



Fédération Syndicale Unitaire

# Syndic' et vous! <sup>N°35</sup>

«Il ne faut pas compter sur ceux qui ont créé les problèmes pour les résoudre.» Albert EINSTEIN

Des mots sur des maux... Quand les instances s'en mêlent. Page 2 à 6.

Ils ont fait tourner une enveloppe. Page 8

Le DGS nouveau est arrivé. Page 7

EN MARCHÉ ...VERS UN NOUVEAU JOUR DE CARENCE. Page 7

Horoscope. Page 12

POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT TOUTES ET TOUS MOBILISE-E-S LE 22 MARS. Page 10.

EGALITE FEMME – HOMME : UN ENJEU DE SOCIETE MAJEUR (2<sup>ème</sup> partie – 2/3). Page 9

En 2018, engagé-es au quotidien ! Page 9

Augmentation de la CSG, Quelle compensation ? Page 11

J'peux pas j'ai neige. Page 7

Loi de finances 2018 Vous reprendrez bien une bonne dose d'austérité Page 11

Nous appelons à **L'action et à la grève pour les droits des femmes le 8 mars. Page 9-10**

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

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

Adresse postale : 1 place Châtelet

CS 70403-28008 CHARTRES Cedex

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

Mèl : [fsu@eurellien.fr](mailto:fsu@eurellien.fr) Http : //www.fsu.fr/http://www.snuter-fsu.fr/

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

### 14 novembre 2017

1<sup>er</sup> CT de l'ère Claude Térouinard le tout nouveau président élu du Conseil départemental. Les ères se suivent et se ressemblent puisque le «jeune», président comme son prédécesseur, délègue les instances paritaires ! Le personnel c'est un peu casse-pied, ce n'est jamais content et ça réclame toujours... Donc si on peut déléguer, ne nous privons pas ! Ce sera donc Karine Dorange qui se coltinera les griefs et desideratas des agent.e.s.

Nous déroulons donc l'ordre du jour sous la présidence de Karine Dorange, avec à sa gauche Gérard Sourisseau et à sa droite Sarah Bellier, puisque le DGS est au chaud chez lui, en congé nous dit-on...

#### 1. Approbation des procès-verbaux

##### 2 Dossier organisation du service hivernal – Avis du CT

Comme tous les ans, le CT doit se prononcer sur l'organisation du service hivernal. C'est donc ce que nous faisons ce 14 novembre pour un service hivernal qui a débuté le... 13 novembre.

Le seul gros changement concerne la suppression du comité de coordination hivernal qui était mis en place lorsque nécessaire pour répondre aux appels téléphoniques des usagers quant aux conditions de circulation sur le réseau départemental.

L'explication tiendrait au transfert de la compétence transport à la Région. Il semblerait que l'essentiel des appels concerne le ramassage scolaire. La collectivité est en lien avec ladite Région pour l'informer de l'état de circulabilité du réseau.

Quelques économies de réalisées au passage... !

La FSU s'abstient, de toute façon c'est déjà en vigueur depuis la veille...

##### 3 Détermination des ratios d'avancement de grade au titre de l'année 2018– Avis du CT

Le prisme par lequel la collectivité aborde l'évolution de carrière des agent.e.s tient dans la 2ème phrase du dossier qui nous est présenté... «*Il convient de noter qu'une décision d'avancement de grade (ou de promotion interne) impacte le budget de la collectivité durablement et pas seulement l'année de la mise en œuvre.*».

Les ratios proposés pour les avancements de grades sont identiques à ceux de 2017 :

30% pour la catégorie C,  
25% pour la catégorie B,  
20% pour la catégorie A.

La collectivité par la voix de la Présidente du CT a insisté sur la nécessité de prendre en considération les impératifs budgétaires qui contraignent les collectivités. Aux représentants du personnel qui dénonçaient des ratios trop bas, elle a demandé quelle était leur proposition.

La FSU a expliqué que pour elle, compte-tenu de la faiblesse des rémunérations, l'évolution de carrière est bien un des seuls leviers pour éviter la stagnation voire la baisse des salaires (due à l'augmentation des cotisations, notamment retraite !).

La FSU a rappelé que si les recettes des collectivités, comme d'ailleurs celles de l'Etat, baissaient cela tenait à la règle du jeu instituée par les gouvernements successifs depuis quelques années maintenant. Un échange a eu lieu Mme Dorange et M. Sourisseau tentant de nous faire admettre que le sort des salariés du privé était pire en matière salariale.

Il est pourtant des chiffres qui mitigent ces propos. **On ne va pas se lancer dans une guerre des chiffres et opposer les salariés du privé et du public mais nous comptons revenir lors du prochain CT avec ces**

Février 2018

imprimé par nos soins

chiffres ! De toute manière, nous sommes bien tous dans la même galère, notre société générant des injustices flagrantes. En effet depuis 2015, les 1% les plus prospères détiennent autant de richesses que le reste de la planète. En France, ces 1% les plus aisés possèdent 25% des richesses nationales. Une personne sur 10 dans le monde vit avec moins de 2 dollars par jour, selon Oxfam France. Les inégalités relèguent des centaines de millions de personnes dans la pauvreté, fracturent nos sociétés et affaiblissent la démocratie.

