenter les salaires dans la Fonction publique, c'est possible mais cela passe par une autre politique fiscale mettant à contribution tous les revenus et visant plus de justice.

C'est pourquoi nous exigeons **une mesure générale immédiate, la suppression de la journée de carence** 1 **l'ouverture** de véritables négociations sur :

1. La revalorisation de la valeur du point d'indice (gelé depuis 3 ans), son indexation sur les prix, des mesures de rattrapage des pertes ;
2. Un salaire minimum à 1600 € net ;
3. La reconstruction de la grille avec en première mesure, une augmentation uniforme de 50 points ; des carrières linéaires déconnectées de l'évaluation et d'un pseudo mérite ;
4. La revalorisation salariale des filières féminisées, bien moins rémunérées ;
5. L'intégration des indemnités dans le salaire sous forme indiciaire

| Nom | Prénom | Fonction | Signature |
|-----|--------|----------|-----------|
|     |        |          |           |
|     |        |          |           |
|     |        |          |           |
|     |        |          |           |
|     |        |          |           |

1

Marylise Lebranchu a annoncé l'abrogation du jours de carence Cf. l'article page 1. La mobilisation (grève mais également signature des pétitions) a payé

# ASSURANCE OU MUTUELLE ?

Présentée comme un acte de générosité envers les agents les plus démunis, la participation de l'employeur public à la protection sociale complémentaire n'est peut-être pas sans arrière pensée.

Une mutuelle est un organisme de solidarité à but non lucratif qui a pour objet d'assurer aux salariés adhérents l'égal accès aux soins ou à la prévoyance. Initialement réservées à certains groupes professionnels, elles sont aujourd'hui ouvertes à l'ensemble des salariés. Dans leur histoire, tantôt clandestines, tantôt étroitement surveillées car difficilement contrôlables par les pouvoirs en place, elles ont longtemps été assimilées à des groupes revendicatifs ; ce qu'elles furent assurément à des époques où la charité des églises se montrait sélective et où la sécurité en matière de santé était peu ou pas du tout assurée par l'état.

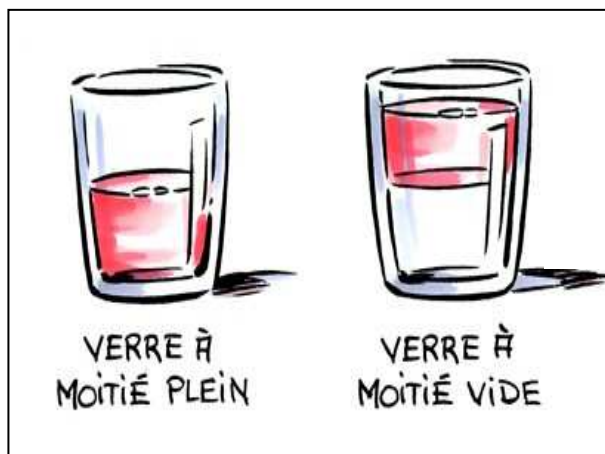
L'exemple de solidarité qu'elles avaient donné jusque là contribua à l'émergence de la Sécurité Sociale à caractère universel conquise par les mouvements sociaux des années 1930 et 1940. La complémentarité de la mutualité avec l'assurance maladie généralisée s'affirma dans les faits et dans les textes (Code de la sécurité sociale, code de la mutualité). Parallèlement, pour les plus aisés, le recours à l'assurance privée était toujours possible mais avait peu d'intérêt ; en effet, à prestations égales le cadre lucratif est inévitablement plus onéreux. De plus, l'encadrement juridique des mutuelles ne facilitait pas la tâche au secteur privé.

