

Réduction des inégalités.

La fonction publique pèse aujourd'hui 20 % de l'emploi en France. **Avec l'ensemble des services publics, elle contribue à répondre aux besoins fondamentaux de la population** : santé, éducation, recherche, culture, justice, contrôle, protection, agriculture, environnement, sécurité, aménagement du territoire, entretien des biens publics... Dans chacun de ses versants – État, territorial ou hospitalier –, elle doit assurer aux usagers la permanence, la proximité, l'accessibilité du service public.

Elle sait s'adapter, dès qu'un besoin nouveau apparaît, si les moyens législatifs, réglementaires et budgétaires lui sont donnés. C'est un de ses principes fondateurs. Aujourd'hui, de nouveaux besoins et défis émergent : augmentation du nombre de naissances, de l'espérance de vie, du nombre de personnes âgées et de la dépendance, réussite de tous les jeunes dans le système éducatif, résorption du chômage, développement de la formation, meilleur



aménagement du territoire, transition écologique, révolution technologique et numérique. Il y a nécessité d'améliorer le fonctionnement de nombre de services pour mieux y répondre et offrir à chacun de meilleures conditions de vie.

Cela passe forcément par des agents en nombre suffisant et formés pour y faire face. La FSU a alerté les candidats à l'élection présidentielle sur la nécessité de créer des emplois publics car l'heure est à la prise en compte de tous les besoins de la population. Ces investissements doivent être pris en charge par la nation.

Pour cela, une réelle réforme fiscale, fondée sur une juste répartition des richesses produites, est nécessaire.

Ceux qui proposent de supprimer des emplois publics étranglent la capacité de l'action publique. [...]

Réduire encore le nombre d'agents, ce sont des effectifs trop lourds en classe, altérant les conditions d'éducation des élèves ; c'est une qualité des soins dégradée dans les hôpitaux ; ce sont des catastrophes sanitaires liées au manque de contrôles, faute de personnel suffisant pour les accomplir ; c'est un accès aux loisirs ou à la culture compromis, faute de moyens nécessaires aux collectivités locales... Nous ne pouvons pas l'accepter. **D'autant que la raison invoquée de la nécessité de l'équilibre des finances publiques cache mal la volonté de soumettre des pans entiers de l'intérêt général à des intérêts privés.**

Ceux-là mêmes qui disent ainsi rendre la fonction publique plus efficace mentent sur les conséquences que cela aura, tout autant qu'ils se trompent sur les défis propres qu'elle a à relever. **Elle doit créer des emplois à la hauteur des besoins, mais elle a aussi à améliorer la formation des agents, la reconnaissance de leur travail, le pilotage des services...** [...]

L'enjeu majeur de notre société est celui de la réduction des inégalités. Quand, dans la sixième puissance du monde, 9 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté et 3,8 millions sont mal logées, on est en droit d'attendre que les services publics puissent jouer tout leur rôle. Qui peut encore penser que l'on développera l'emploi, que l'on fera face aux défis démographiques et de santé publique, que l'on fera la nécessaire transition écologique sans l'éducation, la formation, la recherche, la santé, les services publics locaux

La FSU fait le pari que le développement des emplois dans la fonction publique contribuera à y répondre, car, oui, la fonction publique contribue à la création des richesses pour notre pays.

Bernadette GROISON secrétaire nationale de la FSU.

Extrême droite

Ne nous trompons pas de colère !

La FSU considère avec une extrême gravité la montée de l'extrême droite. Depuis des années, elle prend une part active pour la combattre et s'est encore récemment adressée aux agent-es de la Fonction publique pour les alerter sur le danger du Front national. Outre les replis nationalistes, les discours de haine et de racisme, le Front National est contraire aux objectifs et valeurs de solidarité, justice sociale, égalité et de paix que porte la FSU.

Mais lutter contre les idées d'extrême droite implique de lutter contre les inégalités et les injustices, les politiques libérales en œuvre qui font le lit de l'extrême-droite depuis des années. Dans les services publics, ces politiques austéritaires ne conduisent qu'à dégrader les conditions de travail des agents et à réduire l'accès des usager-e-s, notamment des plus fragiles et isolé-e-s. Continuer sur la voie des politiques libérales ne fait qu'aggraver le chômage et la précarité, fragiliser les services publics et la protection sociale, amenuiser l'égalité de toutes et tous face aux droits élémentaires, renforcer les inégalités sociales...

La FSU continue de porter des propositions alternatives pour une société plus juste et plus solidaire : partage du temps de travail, autre répartition des richesses et réforme fiscale, mesures pour une transition écologique pour préparer l'avenir, renforcement des services publics et de la protection sociale pour lutter contre les inégalités, réussite scolaire et élévation d'un niveau de qualification pour tous les jeunes

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

Du 06 AVRIL 2017 Premier Comité technique de l'année 2017.

1 – Dérogation aux conditions de travail des mineurs : pour avis

2 apprentis sont concernés par cette demande de dérogation.

- Dérogation à la durée hebdomadaire du travail au sein du pôle espaces verts.

Passage à 38 h au lieu de 35 h normalement applicable aux apprentis, pour faciliter l'organisation du service. Le temps de travail de l'apprenti sera aligné sur celui des agents du pôle espaces verts.

Avec avis favorable du médecin de prévention (travail)

- Dérogation aux travaux règlementés pour le parc départemental (manipulation produits chimiques, conduite d'équipement de travail mobiles, travail en milieu confiné, travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail et travaux avec des appareils sous pression).

L'encadrement de cet apprenti sera assuré par le mécanicien de l'atelier mécanique du parc

Pour la FSU un apprenti doit rester un apprenti. Il ne peut pas se substituer à un emploi statutaire et on ne peut pas

lui demander de palier des manques de personnels éventuels.

La FSU demande si le médecin du travail s'est prononcé sur les dérogations concernant l'apprenti du parc.

La Collectivité précise que ces deux dérogations ont reçu un avis favorable du médecin de prévention. S'agissant du parc, le médecin de prévention s'est rendu sur le site afin d'émettre un avis sur la demande de dérogation.

La FSU se fait confirmer la durée du contrat des apprentis et insiste sur le temps de présence au sein de leur établissement scolaire qui est bien comptabilisé comme temps de travail. La réponse est que les contrats sont d'un an minimum. Ils peuvent être de 2 ans, voire plus. La collectivité souhaite que les conditions de travail des apprentis soient totalement identiques à celles des agents et confirme que le temps école est bien comptabilisé comme temps de présence. Elle précise qu'il y a une vingtaine d'apprentis actuellement au sein de la collectivité et souhaite, dès qu'il y a des possibilités, développer l'accueil d'apprentis.