La FSU a rappelé que son combat était bien à la fois de militer pour une juste répartition des richesses qui permettrait aux services publics de l'Etat et de la Territoriale de disposer de moyens financiers suffisants et nécessaires.

Par ailleurs, elle a rappelé que la collectivité avait fait du critère de la valeur professionnelle et de la proposition de la hiérarchie, le critère premier en matière de promotion et d'avancement. Ainsi, plus les taux sont bas plus les déçus sont nombreux d'autant plus que l'immense majorité des collègues fait son travail et le fait bien. Cela engendre donc un grand nombre de frustrations chez les agent.e.s.

La FSU vote contre.

##### 4 Détermination des ratios d'avancement à l'échelon spécial et à l'échelon de classe exceptionnelle – Avis du CT

Dans le cadre de PPCR, plusieurs décrets statutaires ont été modifiés, notamment pour les Administrateurs généraux, les Attachés hors classe, les ingénieurs généraux et les ingénieurs hors classe. Ces décrets précisent les dispositions concernant l'avancement à l'échelon spécial et à l'échelon de classe exceptionnelle. Ces avancements sont soumis à l'avis de la CAP et nécessitent la détermination d'un taux de promotion. Pour mémoire, le taux des avancements d'échelon est de 100% pour les autres catégories.

Pour 2018, l'administration propose un taux de 50%.

Les mêmes causes engendrant les mêmes effets, la FSU vote contre.

##### 5 Autorisation d'absence pour la procréation médicale assistée (PMA) – Avis du CT

Suite à la parution d'une circulaire du ministère de la fonction publique, en mars 2017 relative aux autorisations d'absence prévues dans le cadre d'un parcours de PMA, la FSU a sollicité un ajout au règlement du temps de travail en vigueur.

Ainsi, l'agent.e publique peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour la durée des actes médicaux délai de route compris. Le conjoint, concubin ou partenaire de PACS de la femme bénéficiant d'une PMA, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux.

Ces autorisations d'absence rémunérées et assimilées à une période de services effectifs sont accordées sous réserve des nécessités de service.

La FSU vote POUR.

##### 6 Ponts 2018– Avis du CT

Le règlement du temps de travail prévoit que 4 jours susceptibles de donner lieu à fermeture des services sont négociés collectivement chaque fin d'année.

En 2018, 7 jours sont potentiellement concernés. Il s'agit des lundi 30 avril, lundi 7 mai, mercredi 9 mai, vendredi 11 mai, vendredi 2 novembre, lundi 24 décembre et lundi 31 décembre.

Après avoir échangé sur les opportunités d'intérêts le plus collectif possible, il est proposé de fermer les services :

- Lundi 30 avril 2018  
- Vendredi 11 mai 2018

- Lundi 24 décembre 2018

- Lundi 31 décembre 2018

## La FSU vote POUR.

### 7 Tableau des emplois – Avis du CT

Comme tous les ans, l'administration nous propose de toiler le tableau des emplois en supprimant des postes. Cela ne pose pas de problème pour ceux relatifs aux ajustements en lien avec les créations de postes dans le cadre des promotions d'agent.e.s. En revanche, d'autres postes sont des suppressions sèches.

Ainsi pour la cuvée 2017, douze suppressions sont prévues. Six sont dues au transfert de la compétence transport à la Région. En revanche, pour les autres, la FSU a souhaité connaître ce que faisaient les agent.e.s et si les missions concernées étaient supprimées ou réparties sur les autres agent.e.s du service.

La FSU a notamment insisté sur le poste supprimé à la DRH... se demandant s'il y avait moins de travail, si Horoquartz étant si fonctionnel et performant que cela avait adouci le quotidien des agent.e.s ?!?!?

#### Réponse :

L'ingénieur de la DGS est parti en retraite et il n'avait plus vraiment de mission !! ?????

Le conservateur des bibliothèques est un poste qui perdurait suite à une situation de changement de carrière.

Le technicien DGAT/partenariat territoriaux est parti en retraite mais la reprise des missions avaient été anticipée lors de la réorganisation de la DGA.

L'assistant de conservation du patrimoine DGAI/route avait été recruté pour une mission ponctuelle achevée.

L'adjoint administratif de la DGAS/enfance et famille a souhaité une mobilité et ses missions sont redistribuées !

L'adjoint administratif de la DGAR/drh a souhaité une mobilité du fait de la dématérialisation des frais de déplacement.

La FSU a indiqué que les agent.e.s de la DRH étaient l'interface entre les agent.e.s fatigués, mécontents (temps de travail et pointage ont laissé de forts stigmates...) et les décisions de la collectivité. Karine Dorange a indiqué que les élus assumaient les décisions prises. Cela va sans aucun doute soulager les gestionnaires de carrières et plus globalement les agent.e.s de la drh malmené.e.s et en souffrance.

Subitement, la porte de la salle s'ouvre et entre avec son air goguenard notre nouveau Président. Sans apparemment s'apercevoir que nous étions en pleine instance, il déclare «qu'il est le nouveau président et que, passant à proximité, il s'est dit qu'il allait faire un tour pour qu'on connaisse au moins sa tête». Il serre la main, ou claque la bise, aux élus. La Présidente du CT déclare que nous avons «la chance d'avoir un président ouvert et qui a de la considération pour les agent.e.s».