L'avènement du néo-libéralisme des années 1980 / 1990 vint mettre un terme à tout cela. Les directives européennes de 1992 en partie transposées en droit français dans la réforme de 2001 visèrent à assujettir la pratique mutualiste à celle des compagnies privées. La résistance des mutuelles et de leurs adhérents a limité les dégâts. Mais elles n'ont pu empêcher leur mise en concurrence avec les compagnies d'assurance, s'éloignant ainsi de leur esprit initial de solidarité. La confusion s'installe dans les esprits de telle façon qu'aujourd'hui, lorsque l'on parle de complémentaire santé on utilise le terme de « mutuelle » alors même qu'il s'agit d'une compagnie d'assurance. Pour ajouter au brouillard, certaines compagnies privées se sont affublées du qualificatif de « mutuelle », leur objectif essentiel, tout à fait lucratif, étant pourtant bien éloigné de celui de solidarité des « vraies mutuelles ».

Par ailleurs, sur la même logique marchande, mais à une plus grande échelle, l'intention du secteur privé d'accaparer le « marché » de la protection sociale demeure.

C'est dans ce cadre que nous nous interrogeons sur la part de générosité qui semble ressortir de la dernière législation sur la participation des employeurs à la complémentaire santé.

Le principe d'universalité de la Sécurité Sociale nous paraît largement entamé. Jusque là les mutuelles s'échinaient à compenser les déficiences organisées de la Sécurité Sociale (baisse des prestations, des remboursements). Maintenant elles se trouvent livrées aux appétits féroces des assureurs.



A notre sens le principe de participation de l'employeur public à la complémentaire santé ne fait qu'avaliser la décrépidité de la Sécurité Sociale et la baisse continue du pouvoir d'achat aux conséquences parfois dramatiques, quand il s'agit de santé, pour les plus démunis d'entre nous.

La labellisation, indispensable au choix d'une complémentaire santé, est ouverte au secteur assurantiel. En fonction de ses orientations politiques l'employeur territorial peut recourir à une compagnie d'assurance, ne laissant pas de choix au salarié.

Plus localement, dans notre collectivité, le choix de l'employeur nous dispense du débat ; pas de participation à la complémentaire santé, juste une participation formelle à la prévoyance. Participation qui, par ailleurs, en l'état, nous paraît bien aventureuse. En effet, si peu d'agents souscrivent, les garanties de prestation sont fragilisées ; le risque effectif pour l'agent est ainsi de ne pas toucher grand-chose le jour où il en aura besoin.

Ces mesures nous semblent donc plus relever de la bonne conscience caritative pour certains et de l'intention de livrer la protection sociale au secteur privé pour d'autres, que d'un élan de solidarité envers les plus démunis.

C'est pourquoi nous vous invitons à participer à toutes les actions allant dans le sens de la préservation et de l'amélioration de l'Assurance Maladie garantie par la communauté nationale, mais aussi du principe mutualiste qui permet d'organiser la solidarité entre salariés quel que soit le pouvoir en place.

Pratiquement, un repère simple existe qui permet de discerner une mutuelle d'une compagnie d'assurance, c'est l'appartenance à la « Mutualité Française » union des mutuelles du pays dont le logo accompagne celui de chaque mutuelle.

## EVALUATIONS

**N**ous publions ci-après le ressenti d'agents à l'issue de la formation préparatoire à l'évaluation. Cette contribution est écrite par une collègue après qu'elle ait échangé avec deux de ces collègues.

*Mon sentiment personnel fut une crainte de voir s'installer une concurrence entre les agents.*

«En effet, le fait de devoir remplir, pour la première fois en 21 ans, une fiche d'évaluation sur laquelle nous devons faire part de nos souhaits quant à une éventuelle évolution est quelque peu révélatrice. A croire que si un agent ne mentionne aucun souhait professionnel il sera moins bien vu que son collègue plus ambitieux.

J'ai sondé 3 de mes collègues en cuisine qui me confirme le même ressenti que moi.

Le chef cuisinier s'interroge sur son avenir. Son poste étant le plus haut dans sa catégorie, il ne voit pas quel pourrait être son objectif à atteindre et encore moins quelle évolution professionnelle il peut envisager.

Le second de cuisine, n'étant pas titulaire, se demande si son objectif premier ne devrait pas d'abord de demander à devenir titulaire de son poste.