La FSU vote POUR

2 – Adaptation des horaires en cas de fortes chaleurs : pour avis

Pour la canicule, les seuils d'alerte en Eure et Loir sont de 34°C en journée et de 18°C la nuit, pendant au moins 3 jours consécutifs.

Nous sont présentés des horaires aménagés pour les services ayant une activité physique en extérieur dès que les prévisions météorologiques sont supérieures ou égales à 30°C pendant 3 jours consécutifs pour les mois de juillet et août.

Sont concernés par ces dispositions :

- Les centres d'exploitation et service exploitation du parc départemental :

Du lundi au jeudi de 6 h - 14 h en journée continue

Le vendredi : 6 h – 13 h en journée continue

Avec une pause de 20 minutes obligatoire avant 12 h, comprise dans le temps de travail.

Le dispositif pourra être étendu aux mois de juin et septembre en respectant les volumes horaires spécifiques prévus pour ces périodes.

- Pôle espaces verts :

Aménagement des horaires pour permettre un arrosage profitable des végétaux, qui dépendra des arrêtés d'arrosage.

Le travail étant susceptible d'être décalé en soirée.

- Service archéologie :

Travail de terrain s'effectue de 7 h 30 à 13 h (déplacements inclus), soit un maxi de 5 h 30 de travail.

La seconde partie de la journée sera consacrée à des travaux de bureau ou de laboratoire, soit un mini de 2 h 30 de travail.

Il est demandé à la collectivité que la pause soit de 45 minutes. Le Président du CT dit qu'il se fera l'écho de cette demande auprès des élus et du Président mais ne peut pas répondre sur cette demande dès à présent

La FSU demande que ces dispositions «canicule» soient appliquées pour les ATTEE notamment ceux chargés de l'entretien des extérieurs. La réponse est que les ATTEE sont en congés en juillet et août, donc pas de nécessité ; que les ATTEE sont peu ou pas du tout concernés car ils n'ont pas un emploi à 100 % en extérieur. Et si tel est le cas, ils peuvent toujours exercer des missions à l'intérieur du collège.

La FSU insiste et demande qu'un ajout soit fait sur le plan canicule pour

les agents concernés afin d'éviter toutes difficultés éventuelles.

La collectivité rétorque une nouvelle fois que les ATTEE doivent s'organiser, que c'est du bon sens de la part des agents.

La FSU souligne également sur ce plan, l'absence des collègues qui travail en intérieur et où parfois la température dépasse les 30° C, notamment des agents de l'esplanade. La FSU demande qu'un décalage des horaires puisse aussi être effectué pour les collègues qui le souhaiteraient. Mais là encore notre demande ne semble pas être légitime aux yeux de nos interlocuteurs...

Des échanges ont également porté sur le fait que beaucoup de véhicules ne sont pas équipés de climatisation ; sur absence de ventilateurs pas assez nombreux, dans les services ; des fontaines à eau pour lesquelles la société chargée de l'entretien n'existe plus.

La collectivité prend note de ces demandes mais précise ne pas pouvoir y apporter réponse pour le moment. Elle dit qu'elle fera au mieux pour les seules questions de bon sens. S'agissant des véhicules, elle précise qu'une clause «climatisation»

sera intégrée lors du renouvellement des véhicules

La FSU vote CONTRE notamment au regard de la pause de 20 mn évoquée 5 paragraphes plus haut.

3 – Rattachement de la Direction de la commande publique à la Direction des finances : pour avis

Suite au départ prévu du Directeur de la commande publique, on nous soumet une modification d'organigramme prévoyant qu'à compter du 1^{er} juin, la DCP soit rattachée à la Direction des finances. Il est proposé de remplacer le poste de Directeur par un Directeur adjoint. Or, la collectivité a d'ores et déjà fait publier, avant le l'avis du CT, une vacance de poste pour un recrutement en externe, actant cela. C'est faire bien peu cas du CT et c'est la preuve que quel que soit ce qui s'y dit et les avis émis la collectivité fait ce qu'elle avait prévu !.

La FSU a demandé si la collectivité avait envisagé la possibilité d'un recrutement interne. La collectivité penche pour un recrutement en externe du fait de l'absence de compétences en interne pour ce poste, sauf à prendre des agents de la DAAJ, ce qui n'est pas envisageable.

Les directeurs des finances et de la commande publique ont déjà commencé à travailler.

Sur la question relative à l'intérim, la réponse est que dans l'attente du recrutement, le Directeur des finances assurera l'intérim en lien avec les deux juristes actuellement en poste à la DCP.

La FSU vote CONTRE

La FSU fait remarquer, une nouvelle fois, que tout est fait avant le CT et que de toute façon quelle que soit l'avis du CT, la collectivité continue d'avancer

4 – Lancement d'une procédure de mise en concurrence pour une couverture de prévoyance professionnelle : pour avis

La forte augmentation des taux de cotisations des agents au contrat COLLECTEAM a conduit la collectivité à mettre un terme le 31 décembre 2017 au contrat actuel et à procéder à une nouvelle mise en concurrence en vue de la passation d'une nouvelle convention de participation.

L'appel d'offres sera réalisé en groupement de collectivités composé ainsi : Conseils départementaux du Loiret et d'Eure et Loir, SDIS du Loiret, ville de Montargis, ville d'Orléans et Communauté urbaine d'Orléans Métropole.

Le nouveau prestataire devra être désigné pour une entrée en vigueur de la convention au 1^{er} janvier 2018.

Pour info : 400 adhérents au CD 28

La participation de l'employeur sera de 14€ comme actuellement. Elle pourrait éventuellement être révoquée en CT après que le prestataire ait été choisi.

La FSU réitère sa position initiale préférant la solution de la labellisation (participation au contrat des agents dès lors qu'il s'agit d'un contrat labellisé) et non la convention de participation (contrat propre à la collectivité ou à un groupe de collectivité).

La FSU S'ABSTIENT

5 – Information sur le lancement du dispositif du télétravail

La collectivité souhaite lancer, en 2017, une démarche d'expérimentation sur un échantillon réduit de 5 agents dans un 1^{er} temps, pour répondre à des situations particulières liées à des problématiques de santé et/ou de trajets domicile – travail importants, avant une généralisation du dispositif en septembre 2018.

Un groupe projet de 20 personnes est constitué.

Parmi les enjeux évoqués par la collectivité pour la mise en place du télétravail, la collectivité évoque la réduction des déplacements domicile travail (mais a augmenté en 2017 le nombre de trajets en supprimant des jours de ARTT), la modernisation des méthodes de travail en favorisant l'autonomie (mais nous a expliqué tout au long des échanges sur la modification du règlement du temps de travail que les heures supplémentaires ne pouvaient être considérées comme telles qui si elles avaient été expressément demandées par le N+1), l'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (alors que les collègues nous disent qu'ils leur faut de plus en plus argumenter pour les renouvellement des temps partiels) ! La FSU a indiqué que l'on voyait bien là comment, d'un dossier à un autre

les arguments pouvaient devenir des «anti-arguments» !