La porte se referme et nous continuons à travailler pour défendre la reconnaissance et la considération qui fait tellement défaut depuis quelques temps dans la collectivité et plus largement dans les discours emprunts de «fonctionnaire-bashing».

Il est évoqué la suppression du poste d'ingénieur à la DGAI/routes due à la mutualisation de 2 services lors de la réorganisation de la direction. Le recrutement d'un rédacteur est par ailleurs intervenu lors de cette réorganisation.

Le dernier poste supprimé est celui d'un médecin responsable de circonscription (RC) parti à la retraite. Cette suppression avait été prévue lors de la réorganisation de la PMI qui mettait en place le remplacement des médecins par des puéricultrices pour les postes de RC.

Une bataille de chiffres a eu lieu pour connaître le nombre d'agent.e.s dans notre collectivité. Le chiffre exact ayant l'air d'être compliqué à

déterminer, il devrait nous être communiqué ultérieurement ! La FSU a demandé à avoir d'une part le nombre de postes budgétaires, et d'autre part le nombre de postes réellement pourvus.

La FSU vote CONTRE les suppressions de postes.

### 8 Information du dispositif d'apprentissage - Information du CT

Il s'agissait là de faire un point sur le dispositif d'apprentissage dans la collectivité. Les chiffres indiqués couvrant plusieurs années il est un peu compliqué d'avoir une vision claire. Toutefois, la FSU a indiqué que si ce dispositif ne se substituait pas à des recrutements d'emplois statutaires, elle y était favorable.

En marge, la FSU a souhaité savoir si le Département avait accueilli des Travaux d'intérêts généraux (TIG), le principe ayant été adopté par l'Assemblée après avis favorable du CT. A priori, ce n'est pas le cas.

### 9 Présentation de la charte expérimentation du télétravail – Avis du CT

La FSU a souligné les riches échanges lors du groupe de travail mis en place dans l'objectif de définir l'expérimentation du télétravail au Conseil départemental. Même si quelques désaccords ont généré de vifs débats, globalement il a toujours été trouvé des points d'accord.

La FSU a rappelé qu'un retour, assez tôt avant la généralisation, était souhaitable. Elle a également demandé que le schéma de procédure soit annexé à la charte d'expérimentation du télétravail qui sera signé par l'agent.e. La FSU vote POUR.

### 10 Bilan de la campagne d'évaluation et évolutions proposées – Avis du CT

Le dernier point inscrit à l'ordre du jour concernait l'évaluation avec une partie bilan et une partie évolution dans la procédure.

En 2016, 1561 évaluations ont été réalisées, 107 agent.e.s n'ont pas été évalués. La FSU a souhaité connaître la raison de ces non évalués. La réponse officielle est l'absence des agent.e.s pendant la période d'évaluation – même si nous savons que pour quelques-unes des «non-évaluations» les intéressé.e.s n'ont pas été absents pendant toute la période !

Une succession de chiffres, allant du nombre d'objectifs moyens au nombre de souhaits de mobilité par DGA, nous a été présentée. Ces chiffres donnent sans doute une vision de ce qui se passe dans la collectivité. Pour autant, la FSU reste très réservée quant à l'évaluation. S'il nous semble intéressant que des échanges aient lieu entre les agent.e.s et leur responsable, la forme proposée et surtout la fixation d'objectifs individuels est en opposition avec la notion même de service public. La nécessaire cohérence, le travail collectif, l'interaction des missions des uns sur celles des autres nécessitent de la cohésion et pas de l'individualisation. En outre, l'utilisation de la valeur professionnelle à des fins d'individualisation des rémunérations est un coin enfoncé dans l'unité du statut et du déroulement de carrière.

L'évaluation des sages-femmes par des puéricultrices, du fait de la réorganisation du service de PMI et du remplacement des médecins responsables de circonscription par des puéricultrices responsables de circonscription, a également été évoquée. L'administration s'est défendue en indiquant que l'évaluation porte sur les missions et non sur les compétences, dans le respect des clauses professionnelles.

Pour ce qui est des évolutions proposées, elles consistent, à l'exception des agent.e.s de collègues, à dématérialiser la signature de l'ensemble des acteurs.

La FSU vote POUR cette évolution.

### 11 Questions diverses

- Le déménagement de l'Espace chartrain cyber emploi a été évoqué. Pour mémoire, il s'agit de ramener place Châtelet ce qui a été déplacé place des Épars il y a 5 ans pour, nous disait-on, une question de

visibilité nécessaire. Or, l'ultra sécurisation qu'on nous demande dans d'autres lieux n'a pas l'air d'être le souci premier de la collectivité pour boost emploi. Ainsi, par exemple il est impossible aux agent.e.s de vérifier sur quels sites naviguent les usagers. Il n'y a pas plus de possibilité de voir ce qu'ils impriment. D'autres problèmes, comme notamment l'aération des lieux, la confidentialité entre les usagers, etc. sont soulevés par les agent.e.s. La Présidente du CT a indiqué qu'elle se rendrait sur place pour vérifier les allégations évoquées. La FSU qui s'est rendu déjà 2 fois sur le site restera vigilante à ce qui sera mis en place après la visite de Mme Dorange.