Le 3ème agent, inquiet, se demande si l'absence de vœux ou de souhaits lors de cette évaluation ne pénaliserait pas son avenir.

En conclusion, l'ensemble des agents est préoccupé et apeuré quant à leur devenir au sein de la fonction publique. N'était-ce pas le début d'un processus permettant d'évincer progressivement des fonctionnaires en mettant en avant l'absence d'aspirations professionnelles ?

## Les droits des femmes : un sujet toujours d'actualité

**L**e 8 mars 2013 est marqué par un contexte de crise économique et sociale, de tensions dans de nombreux pays et par des actes de violences contre les femmes. En Europe, les mesures d'austérité ont des conséquences désastreuses sur la vie des femmes. Sur le terreau des inégalités professionnelles, la hausse du chômage, les temps partiels imposés, l'affaiblissement des services publics, la dégradation de l'accès aux droits élémentaires, la paupérisation accrue et l'augmentation des violences que cela engendre...sont autant de facteurs qui pénalisent en premier lieu les femmes et qui participent aussi à la montée des mouvements conservateurs, fascistes et sexistes.

### Égalité salariale

Même dans la Fonction publique les discriminations existent : précarisation et dévalorisation salariale accrues des métiers féminisés, inégalité d'accès aux postes à responsabilité, inégalité à travail et ancienneté égaux, femmes majoritaires dans les bas salaires et les temps partiels, etc. En signant le protocole « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique », la FSU réaffirme son engagement en faveur de l'égalité. Ce protocole n'aura pas à lui seul d'effet immédiat. Il est un premier pas qui doit se traduire par des mesures concrètes rapides et qui nécessitera d'agir avec les personnels sur cette question.

L'égalité dans le travail passe par les créations d'emplois nécessaires, la revalorisation des carrières et des salaires, le respect du droit au travail, le développement d'un service public de la petite enfance, la prise en charge de la dépendance, un droit à la santé qui concerne l'information et l'accès à l'IVG et à la contraception, la lutte contre les discriminations à l'embauche et contre toutes les violences faites aux femmes.

En France aussi, il est essentiel de poursuivre les combats pour faire évoluer les mentalités et pour passer des droits inscrits dans la loi à leur application.

Lutter contre les violences

La FSU revendique toujours une loi Cadre contre les violences faites aux femmes. Elle s'oppose à toute marchandisation du corps des femmes. Elle dénonce toutes les violences de tous ordres dont les femmes sont victimes, ici et partout dans le monde.

Pour la FSU, les avancées réelles vers l'égalité passent par une lutte contre les discriminations, une politique de prévention des violences et une véritable éducation promouvant l'égalité entre les êtres humains, débarrassée de tous les préjugés sexistes, dans tous les domaines de la société (école, travail, culture, médias...).

La FSU se félicite de la re-création d'un ministère des droits des femmes disparu depuis plus de 20 ans et souhaite que ce ministère ait les moyens de ses ambitions pour que l'égalité femme/homme devienne réalité.

La FSU est solidaire avec toutes les femmes partout dans le monde. Elle soutient les combats des femmes pour l'égalité et la dignité.

---

### ATTEE

## Où en est-on du dialogue ?

**N**ous avons organisé une HMI, au collège de Luisant, le 30 octobre 2012. 60 collègues étaient présents. A cette HMI nous avons décidé de nous faire entendre en faisant une journée de grève. Nos revendications portaient sur :

- Temps de travail,
- Remplacements,
- Régime indemnitaire.

Le 27 novembre, nous nous sommes fortement mobilisés avec 50% des ATTEE des 39 collèges en grève ; 9 à 12 cantines fermées.

Avec ce très haut niveau de dialogue social porté par MM. Jallot et Verna nous pouvions nous attendre à ce que cela fasse

bouger les lignes. Mais l'administration est restée sourde à nos revendications.