La FSU rejoint le regret qu'une «pré-expérimentation» soit lancée avant que soit arrêté les objectifs et périmètre de l'expérimentation mais comprends le côté humain mis en avant par la collectivité. La FSU ajoute qu'il est toutefois important et nécessaire en l'espèce que la collectivité puisse se nourrir de l'expérience des 5 agents faisant l'objet de la pré-expérimentation.

La 1^{ère} réunion de ce groupe aura lieu le 27 avril 2017.

6 – Nouvelle répartition des effectifs dans les centres d'exploitation – pour avis

Les nouvelles limites des subdivisions sont effectives depuis le 3 avril 2017. Pour la collectivité, il convient d'adapter les effectifs de certains centres d'exploitation. :

+ 3 agents à AUNEAU ; + 3 agents à CHATEAUNEUF ; + 1 agent à AUTHON ; + 1 agent à CHATEAUDUN ; – 4 agents à LA LOUPE ; + 2 agents à LUCE, fermeture du centre de MAINTENON, donc – 6 agents à MAINTENON.

Les mesures à prendre :

- Proposer globalement aux agents de rejoindre, sur la base du volontariat, un centre d'exploitation sur lequel les effectifs doivent être renforcés (Auneau, Châteauneuf et Lucé),

- Préparer le transfert des activités du centre de Maintenon vers le centre de Nogent le Roi

Pour la collectivité des départs sur le centre de NOGENT LE ROI permettent aux agents du centre de MAINTENON de se positionner sur NOGENT LE ROI.

Maintenon devrait fermer définitivement aux environs du 1^{er} octobre 2017. Les locaux de Maintenon serviront à stocker des matériels et équipements du château de MAINTENON.

S'agissant des mouvements du personnel, la collectivité nous dit que tout est pratiquement bouclé, reste à régler la situation de 2 ou 3 agents.

Quand est-il des bâtiments destinés à recevoir plus de personnels ? La réponse est qu'une visite a été faite avec la Direction du patrimoine, dont il ressort qu'il n'y a pas de problème pour Auneau et Châteauneuf, seules quelques adaptations sont à faire sur Châteaudun.

La question est posée de savoir si la fermeture de Maintenon est unique ou si d'autres centres seront amenés aussi à fermer. Réponse : a priori c'est la seule fermeture prévue toutefois rien n'est figé. Ainsi le déclassement des routes et la reprise de certaines de ces routes par les communes pourrait, qui sait ?, amenés à d'autres évolutions dans les centres d'exploitation !!!

La FSU S'ABSTIENT

7 – Modalités de transfert des services à la compétence transport non urbains et scolaires vers la Région – pour avis

La loi NOTRe du 7 août 2015 a prévu dans son article 15 le transfert de la

compétence transport du Département à la Région, au 1^{er} janvier 2017 pour la compétence transport non urbains et au 1^{er} septembre 2017 pour la compétence transport scolaires. Pour financer ce transfert la CVAE précédemment perçue par le Département le sera par la Région.

En raison du contexte de transfert, de nombreux agents ont quitté la Direction ou sont sur le point de partir (mutation, départ en retraite) et n'ont pas été remplacés.

Reste 3 agents : 2 agents qui resteront positionnées à CHARTRES à l'antenne régionale sur des fonctions proches de celles qu'elles effectuent actuellement, 1 directeur

sera affecté sur un poste à ORLEANS.

Les négociations ne sont pas encore totalement achevées puisque le Département estime qu'une partie du périmètre qu'il gère via la DSP avec Transbeauce relevait en fait de la Région et n'a donc pas à être compensé !

Un agent a souhaité faire part, par écrit, de son ressenti sur ce transfert. Cet écrit est lu lors du CT. Cet agent déplore le manque de communication de la part de la hiérarchie, une indifférence totale quant à leurs interrogations sur leur devenir.

La FSU vote POUR

8 – Information sur le lancement de la démarche Design de service de la DGAS

«Améliorer le parcours social de l'utilisateur. Une démarche, centrée utilisateurs, qui mixte les compétences, les strates hiérarchiques en associant les usagers.

Des services approuvés par les usagers, pensés avec et pour eux. Des équipes impliquées dans la construction des solutions pour leurs usagers. Des ateliers « parcours utilisateurs » pour se mettre à la place de l'utilisateur et vivre son parcours».

Pour la collectivité c'est une démarche innovante et classique, portée par des «Idées nouvelles», car d'années en années, les dispositifs de la DGAS sont de plus en plus pesants. La démarche présentée permettra de créer un espace d'échanges, d'attentes. C'est un travail de co-construction, qui peut éclairer la collectivité.

La FSU s'interroge sur la façon dont sera reçue la parole de l'utilisateur. Comment fera-t-on pour faire prendre conscience aux usagers de leur «parcours» et de leurs besoins quand ils sont dans le déni ? Que peut penser un usager contraint pour des raisons sociales ou judiciaires à avoir des contacts avec les professionnels de la DGAS ? La parole de la «rue» est sans doute à prendre avec beaucoup de recul et la FSU est d'accord avec le positionnement différent d'un usager lambda qui s'exprime en son nom et les associations d'usagers qui s'expriment en termes d'intérêt collectif Attention entre l'intérêt personnel et l'intérêt collectif

La FSU a également souhaité savoir comment avaient été choisis les agents auditionnés ? L'ont-ils été sur la base du volontariat ?

La FSU a souhaité savoir qui est M. RAILLARD, dont le nom revenait sans cesse au cours des échanges. Réponse : il s'agit d'un professeur de Design de NANTES. Nous avons ainsi appris que le CD 28 a choisi de travailler avec l'école de Design de NANTES.

La FSU précise qu'il y a, à la DGAS, des équipes compétentes qui pouvaient faire remonter les avis des usagers. Il y avait même des professionnels pour travailler sur les parcours des usagers ! On a inhibé la volonté et la créativité des collègues et aujourd'hui on leur balance cette démarche d'en haut comme une vérité absolue !. Pour la collectivité : il ne

faut pas que les services aient un sentiment de mépris, cette démarche vient en complément du travail des équipes. La FSU insiste sur le fait que les agents ne sont pas entendus et que de ce fait ils se sentent méprisés. Elle ajoute toutefois que au final tant mieux si on fait émerger les vrais besoins des professionnels et des usagers mais à quel prix !!!

La collectivité conclut en nous incitant à aller voir dans les services des autres départements. D'après elle, il n'y a aucune raison d'avoir de la défiance. Mais qu'il appartient bien à la collectivité de penser aujourd'hui à ce que les services doivent être demain.