- Les organisations syndicales ont à plusieurs reprises interpellé sur les conditions de mise en place de l'évaluation, par une équipe pluridisciplinaire, de la situation de mineurs, demandant notamment la tenue d'un CT compte-tenu de la modification substantiel des organisations des services. Il nous a été indiqué qu'il y avait urgence à mettre en place cette évaluation pluridisciplinaire. La FSU a rappelé que si la loi de 2016 affirmait ce principe de pluridisciplinarité, il était pourtant déjà pris en compte dans la loi **2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance qui organisait le partage d'informations à caractère secret entre professionnel.le.s (art. L.226-2-2 du CASF)**. D'ailleurs, depuis 10 ans «on» répond aux collègues qui font de la pluridisciplinarité en la matière que cela n'est pas rentable ! La présidente du CT a indiqué prendre la mesure des questionnements et enjeux de cette nouvelle organisation. Elle a ajouté ne pas être totalement au fait du fonds de ce dossier. Toutefois, les élus devraient se positionner. Un prochain CT se tiendra sur ce sujet afin d'en débattre avec les représentants du personnel.

## 28 novembre 2017

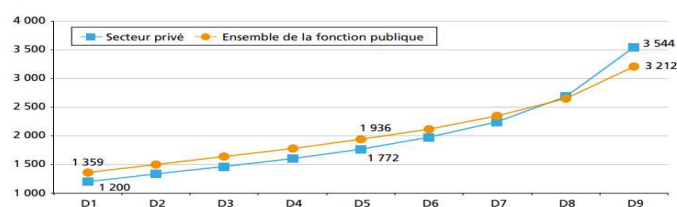
Lors du Comité technique du 14 novembre dernier, les représentants du personnel ayant rejeté, à l'unanimité, trois des propositions de la collectivité, ces dossiers sont à nouveau soumis ce 28 novembre à l'avis du CT.

### 1 Détermination des ratios d'avancement de grade au titre de l'année 2018

Le directeur de la ressource humaine présente le dossier qui est identique à celui présenté la première fois. Il indique que les statistiques montrent une bonne répartition des avancements dans les différents métiers et la «stagnation» de certains collègues n'est pas exacte.

La FSU rappelle la faiblesse des rémunérations après des années de gel du point d'indice. Elle a regretté l'absence de M. Sourisseau qui, lors du CT précédent, confirmait les propos de Mme Dorange sur l'évolution des salaires qui seraient moins catastrophiques dans la fonction publique que dans le privé. La FSU a brandi les chiffres publiés sur le site du ministère démontrant le contraire.

Figure V 3.1-1 : Distribution des salaires nets mensuels (\*) dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2013 (en euro)



Source : DADS, SIASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFR, département des études et des statistiques.  
 Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.  
 Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.  
 Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.  
 (\*) Exprimés par équivalent temps plein.

Si l'on décortique les chiffres des salaires dans la fonction publique, le salaire net mensuel médian s'élève à 2 260 euros dans la FPE, 1 848 euros dans la FPH et 1 659 dans la FPT.

Le déroulement de carrière reste la seule perspective d'évolution salariale, un des rares leviers pour les collectivités. Le 100% notamment pour la catégorie C, la plus représentée dans la territoriale, reste le seul moyen de ne pas laisser de collègues sur le bord du chemin...

La présidente du CT indique qu'elle a la volonté de trouver un accord et propose, pour la catégorie C, un ratio à 35%, 5% de plus que le taux initialement proposé. La FSU souligne l'évolution de la proposition mais indique que beaucoup de collègues resteront encore sur «le bord du chemin» ! **La FSU n'a pas participé au vote.**

### 2 Détermination des ratios d'avancement à l'échelon spécial et à l'échelon de classe exceptionnelle

Dans le cadre de PPCR, plusieurs décrets statutaires ont été modifiés. Ils précisent que l'avancement à l'échelon spécial et à l'échelon de classe exceptionnelle est soumis à l'avis de la CAP et que cela nécessite la détermination d'un taux de promotion.

La FSU demande combien de collègue serait concernés en 2018, réponse : aucun !

La FSU rappelle que le taux des avancements d'échelon est de 100% pour les autres catégories et que dans l'esprit PPCR proposait bien un meilleur déroulement de carrière. Il nous est alors proposé un taux de 100%. **La FSU a émis un avis favorable.**

### 2 Tableau des emplois

La FSU réitère sa position quant aux suppressions de postes soumises à avis du CT. A l'exception des suppressions inhérentes aux évolutions de carrières ou au transfert de la compétence transport à la Région, pour les autres, quand bien même les missions concernées seraient supprimées, ces postes qui manquent par ailleurs sur d'autres missions pourraient être utilisés pour améliorer les conditions de travail des agents au sein des différents services concernés !

**La FSU a émis un avis défavorable.**

### 3 Questions diverses

- Pour faire suite aux échanges du précédent CT quant à l'**effectif de la collectivité**, un tableau nous est présenté. Il indique qu'au 31 octobre 2017 un total de 2029 personnes dont les agents du CDE ainsi que les assistantes familiales sont rémunérées par le Département. La FSU interroge sur l'avenir des emplois aidés. Il nous est indiqué que 23 CAE seront reconduits, ces agents étant bénéficiaires du RSA. Il s'agit essentiellement de postes dans les collèges. Toutefois, un certain nombre de points restent à trancher par la préfecture sur des contrats achevés en attente de renouvellement. L'administration aura plus de visibilité au 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

Il nous est également présenté un état des contrats d'apprentissage. Le constat est qu'il a très peu de formation de niveau V, 3 demandes pour la profession de «cuisinier». Mme Dorange indique que la restauration collective est une formation particulière dans celle de la restauration. Après les échanges il est indiqué qu'une communication sera effectuée auprès des centres de formations ainsi que dans le magazine «L'Eurélien».