Nous avons donc décidé de nous rencontrer à nouveau en HMI le 19 février après-midi, au collège des petits sentiers à Lucé. Nous déciderons ensemble de la suite que nous devons donner à notre mobilisation pour porter les revendications des collègues auprès du CG. Nous ne pouvons attendre indéfiniment, sans rien faire, face à la surdité du conseil général. D'autant plus que nous sommes en pleine période d'évolution, réforme territoriale, acte III de la décentralisation et localement mise en place au conseil général de l'évaluation.

# Les risques professionnels dans la fonction publique

Extrait de la gazette des communes :

«Exposition au bruit, contrainte horaire, marge de manœuvre, soutien de la hiérarchie, ... l'enquête Sumer consacrée à la fonction publique territoriale publiée par la Dares et la DGAFP mardi 12 février, comble un vide statistique au plus grand bénéfice de la prévention dans les collectivités locales.

- 11,3 % des territoriaux travaillent la nuit,
- 5 % sont exposés à au moins un agent chimique cancérigène,
- 18 % restent debout ou piétinement 20 heures ou plus par semaine,
- 20,9 % estiment ne pas avoir de collègues en nombre suffisant pour effectuer correctement leur travail,
- 21,7 % confient avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public, au cours des 12 derniers mois...

## Risques supérieurs à la moyenne dans la FPT

Les agents de la FPT représentent 8,5 % des personnes enquêtées. Les tableaux qui portent sur les contraintes physiques et les risques chimiques et biologiques montrent que les fonctionnaires territoriaux sont particulièrement exposés ».

Les données portant sur le vécu du travail et ont permis d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux : manque de marge de manœuvre, faible soutien de la hiérarchie, insécurité de l'emploi.

## Comparaisons dans les 3 fonctions publiques

Si l'on se penche sur les risques psychosociaux notamment, la situation dans la FPT semble à l'équilibre. La demande psychologique, par exemple, est beaucoup moins forte que dans la fonction publique hospitalière qui apparaît particulièrement sous tension ».

Pourtant [les journées d'absence pour maladie sont un peu plus fréquentes dans la FPT](#) que dans les autres fonctions publiques. Et elles ne cessent de progresser depuis 2009. Un paradoxe ?

Pas forcément, en effet, dans la FPT, la proportion d'agents de catégorie C est plus élevée. Il s'agit en grande partie de métiers dits ouvriers, caractérisés par de fortes contraintes physiques. Par ailleurs, l'âge moyen des agents est légèrement plus élevé.»

**Tordons le coup à cette idée reçue, y compris sous entendu par certains élus, du fonctionnaire territorial tire au flanc.**

# CNAS

## En être ou pas...

La FSU est encore très sollicitée par les collègues, sur le bénéfice réel pour eux, de l'adhésion de notre collectivité au CNAS. Ainsi on nous demande régulièrement pourquoi la FSU est favorable à cette adhésion.

Les gratifications versées au titre des médailles du travail sont apparemment amèrement regrettées.

### Pour mémoire :

Argent (20 ans de service) : 808 €

Vermeille (25 ans de service) : 1213 €

Or (35 ans de service) : 1617 €

Si vous avez eu la «chance» de faire toute votre carrière dans la fonction publique, vous pouvez espérer, sous réserve de l'avis favorable de votre supérieur, cumuler les 3 gratifications pour un montant total de 3 638 € soit une moyenne 86 € par année de service

Quel que soit votre salaire, votre situation familiale, ce que le CNAS est susceptible de vous verser sur une année est sans aucun doute supérieur...

**Par ailleurs, puisqu'il faut le redire nous avons fait le choix de l'intérêt collectif et l'intérêt collectif n'est pas l'addition d'intérêts individuels !!!**



## Bulletin d'adhésion à la FSU

Madame  Monsieur  Nom ..... Prénom .....  
Date de naissance..... adresse mail .....  
Adresse postale ..... Code postal..... Ville .....  
Direction ..... Service ..... Catégorie... Grade .....  
Je souhaite adhérer à la FSU CG28 - Cotisation : 0,6 % du salaire annuel net

Bulletin à renvoyer :

FSU - section Conseil général 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX

Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@cg28.fr