La FSU a sollicité certains professionnels sur cette démarche qui leur a été présentée le 3 mars dernier. Voilà quelques-unes de leurs observations :

«Cette démarche me fait doucement rire...depuis quand le CD se préoccupe-t-il des usagers du service social ?! Non parce qu'on supprime des postes, on rajoute des missions supplémentaires aux travailleurs sociaux, sans réfléchir aux répercussions que cela aura sur les dits usagers, on diminue l'amplitude horaire hebdomadaire des agents en leur pondant un nouveau règlement du temps de travail, sans se soucier du temps qu'il leur reste pour recevoir ces mêmes usagers dont le CD se targue de vouloir améliorer la qualité de leur parcours???»

«Je ne sais pas si j'ai envie de rire (jaune) ou d'aller pleurer dans mon coin...comme je suis plutôt optimiste de nature, je crois que je vais choisir la première option !» «Dommage, je trouvais ce terme joli, associé à la décoration ou à la mode.»

«J'espère que tout ça ne va pas faire trop de dégâts.»

2/Examen de la demande d'intégration après détachement d'un agent

Vote pour à l'unanimité

3/Examen de la demande de mise à disposition d'un agent

Vote pour à l'unanimité

4/Examen de la demande de détachement d'un agent

Vote pour à l'unanimité

5/Examen de la demande d'intégration après détachement d'un agent

Vote pour à l'unanimité

CAP

Catégorie B le 09/02/2017

1/Approbation du Procès-verbal de la CAP B plénière du 13 décembre 2016

Vote pour à l'unanimité

6/Examen de la demande de réintégration puis mise à disposition auprès de la MDA d'un agent

Vote pour à l'unanimité

7/Examen du changement d'affectation d'un agent

La FSU s'abstient

8/Examen de la demande de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent

Vote pour à l'unanimité

9/Examen de la demande du Département de mettre à disposition un agent pour une commune de l'agglomération chartraine

Cette question ne figurait pas à l'ordre du jour. Il est demandé aux organisations syndicales de donner leur avis sur la demande de mise à disposition, par le Département, d'un agent pour 50% de son temps à une commune de l'agglomération et pour une durée de 9 mois. Malgré les éléments présentés par

l'administration, dont l'accord de l'agent concerné recueilli par mail la veille de la CAP (demande effectuée par la DRH, par mail l'avant-veille de la CAP, avec transmission à l'agent d'un projet de fiche de poste) les organisations syndicales font remarquer que ce point aurait mérité d'être réfléchi en amont de la CAP et qu'il apparaît délicat de se prononcer sur cette mise à disposition sans avoir recueilli au préalable l'avis de l'agent concerné.

La FSU s'abstient.

Catégorie C le 09/02/2017

Approbation du Procès-verbal de la CAP C du 13 décembre 2016

Vote pour à l'unanimité

Examen de différentes demandes et de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles **Vote pour à l'unanimité**

Examen d'un refus de temps partiel

La FSU s'abstient.

CHSCT

du 3 avril 2017

1. Approbation du procès-verbal du 13 octobre 2016

2. Locaux rue Garola

Le Conseil Départemental a été saisi d'une demande tendant à améliorer les conditions d'accueil des usagers de l'espace insertion chartrain installé au 2^{ème} étage du bâtiment 6 rue Garola à Chartres. La zone d'attente apparaissait trop juste pour accueillir deux personnes en même temps. Par ailleurs, la configuration des lieux ne permettait pas au responsable de l'équipe de sortir de son bureau sans passer par un bureau d'entretien, y compris lorsqu'il était occupé.

Des travaux ont été réalisés en mars mais il reste un problème de surface par rapport au nombre d'agents présents sur le site. Il apparaît ainsi que 2 agents partagent un bureau de 11m² alors que la norme recommande un espace de 10m² pour une personne seule et 11 m² par personne dans un espace collectif donc bruyant (soit un déficit de 4 bureaux !).

Néanmoins l'administration précise que les agents concernés sont satisfaits de leurs conditions de travail.

3. Démarche de prévention des risques psycho-sociaux. Restitution du bilan quantitatif.

Lors du CHSCT, M. CATTÀ du cabinet Cattalyse chargé d'accompagner la collectivité dans la démarche a fait une restitution de l'exploitation du questionnaire. Le groupe projet devait se réunir au préalable de cette présentation le 23 mars 2017. Cet échange n'a finalement pas eu lieu au vu de la charge de travail du cabinet Cattalyse.

Le taux de participation globale est de 64,9% soit 1092 répondants (71% par internet et seulement 43% pour les envois papiers à destination des ATTEE). Le cabinet estime ce taux correct mais espérait une mobilisation plus importante. Les assistants familiaux et les agents des collèges (ATTEE) sont sous représentés (taux de participation faible). L'éloignement tant géographique qu'institutionnel notamment des ATTEE

explique partiellement la différence dans le taux de réponse ainsi sans doute que la forme papier.

Ce diagnostic est transitoire dans l'attente d'entretiens collectifs et individuels à venir.

1^{er} constat, on est dans l'auto déclaratif ainsi sur certains agents ne s'étaient pas déclarés dans leur direction ou encore les résultats donnent plus d'encadrants que la réalité de l'organigramme notamment dans les secteurs du social et des routes...

L'intervenant affirme que le faible nombre d'items non-renseignés prouverait que les agents n'ont pas de craintes notamment en terme d'anonymat. Nous avons pourtant de notre côté eu un certain nombre de remontées d'inquiétudes à ce sujet.

2^{ème} constat, le taux de satisfaction des agents au regard des 2 premières questions est correct mais bien en deçà de ce qui se voit habituellement. Les agents du Conseil départemental 28 sont moins satisfaits qu'ailleurs ! Par ailleurs, la motivation est elle aussi en berne... Quelle surprise !

Ce qui est rassurant c'est globalement l'attachement au service public déclare l'intervenant mais ça nous n'en doutions pas à voir au quotidien les collègues se débattre pour faire leur métier. En revanche, la fierté de travailler au CD28 est plus faible que ce que l'intervenant constate ailleurs. La reconnaissance des élus, des cadres mais également des usagers est également faible, jamais vu ça ailleurs dit l'intervenant...