- La FSU interpelle l'administration sur l'**avenir du Pôle Universitaire (PUEL)** suite à l'annonce de la suppression de la licence biologie-biochimie en septembre 2018. L'administration répond qu'elle attend une confirmation officielle et qu'elle doit rencontrer les responsables de l'Université.

- Suite à la détermination des quatre **ponts fixés** pour l'année 2018 lors du précédent CT, un échange avait eu lieu sur les astreintes lors d'un pont négocié. L'administration a indiqué que, en cas d'intervention, le jour de RTT sera recredité à l'agent intervenu et ce bien sûr pour tous les cas d'intervention en astreinte au sein de la collectivité.

- Mme DORANGE nous a indiqué être passée voir les collègues du **cyber-emploi** dans le nouvel espace situé place châtelet. Elle a déclaré que différentes problématiques ont été identifiées. Les agents se sont exprimés notamment sur l'absence d'ouverture rendant impossible l'aération, sur l'impossibilité d'avoir une vision des sites internet consultés par les usagers ainsi que sur l'impossibilité d'alerter en cas d'agression.

Mme Dorange a assuré que des solutions, a priori pas forcément compliquées, sont envisageables. La prochaine visite du CHSCT en janvier 2018 se fera sur ce site. La FSU espère que les solutions envisagées seront d'ici là mises en place.

## **29 janvier 2018**

L'unique point à l'ordre du jour de ce CT est la « mise en œuvre de la double évaluation en protection de l'enfance ». Ce CT est réclamé par les organisations syndicales depuis juillet dernier....

Pour mémoire, suite au choix de la collectivité de réorganiser l'ASE en pôles et de supprimer la double référence pour les enfants en placement familial, les collègues se sont mobilisés. Après une réunion mensuelle d'information (RMI) en juillet, une délégation a finalement été reçue par Gérard SOURISSEAU en présence des Directeur général des Services, Directeur général Adjoint des Solidarités, Directrice Enfance et Famille et cheffe du service ASE. D'autres rendez-vous devaient suivre mais pris dans la tourmente de la guerre de succession à la tête de notre collectivité, rien n'eut lieu ! Malgré les échanges lors de cette unique rencontre, la position de la collectivité restera la même et c'est donc en l'état que la réorganisation nous est soumise au CT. Du coup, un préavis de grève intersyndical a été déposé pour couvrir la quarantaine de travailleurs sociaux et médico-sociaux de l'ASE.

Le tout nouveau DGS a, dans ce cadre, reçu les syndicats signataires dudit préavis le vendredi 26 janvier dernier. Là encore, bien qu'assurant entendre les inquiétudes et arguments des collègues, le DGS confirma qu'il convenait d'adopter le rapport soumis pour la réorganisation de l'ASE dans son « économie générale » ! Ajoutant que des ouvertures seraient possibles lors du CT à suivre !

Le lundi 29 janvier, une quinzaine de collègues sont présents pour redire leur opposition à ce qui nous est soumis, et affirmer leur volonté d'approfondir les échanges avant toute réorganisation de leur service. Karine DORANGE, qui préside le CT, a souhaité recevoir des agents pour les entendre. C'est ainsi que des travailleurs sociaux de Chartres et Châteaudun sont venus re-re-re-dire pourquoi ils sont opposés à ce qui nous est imposé ! Ce sera également l'éclairage donné par les 2 experts lors de leurs interventions.

La FSU a réaffirmé que l'évaluation, qui est réglementaire, n'est pas le sujet du jour et que d'ailleurs l'évaluation pluridisciplinaire est souhaitable. Les organisations syndicales ont insisté sur le fait qu'il s'agit bien ici de l'organisation de l'ASE pour prendre en compte cette charge de travail supplémentaire.

La collectivité indique qu'elle a entendu et propose de modifier le titre du rapport qui nous est soumis. Elle propose : « adaptation de l'organisation des équipes de l'ASE pour intégrer de manière qualitative les situations en protection de l'enfance ».

Les propositions qui, après tous les échanges, nous sont soumises, au vote sont :

- Un système plus simple et lisible de comptabilisation des enfants suivis par éducateur :

. En mettant fin à un double compte, presque unique en France ;

. Se traduisant par un ratio nombre d'enfants suivis/éducateur plus favorable (22 enfants contre 27 auparavant) qui permet de réaliser les évaluations suite aux informations préoccupantes.

- La création de deux pôles spécialisés permettant aux éducateurs de choisir d'assurer le suivi :

. Soit des jeunes hébergés en MECS ou suivis en AED/AEP et les évaluations ;

. Soit des jeunes accueillis en famille d'accueil et les évaluations.