Le travail se poursuit et 5 axes de travail ont ainsi été dégagés par le cabinet (Cf. texte RPS P.8)

Dans ce cadre entre le 11 et le 16 mai se réuniront 2 groupes «**Le management**» (réservés aux non encadrants), 1 groupe «**Le management stratégique**» (réservé à l'encadrement stratégique (DGA/Directeurs/Directeurs adjoints)), 1 groupe «**Le management opérationnel**» (réservé à l'encadrement opérationnel (chef de service, chef de service adjoint, responsable d'unité territoriale)), 1 groupe «**Le management de proximité**» (réservé à l'encadrement de proximité (cadre de proximité, adjoint au chef de service)),

1 groupe «L'organisation – la charge de travail», 1 groupe «La qualité et l'efficacité des réunions», 1 groupe «L'accompagnement des agents par l'administration», 1 groupe «Les attentes élus/administration» et 1 groupe «La diffusion de l'information/ rapidité/transparence/rumeur».

4. Information sur les fiches du registre Sécurité et Santé au Travail

Les membres du CHSCT échangent sur les 4 fiches du registre qui leur ont été adressées.

Murmures syndicaux.

Mon travail me rend malade.

Ok je l'ai bien cherché assistante sociale fallait s'y attendre !

Vous allez me dire que si je voulais travailler avec des personnes qui vont bien, qui ne sont ni en détresse, qui n'ont pas de problèmes financiers, familiaux, de logement, ou encore si vous êtes un peu vicieux qui sentent bons... je n'avais qu'à faire tout autre chose!!

Je vous répondrai donc que le seul problème que me causent les personnes que je rencontre aujourd'hui est la frustration de ne pas pouvoir leur proposer

un accompagnement adapté à leur situation, **de leur donner des réponses HUMAINES à leurs problèmes d'être HUMAINS !!**

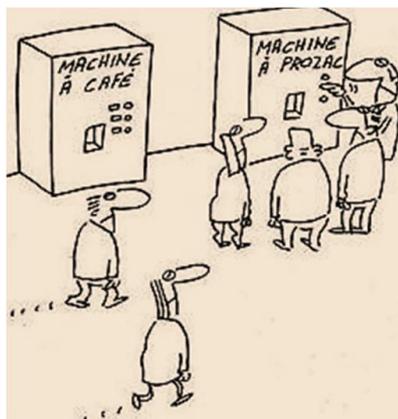
- **Les restrictions budgétaires** vont toujours dans le même sens «Faire plus avec moins», soyez créatifs voyons ! Elles touchent les mêmes personnes : en interne le personnel soumis à de nombreux «risques psycho-sociaux» et en externe les bénéficiaires de minimas sociaux, les enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance, les personnes atteintes de handicap...

- **Le non remplacement des postes**, leur «gel» puis finalement leur suppression du fait de la conscience professionnelle des agents qui assurent leurs obligations de service public. En effet, les présents faute de remplacements (rappelez-vous le CD est en débit) font «tourner le service», au détriment de leur propre charge de travail et de plus en plus de leur bien-être.

- **Le management à la Parkinson (la Loi économique pas la maladie**, quoique !), qui fait que les services sont remplis de chefs de service (ou de chimpanzés, Cf. Loi de Parkinson) qui suivent, bien disciplinés et sans nécessairement d'état d'âme, une règle imposée par la collectivité quels qu'en soient les tenants et les aboutissants...

- **Les réorganisations régulières de service** et à l'emporte-pièce, au gré des lubies et des appétits de nos chers conseillers départementaux qui engendrent pour nous, pauvres mortels, des changements de nos missions, dont les objectifs n'ont qu'une visée gestionnaire

- **Des outils et logiciels** informatiques qui, au-delà des questions éthiques et déontologiques qu'ils posent (toujours sans réponses à ce jour malgré de multiples sollicitations), modifient nos modes d'intervention auprès du public et



nous poussent à devoir adapter nos pratiques quand le travail devrait en être facilité. Le contrôle et la remise en question des horaires de travail et son logiciel déshumanisant : on a plus le temps de dire bonjour, il faut badger, voire infantilisant : il faut voir le responsable pour régulariser et lui demander la permission de faire notre travail après 17h

Bref la pression au travail, les NON SENS à répétition, la perte de repères, la remise en question de mes valeurs professionnelles, interrogent l'essence même de mon choix de faire «**CE travail dans CE service «public»**».

1 poids, deux mesures !

Tant de mépris et d'orgueil mal placé c'est hallucinant

Dans cette belle société des droits de l'Homme l'injustice est maîtresse. Comment peut-on accepter que les élus de la République n'aient aucun compte à rendre lorsqu'ils utilisent de l'argent public, nos impôts comme argent de poche pour leurs enfants quand en parallèle on demande à un bénéficiaire du RSA de justifier de ses ressources tous les trois mois sous peine d'être suspendu de toutes prestations et d'être taxé de FRAUDEUR ??

Nos élus nous rappellent sans cesse que nous sommes dans le rouge, que nous sommes endettés, qu'il faut baisser la dépense publique mais vous remarquerez également qu'à aucun moment ils ne proposent de réduire leurs indemnités, leurs privilèges.

Questionnaire RPS

Répondu mais Pas Satisfait...

Le programme de prévention 2016-2017 des risques professionnels de notre collectivité, élaboré dans une démarche participative, correspond à une obligation légale d'évaluation et d'action de notre employeur dans ce domaine. Ses objectifs sont d'améliorer la prévention, les conditions de travail et d'instaurer durablement la prévention. Sa pédagogie auprès des personnels s'emploie à sensibiliser et faciliter l'intégration des moyens de prévention et parmi eux, les cadres ont été mis à contribution pour médiatiser les tableaux d'évaluation des risques.

5 axes de travail sont recensés : la sensibilisation à la prévention des risques, la prévention incendie et l'assistance aux personnes, les conditions de travail des personnels, la sécurisation des déplacements, la prise en compte des risques psycho-sociaux. Par ailleurs, des actions particulières sont envisagées dans le cadre des collègues.

Arrivé à l'étape de **l'évaluation des risques psychosociaux**, chacun d'entre nous a pu se trouver confronté à la formule retenue : la méthode de **l'enquête par questionnaire**. Or, pourquoi ce choix ? Est-il véritablement un « gage d'indépendance » ? N'est-ce pas plutôt par souci d'économie qu'on aura négligé par exemple l'imprégnation sur les lieux de travail ?

Toujours est-il que le choix de la méthode induit des renoncements, et en l'état, une vision mécanique et restrictive : le QCM a toujours ses adeptes, avec ses questions choisies et ses réponses fermées, n'offrant d'autre précision qu'un petit rond noir sur l'échelle graduée. Mais bon, l'« anonymat » est ainsi préservé, ce qui nous est martelé à grands renforts de déclarations d'intention qui, par la répétition, en deviendraient presque suspectes..., passons.

Pour la définition des « RPS », la collectivité a renoncé à ses ressources publiques et fait le choix d'employer un cabinet privé, bien connu d'élus de notre

département. CaTTalyse (du nom de son directeur, M. CATTÀ), a été chargé d'organiser « tables rondes » et outil d'évaluation. Alors, où va l'indépendance ??

A la lecture des questions, on est déjà saisi du doute : ne pourrait-on pas facilement déformer la parole des agents, par hasard, pour ne pas l'entendre ? La prise de température de la collectivité lors du groupe de travail initial n'aurait-elle servi à rien ?

On voit poindre la facilité à manipuler les réponses des agents en fonction du point de vue de celui qui les lit. Exemple : **c'est la faute aux n+1 !** Tant le questionnaire se place au niveau de proximité qui évacue les questions d'ensemble, organisationnelles et potentiellement subversives.

On voudrait dire ici l'agacement et la déception qui gagne le répondant au fur et à mesure de l'exercice. Il aimerait ajouter son commentaire pratiquement à tous les



items. Commenter ses réponses, les expliquer, les illustrer. Pourquoi ? Parce que les questions sont tellement « bateau » et posées dans l'absolu qu'elles ne peuvent pas s'ajuster à une réalité, qui d'ailleurs n'est ni unique, ni univoque. Citons au hasard : « Globalement, la prise de décision au CD28 est : suffisamment rapide, expliquée pour lui donner son sens, impartiale, assumée avec loyauté ? », ou bien : « Vous diriez

que la qualité de votre travail est empêchée ? ». Pratiquement aucune réponse ne convient à ce qu'on a envie de dire. De vrais arbitrages sont exigés : « Quels sont les 5 domaines dans lesquels le CD28 devrait, selon vous, s'investir en priorité dans les mois et années à venir ? ». Les questions à choix multiples demandent d'ailleurs une telle réflexion hiérarchisée (stérile, car qu'importe ce que vous laisserez derrière vous), qu'elle en est chronophage et épuisante en fin de parcours. Heureusement, vient parfois la soupape du « pas d'avis », qui autorise le débrayage du sens quand il n'est pas possible d'en trouver. Autre soupape d'expression qui prête à sourire, dans le contexte de nouvelle réglementation du temps de travail : « Dans votre travail, êtes-vous satisfait(e) de la reconnaissance de votre travail par les élus de la collectivité ? ». Une question prometteuse !

Prenons un nouvel exemple : « La polyvalence est développée dans votre service/direction de façon satisfaisante » : voici un bel exemple de phrase avec plusieurs sens. Elle ne permet pas de s'exprimer sur la polyvalence, non : celle-ci est posée assez hypocritement comme une évidence enviable et non comme un parti pris d'organisation, plutôt pervers. Rien ne peut être retiré de cette question qui donne son mauvais sens à la polyvalence de « bon à tout faire ». Décidément, c'est de la « mal-polyvalence » !

On cherchera en vain avant les dernières pages une zone d'expression. Arrivés là, on n'a plus la force de protester et les idées péniblement rassemblées sont en déroute. La peur nous gagne alors et le regret de s'être engagé jusque-là. La demande est énorme, et pourquoi insiste-t-on tant sur l'anonymat ? Au dernier moment, n'allons-nous pas renoncer à conclure ? Mais que d'efforts et de temps pour rien. Las, avant de décliner tous les détails de notre identité professionnelle, nous nous rendons par forfait et mauvaise conscience, à la dernière minute.

C'est là qu'on réalise que par un jeu d'entonnoir, nous serons certainement trop identifiables pour être cités, anonymat oblige ! Flute, dommage. Nous qui en attendions quelque chose... **Le questionnaire : un risque psychosocial de plus.**

DEUX MONDES

Retour sur un improbable 27 juin 2016

Lors de la séance de l'assemblée départementale tenue à huis clos le 27 juin 2016, des paroles lourdes de sens ont été prononcées*.

Si, du côté des manifestants présents dans l'hémicycle puis devant l'Eurélium transformé en camp retranché, les slogans et les pancartes étaient clairement hostiles au projet de suppression de jours d'ARTT, les propos tenus lors des débats de l'assemblée furent d'une nature bien plus méprisante à l'égard des personnels.

En effet, après le compte-rendu lénifiant des conciliateurs démocratiques qui durant 6 mois de conflit avaient représenté le Président, et se satisfaisaient de «faire marche arrière par rapport à une fuite en avant interminable», s'agissant de l'avènement des 35 heures et des progrès sociaux imaginons-nous, des éléments bien plus radicaux s'emparèrent du débat.

Nous retiendrons particulièrement quelques interventions de conseillers, empreintes d'humanité, au travers desquelles le positionnement idéologique de stigmatisation des employés du service public s'est clairement affirmé.

Les agents des routes sont ainsi considérés comme des spectateurs ludiques de l'activité des salariés des entreprises privées de travaux publics auxquelles sont confiées certaines de nos missions. On touche le fond... de la tranchée. Merci pour ceux qui assurent la préservation des deniers publics par la surveillance de la mise en œuvre, le contrôle réglementaire et comptable, garantissant la qualité et la pérennité des ouvrages contre les dérives des entreprises coincées dans l'étau d'une concurrence effrénée, merci à ceux qui assurent la sécurité des usagers en organisant la circulation durant le chantier. Merci pour les agents qui ramassent les bouteilles d'urine jetées par la portière des usagers de la route, les déchets des pratiques sexuelles «champêtres et/ou tarifées», les cadavres d'animaux souvent réduits en charpie, pour ceux qui interviennent de tout temps et dans toute condition météorologique sur les lieux d'accident, ceux qui, malgré la baisse des moyens et des effectifs assurent la sécurité par un difficile entretien de la voirie départementale, et tout cela en échange d'un salaire de misère pour le plus grand nombre.

Merci pour le personnel d'encadrement qui, malgré les injonctions contradictoires et le clientélisme délétère assure la continuité du service et le, parfois difficile, respect du cadre réglementaire. La remise en cause de la pénibilité du travail des archéologues a été, elle aussi, particulièrement affligeante. Peut-être le très grand professionnalisme de cette catégorie de personnel, par leur formation initiale, par la passion qui les anime et par l'acceptation des difficultés physiques que leur mission impose n'est-il pas perceptible par certains qui ne voient que très peu d'intérêt dans les investigations archéologiques et dans la richesse culturelle qu'elles apportent.

Toutes les autres catégories de personnels qui assurent au quotidien la marche de la collectivité, des administratifs, aux salaires les plus misérables, aux travailleurs sociaux qui contribuent à préserver la cohésion sociale et la paix qui en résulte, et tous les autres, ont su apprécier ces paroles à leur juste valeur.