La collectivité nous dit que tout cela a fait l'objet d'échanges. Un groupe de travail s'est, certes, réuni à trois reprises. Pourtant, si des échanges

A l'issue de ce CT sans que cela fasse partie réellement des questions diverses, **la FSU a évoqué l'hypothèse**, plusieurs fois proposée par les représentants du personnels, puisque le budget 2018 est en cours de préparation, d'y prévoir **l'éventualité de la mise en place de la participation à la complémentaire santé des agents**. Après quelques échanges sur les textes en vigueur et les possibilités relatives à la participation par les employeurs publics de cette complémentaire santé, Mme Dorange a indiqué que rien n'empêchait au moins de faire une étude sur le sujet.... La FSU reste mobilisée sur ce dossier !

ont bien eu lieu, ils nécessitaient d'être approfondis. Aucune proposition en tant que telle n'a pas été formulée. Ainsi les participants ne se retrouvent aucunement, pour la majorité, dans ce projet de réorganisation.

Pour la FSU la mise en place de cette évaluation pluridisciplinaire n'a de sens qu'en maintenant la qualité du service et notamment les suivis qui pourraient être nécessaire à l'issue de cette évaluation.

Pour le DGS : « les approches quantitatives et qualitatives sont différentes selon les circonscriptions, les territoires. On doit être sûr que l'on peut s'adapter à la situation. Si on constate que cela ne fonctionne pas, on reverra et on ajustera !

Pour la FSU, la prise en compte de la double référence ne peut pas se faire en fonction des territoires.

Face à l'affirmation de la FSU qu'il n'y a pas eu « assez d'échange avec les équipes », on nous répond : « une possibilité d'échange s'ouvre aujourd'hui ».

Pour la Présidente du C.T., il faut retravailler ensemble jusqu'à l'été, afin que le projet soit partagé et que cela fonctionne le mieux possible.

Mais tous ces échanges n'auront lieu qu'après adoption de la réorganisation qui nous est soumise ! Pour le DGS, on peut rediscuter des modalités. Il n'est pas question de voir le travail des agents se dégrader. Il y a aujourd'hui un déficit d'échange.

Il ajoute que lorsqu'on arrive au CT, il faut que le dossier soit complet et qu'il y a sans doute eu un problème de méthode. Ainsi sur de tels points, l'ensemble des échanges, y compris au sein des services, doit donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal complétant le dossier adressé aux membres du C.T.

La FSU relève que proposer des modifications de comptage, ce n'est pas répondre à la surcharge de travail. Dans les faits rien n'a changé.

Au détour des échanges, le DGS indique que ce qui prévaut dans le déroulement de l'instance, c'est le respect des uns envers les autres, et de ne pas couper la parole. La FSU prend acte mais attention cela doit être réciproque.

Allez hop ! On nous en ressert une couche sur la baisse des dotations de l'Etat, donner des missions nouvelles sans donner les moyens voire avec moins de moyens.

La FSU entend les contraintes budgétaires ainsi que la nécessité pour les collectivités de pallier le désengagement de l'Etat. Des choix s'imposent certes aux collectivités. Toutefois, il convient également de militer pour une autre répartition des richesses. De l'argent il y en aurait pour peu qu'on aille le chercher là où il est... chez les actionnaires et pour peu qu'on lutte contre la fraude fiscale !!! Ainsi, les choix faits ne se feraient peut-être pas au détriment de l'humain !!!

Pour conclure, le DGS ajoute que nous n'avons pas les mêmes responsabilités et qu'il doit répondre à une obligation légale. « Donc on adopte et on ajustera. »

La FSU maintient que pour ce qui est de l'obligation légale relative à l'évaluation pluridisciplinaire, elle est déjà mise en place par les collègues du service social, de l'ASE et de la PMI. En revanche, pour la réorganisation de l'ASE il conviendrait de mettre à profit la période à venir pour approfondir les échanges avant de changer quoi que ce soit ! La FSU vote CONTRE

- Approbation du PV de la CAP du 27 juin 2017  
Approbation à l'unanimité
- 6 examens de recrutement par voie de détachement  
La durée de détachement est d'une année. Les agents concernés sont issus de la fonction publique hospitalière.  
La FSU interroge sur le choix fait par la collectivité sur la durée fixée à une année. Réponse : « permettre aux agents de se positionner, pas de souci pour un renouvellement. »  
La FSU demande si un déroulement de carrière comparatif entre les fonctions publiques hospitalière et territoriale a été fait. La réponse est « oui ». **La FSU vote POUR**
- 2 examens de mise à disposition auprès du Groupement d'intérêt public APPROLYS CENTR'ACHATS  
1 agent à 0.30 ETP et 1 agent à 0.50 ETP, dont la durée n'est pas précisée.  
La FSU interroge la collectivité qui précise que ces mises à disposition sont pour une durée d'un an. **La FSU s'abstient**
- 1 examen de mise à disposition qui est depuis février 2015 de 0.5 ETP, la proposition est une mise à disposition à temps complet.
- La FSU demande que devient le 0.5 ETP, sera-t-il compensé par un remplacement ????. La réponse est d'attendre la réorganisation de la DGAS. **La FSU s'abstient**
- 3 examens de refus des demandes de formation. Il s'agit de formations qui ont déjà reçues un avis défavorable par la commission formation les 20 octobre 2016 et 5 octobre 2017.  
Ces refus sont motivés par une formation trop coûteuse, mobilisant trop de temps et sans lien avec les missions exercées par les agents concernés.  
**La FSU vote CONTRE** en précisant que les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles peuvent accompagner un projet professionnel, voire une reconversion, ... Elles peuvent aussi apporter une dynamique dans l'équipe. La Présidente de la CAP demande que les agents soient reçus, si cela n'a pas été fait, pour expliquer la position de la collectivité sur cet avis défavorable.