Cela ne suffisant probablement pas, nous n'avons pas évité la comparaison péremptoire et démagogique entre salariés du public et salariés du privé dénonçant les supposés privilèges des premiers maintenus au détriment des seconds. Affirmation qui ne fait que prouver la méconnaissance ou la mauvaise foi de celui qui l'énonce. Nous rappellerons que les salariés du privé travaillent aussi 1607 heures par an, pour ceux seuls qui sont à plein temps, auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires payées et d'autant mieux rémunérées que l'on est plus haut dans la hiérarchie de l'entreprise, à la différence du secteur public où la pratique reste confidentielle.

Nous n'avons pas non plus échappé à la compassion feinte envers les chômeurs, enviant notre sort de privilégiés du fait même de notre emploi, chômeurs à leur tour stigmatisés par les mêmes en d'autres lieux. Nous pourrions ajouter que nous avons bien de la chance d'être vivants par rapport à ceux qui sont morts !

Cerise sur le gâteau : la représentativité des manifestants présents dans l'hémicycle. A ce propos il est fâcheux qu'un membre d'une assemblée, certes élue et institutionnellement majoritaire, composée de trois formations représentant ensemble moins de 24 % des seuls électeurs inscrits vienne donner une leçon de représentativité à notre mouvement qui recueille plus de 1200 signatures contre la suppression de jours de ARTT, qui a rassemblé deux fois 500 à 550 grévistes sur un total de 1460 agents concernés et sur une durée éprouvante de 6 mois durant lesquelles 6 actions collectives furent menées en plus des instances représentatives officielles, de l'activité professionnelle et des soucis personnels de chacun. La représentativité est un autre débat, certes d'actualité, mais que nous stopperons là pour le mener en d'autres lieux plus appropriés...

S'il y a, hélas, opposition entre catégories de personnes ce n'est certes pas entre salariés du public ou du privé, entre ceux qui pointent au Conseil départemental et ceux qui pointent à Pôle-emploi ou ne pointent plus nulle part, mais plutôt entre ceux qui décident et ceux qui exécutent et subissent,

Ainsi, devant la tragique cohérence des propos tenus au sein de l'assemblée ce 27 juin 2016, nous sommes assurés que, bien que vivant sur une même planète et dans un même département, nous appartenons à deux mondes qui ne se rencontrent plus.

* Procès verbal consultable sur le site intranet du C.D. pour la séance du 27 juin 2016 | BS 2016

En mai, faites ce qu'il vous plaît...

Vous allez avoir 80 ans, vos proches souhaitent organiser un fabuleux anniversaire dans un cadre d'exception? Choisissez l'ambiance « château », aux frais de la princesse... de Maintenon. Impôts@eurelien.fr vous accueille dans un ravissant château et ses parcs bucoliques, semés de tulipes ! Veuillez prendre contact avec le Cabinet du Conseil départemental.

Non, encore une fois, vous rêvez, cette prestation de luxe est réservée aux élus du département...



La voix libre.

LA PAROLE DONNÉE DOIT ÊTRE RESPECTÉE !

Le gouvernement a publié au JO du 29 mars, un arrêté classant les diplômés d'État d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur technique spécialisé et de conseiller en économie sociale familiale, au niveau 2 de la nomenclature des niveaux de formation ; soit au grade universitaire de licence.

Or, contre toute attente, cette décision est assortie d'une condition restrictive majeure : seuls les diplômés d'État « obtenus à l'issue d'une formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018 » seront classés au niveau 2 donc homologués Bac+3. Pour les autres, c'est à dire l'ensemble des professionnels aujourd'hui en exercice, la reconnaissance de leur niveau de qualification reste inchangée. Il en sera de même, jusqu'en 2018, pour les étudiantes et étudiants en formation. Cette décision est une véritable provocation. Elle témoigne d'un mépris et d'un manque de considération pour les travailleurs sociaux.



Dans ce type de situation, il est de règle que les personnels concernés bénéficient d'une mesure de rétroactivité en raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle. Qui pourrait imaginer dans une équipe de travail des collègues titulaires des mêmes diplômes mais dont la valeur serait différente en raison de la date de leur obtention?

Comment comprendre que, dans la Fonction publique, le 1er février 2018 tous les travailleurs sociaux (ex CII cat B) passent en catégorie A, mais avec un diplôme qui resterait au niveau Bac+2 ?

La FSU est intervenue immédiatement auprès de la ministre de la Fonction publique afin qu'elle fasse respecter la parole de l'État et que l'ensemble des travailleurs sociaux concernés-es voit leur diplômes classés au niveau II du RNCP et bénéficie d'une homologation à Bac+3 au grade de licence. Sans changement, la FSU-Territoriale appellera à la mobilisation unitaire des travailleurs sociaux.

Signez la pétition sur le site

<http://www.snuter-fsu.fr/spip.php?article2110>

18 minutes chrono... merci patron !

«QUI QU'A DIT QUOI... ?»

Extraits «pêle-mêle» des propos tenus par certains de nos élus lors du vote à huis-clos, faut-il le rappeler, de la nouvelle organisation du temps de travail par l'assemblée départementale le 27 juin 2016 (Rapport n°5.4 – Organisation du temps de travail).

Trouvez quel élu se cache derrière ces mots..... !!

Qui qu'a dit : «Monsieur le président, maintenant que le calme est revenu, je souhaite faire une déclaration. J'ai été choqué de recevoir dans ma mairie, comme dans les mairies des autres communes, le 23 juin, un document nous demandant de délibérer avec nos conseils municipaux respectifs sur la rétrocession des routes.....».....Rapport sur le temps de travail des agents...**Cherchez l'erreur !**

Qui qu'a dit : «.... les manifestants sont aujourd'hui une poignée d'irréductibles. Aujourd'hui, je crois que nous sommes arrivés à un accord pas forcément accepté de gaieté de cœur, mais qui est compris par l'essentiel du personnel.....».....**En êtes-vous certain ?**

Qui qu'a dit : «.....quand j'entends : «Nous sommes le peuple» dans l'hémicycle par des personnes qui ont la sécurité de l'emploi et qui se plaignent simplement parce qu'on va leur retirer 8 jours d'ARTT dans l'année, je trouve cela assez scandaleux. Je pense que, si les personnes qui sont au chômage aujourd'hui et qui n'arrivent pas à retrouver du travail entendaient cela, elles seraient très en colère aussi. Je pense qu'il faut raison garder par rapport à cela et qu'il faudrait tout de même le leur rappeler de temps en temps.....»..... **Ah ! Manipuler le secteur privé en le montant contre le service public, voilà une recette qu'affectionnent tant certains élus !**

Qui qu'a dit : «..... Il y a également un gouffre, qui s'agrandit ces derniers temps, entre le statut public et

le statut privé. Je pense qu'un certain nombre de personnes qui ont la chance de se lever le matin, mais qui n'ont pas du toutes les mêmes conditions, sinon parfois les mêmes privilèges,



que la fonction publique territoriale, si elles voyaient ce type de mouvement, seraient assez en colère. J'abonde donc dans ton sens.».....**Là c'est la suite du précédent, mais pas le même élu !**

Qui qu'a dit : «Je voudrais juste ajouter à ce qui a été évoqué tout à l'heure sur la comparaison entre nos collaborateurs et les chômeurs et, de l'autre côté, les salariés du privé, que les sujétions sont une chose qui me gêne un peu. Honnêtement, nous avons trouvé cette solution d'avoir des jours de vacances contre la pénibilité du travail sur les routes pour essayer d'assouplir le dialogue social, mais, globalement, je trouve que, dans cette comparaison, c'est à cet endroit-là qu'il y a une différence qui ne

fait pas d'égalité entre l'ensemble des salariés.....». **Et toujours par le même élu, dans la foulée... !** «Tous les jours, nos agents des routes travaillent avec des sociétés de travaux publics qui n'ont pas 3 jours de plus ; et pourtant, eux sont dans le trou et nos gars sont plutôt à les regarder travailler».....**Et toi à regarder nos gars regarder les sociétés de travaux publics dans le trou.... ??!!.....On se regarde quoi !!! Et tu nous manques de respect M'sieur l'élu.... !!**

Qui qu'a dit : «..... Je voudrais ajouter pour Marie-Pierre, quand tu parles de souffrance au travail, etc., que ce n'est pas un travail : c'est un mandat que j'exerce aujourd'hui. Je viens de me prendre un coup de poing dans la figure pour pouvoir exercer mon mandat. C'est quelque chose d'inadmissible. D'ailleurs, je demande au président de faire ce qu'il jugera bon de faire à l'égard des manifestants en question.....»..... **Quelques manifestants ont été vivement bousculés par les forces de l'ordre et des élus mais ils n'ont pas surfé sur cette véhémence...**

Qui qu'a dit : «..... Malgré tous ces assouplissements je ne sais pas si le métier d'archéologue est très pénible, cela ne les a pas empêchés de continuer à se mobiliser, en fait ?».....**Ben archéologue c'est faciiliiiiiiiile** !!

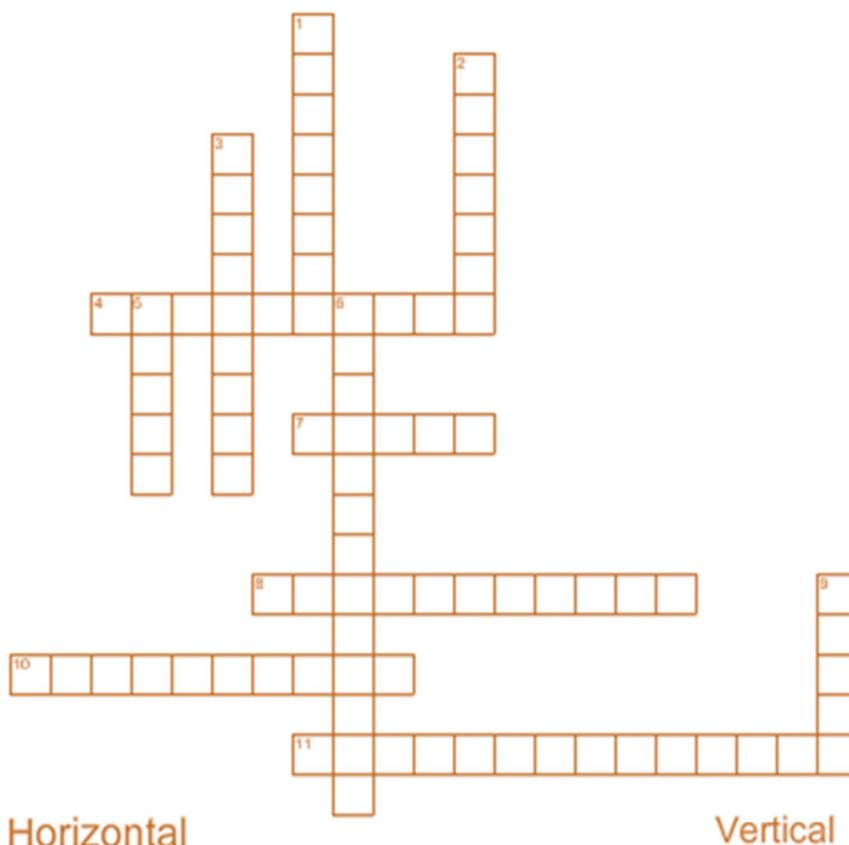
Qui qu'a dit : «Monsieur le président, chers collègues, votre loi Travail n'est pas acceptée par le personnel. Écoutez les gens dans la rue.».....**Ha enfin quelqu'un qui nous a entendu..... !**

Qui qu'a dit : «Ils sont combien ?».....**Attention, il y a un piège !**

Qui qu'a dit : «Ils sont nombreux. Je ne suis pas Philippe Martinez, mais plus de 1 000 signataires. Vous avez remarqué ?...(Rires...).....Vous avez reçu, monsieur le président, une pétition avec plus de 1 000 signatures. Ce n'est pas rien tout de même.».....**Merci, DE NOUS AVOIR ENTENDUS..... !!??**

Retrouvez l'ensemble des débats sur l'intranet dans la rubrique «séances CP-CG / Procès-verbaux CD».

Mots croisés



- Horizontal**
- 4. Technique d'encadrement déshumanisante et inefficace
 - 7. Pratique usuelle des élus locaux et nationaux
 - 8. Mesure financière imposée au personnel mais pas aux Elus
 - 10. Quatre clics et moult régularisations
 - 11. Feignants, profiteurs, privilégiés et adeptes des longues pauses café

- Vertical**
- 1. Excuse invoquée par l'administration pour justifier tous les changements au sein des services
 - 2. Valeur humaine en voie de disparition au sein de l'institution
 - 3. Public souvent taxé de fraudeurs mettant en péril la France
 - 5. Alternative coûteuse trouvée par l'institution pour répondre aux dysfonctionnements de service
 - 6. Terme sur utilisé par la Collectivité pour justifier le gel puis la suppression des postes
 - 9. Logiciel permettant de faire perdre du temps aux travailleurs médico-sociaux et des postes aux secrétaires



Bulletin d'adhésion à la FSU TERRITORIAUX 28 Section Conseil départemental

Madame Monsieur Nom Prénom

Date de naissance..... adresse mail

Adresse postale Code postal..... Ville

Direction Service Catégorie... Grade

Je souhaite adhérer à la FSU TERRITORIAUX 28 6 section Conseil départementale - Cotisation : 0,6% du salaire annuel net

Bulletin à renvoyer :

FSU - section Conseil départemental - 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX

Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@eurelien.fr