## Groupe hiérarchique 5 :

- Approbation du PV de la CAP du 27 juin 2017  
Approbation à l'unanimité
- Examen de l'avancement au grade d'Attaché principal pour les lauréats de l'examen professionnel  
3 agents concernés : avis favorable pour 2 agents dont les missions exercées correspondent à celles d'un Attaché principal.  
**La FSU vote POUR.**

Divers : La FSU fait remarquer que les changements successifs de la date de la CAP, ainsi que les modifications horaires, n'ont pas permis à tous les représentants d'être présents. Nous sommes représentants du personnel mais nous avons aussi des agendas métiers.

**Catégorie B du 12 décembre 2017**Plénière du 12/12/2017 :

1/ Approbation du PV de la CAP du 27 juin 2017 **Approbation à l'unanimité.**

2/ Examen de renouvellement de disponibilités pour convenances personnelles d'un agent. **Approbation à l'unanimité.**

3/ Examen de la mise à disposition d'un agent auprès du Groupe d'intérêts public APPROLYS CENTR'ACHATS. **La FSU s'abstient.**

4/ Examen des refus de demandes de formation

Quatre refus sont étudiés, Madame DORANGE, Présidente de la CAP, tient à ce que l'ensemble des demandes de formation soit présenté aux membres de la CAP et non pas uniquement les refus, afin de donner une vision globale. Il faut aujourd'hui accéder à un poste d'encadrement pour bénéficier d'un accord concernant des formations type CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale).

Les refus sont motivés par le coût financier représenté par les formations considérées, par le temps trop important mobilisé par ces formations et par un manque d'adéquation entre les formations demandées et le poste ou grade occupé.

Suite à la demande des représentants du personnel, le DRH précise qu'une formation CAFERUIS a été accordée à un agent en 2017. L'agent qui en a été bénéficiaire est un cadre en poste. Il est à noter que dans ce cas, le temps mobilisé par la formation ne pose pas de problème !

Madame DORANGE demande également à la DRH de donner aux agents de la Collectivité au moins une fois par an, des informations sur leurs droits DIF et compte personnel de formation.

Monsieur BOURDET précise que les informations sur le DIF sont accessibles sur l'onglet DIF d'intranet.

**La FSU vote contre le refus d'octroi des quatre formations.**

Plénière du 19/10/2017 annulée et reportée à cette CAP :

1/ Demande de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent. **Approbation à l'unanimité.**

2/ Demande de mise à disposition d'un agent auprès de l'Agence technique départementale.

**La FSU s'abstient.**

3/Demande de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent.

Approbation à l'unanimité.

4/Demande de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent.

Approbation à l'unanimité.

5/Demande de détachement dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux d'un agent assistant socio-éducatif.

Approbation à l'unanimité.

6/Demande de mise à disposition d'un agent auprès de l'Agence technique départementale.

La FSU s'abstient.

Groupe hiérarchique 3 :

1/ Approbation du PV de la CAP du 27 /06/17.

**Approbation à l'unanimité.**

Groupe hiérarchique 4 :

1/ Approbation du PV de la CAP du 27 juin 2017.

Approbation à l'unanimité.

2/Examen de l'avancement au grade de Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe

2.1/ Examen de l'avancement au grade de Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe pour les lauréats de l'examen professionnel.

2 agents ont réussi l'examen professionnel.

**Approbation à l'unanimité**

2.2/Examen de l'avancement au grade de Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe au choix

La réussite de deux agents à l'examen professionnel génère 6 possibilités de nomination au choix pour 10 agents remplissant les conditions statutaires dont 5 après application de la règle interne de la Collectivité.

L'administration propose de nommer 2 agents au motif de l'adéquation entre le grade et le poste occupé.

**La FSU regrette** une nouvelle fois, et trouve injuste que 3 agents ne puissent bénéficier de cet avancement, précisant que pour eux l'occasion ne se représenterait peut-être pas. D'ailleurs, les arguments de comparaison avancés par le DRH pour justifier ces deux seuls avancements au choix n'ont convaincu personne, pas même les deux élus présents qui se sont bien gardés d'intervenir.

**La FSU vote pour** l'avancement des deux agents proposés par l'administration et demande que soit consigné au procès-verbal « qu'elle regrette une fois de plus que toutes les possibilités d'avancement ne soit pas entérinées, les 3 agents qui en sont privés n'ayant peut-être, pas dans un futur proche, la possibilité d'en bénéficier ».

## Le DGS nouveau est arrivé !

Après un détour par PACA sous la présidence de C. ESTROSI, peut-être pour profiter du soleil, l'ancien DGS du Département du Loiret, J-C MANRIQUE, est de retour en Région Centre devenue Centre Val de Loire. Pressenti pour être DGS de la Région en cas de victoire de P. VIGIER, c'est finalement dans notre collectivité qu'il atterrit. Lors de son passage dans le Loiret, parmi les dossiers qui nous concernent directement, il fut l'un des artisans du rapprochement entre les Département du Loiret, du Loir-et-Cher et de l'Eure-et-Loir, et a également collaboré à la naissance de la centrale d'achat APPROLYS en concurrence avec celle de la Région depuis disparue !

Son arrivée dès janvier a pu se réaliser grâce à la générosité de la Collectivité qui a permis le départ du précédent DGS avec une confortable indemnité qui aurait permis le recrutement de quelques 5 agent.e.s de catégorie C !

Et donc, ça y est, nous entrons dans une ère toute nouvelle, avec un exécutif tout neuf...

Jusqu'à présent, notre tout nouveau DGS a occupé ses fonctions pendant une durée moyenne de 2 ans :  
1997-2000 Mairie de Paris de 1997 à 2000 ;  
2001-2003 Caisse des Dépôts et Consignations ;  
2004-2005 Mairie de Paris, le retour !  
2007-2008 Conseil régional de Picardie ;  
2008-2010 Conseil général de la Manche ;  
2010-2012 Communauté d'agglomération de Draguignan ;  
2013-2015 Conseil départemental du Loiret ;  
2016-2017 Région ...

Donc si vous votre ambition est de devenir DGS, vous avez 2 ans pour préparer votre candidature !

## J'peux pas j'ai neige !

«Jusqu'à 30 cm de neige sur les routes d'Eure et Loir...Neige : l'état des routes se dégrade...La neige perturbe l'Eure et Loir...»

On nous a rebattu les oreilles toute la semaine avec la neige dans le journal, à la radio ou à la télévision si bien qu'on avait l'impression que la terre s'arrêterait de tourner à mesure que la neige la recouvrait ! Et pour cause !

Pourtant les services du conseil départemental ont continué, (tant bien que mal vous me direz), à fonctionner avec ses agents consciencieux qui avaient les pieds dans la neige, la tête dans le brouillard et les yeux rivés dans la même direction : celle de la pointeuse !

Face à l'ennemi qui fête ce mois-ci sa première année de vie (Joyeux anniversaire Horoquartz !), chacun a réagi à sa manière. Les premiers ont décidé de combattre les aléas météorologiques tandis que les seconds ont tourné le dos aux recommandations préfectorales dans le

seul but de ne pas fuir devant l'ennemi et de badger coûte que coûte. Les congères et/ou E-temptation ont quant à eux eu raison des troisièmes qui, par précaution et/ou découragement se sont vus contraints à rester chez eux.

Et pourtant, quelle que soit la décision que vous avez prise, vous avez aujourd'hui la désagréable sensation de vous être fait battre par la machine ? Que vous soyez venus ou non vous constatez bon gré mal gré que la neige a eu raison de votre compteur crédit-débit et vous vous demandez bien pourquoi ?

La réponse est simple : les «jours de neige» ou «jours intempéries», ou encore «jours flocons», ou «jours verglas» ou autre jour exceptionnel ne sont pas compatibles avec les capricieux paramétrages de ce logiciel pourtant oh combien performant quand il s'agit de pointer vos anomalies !

Alors même que certaines écoles et plusieurs routes se sont vues fermées, que certains véhicules se sont vus contraints de s'arrêter de rouler, que certains patrons ont concédé à «offrir» une ou deux journées de congés supplémentaire à leurs employés (si, si ça existe !), Horoquartz a quant à lui continué à nous faire trimer !

Si notre employeur se targue d'avoir permis à certains de poser « un jour de congé pour garde d'enfant » je ne peux que me révolter (au plus), ou juste me questionner (au moins) sur la pertinence d'une telle décision qui, en plus de ne pas concerner tout le monde, ne s'encre pas dans ma réalité !

Si je suis resté chez moi ce n'est pas que parce qu'un arrêté m'a conseillé de garder mes enfants à mon domicile mais bien parce que la neige a empêché la terre et tout ce qui se situe dessus de tourner normalement !

Mardi j'ai perdu une heure de crédit, Mercredi j'ai perdu la considération de mon DGS, Jeudi j'ai perdu un jour garde d'enfant et Vendredi j'ai perdu mes dernières illusions...

## EN MARCHÉ ...VERS UN NOUVEAU JOUR DE CARENCE

Le ton de la relation gouvernement / fonction publique est donné pour la nouvelle année. Ceux d'entre nous qui doutaient des intentions politiques des « marcheurs » à l'égard de la fonction publique peuvent aujourd'hui en cerner aisément les orientations par le constat du piétinement de nos droits sociaux. Nous subissons déjà le gel du point d'indice, la compensation partielle de l'augmentation de la CSG, le report aux calendes grecques des maigres mesures de revalorisation des accords PPCR.

Vient s'ajouter, au 1er janvier 2018, l'inscription dans la loi du « jour de carence », c'est-à-dire le non-paiement du 1er jour de l'arrêt de travail pour maladie ordinaire. Pour l'heure, cette disposition ne concerne pas les congés pour accident de service ou du travail, de longue maladie et de maladie de longue durée. Elle concerne tous les fonctionnaires et tous les contractuels, les agents travaillant à plein temps et, proportionnellement au

temps travaillé, les agents à temps partiel. Elle s'applique au traitement mais aussi aux primes et aux indemnités. Cerise sur le gâteau : un agent contractuel en arrêt maladie peut être indemnisé avec un délai de carence de trois jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois. Grippés de France gare à vous ! Mais venez au boulot disséminer votre virus !

Cette mesure conduit à une inacceptable amputation du revenu qui vise, suivant les croyances managériales, à réduire le nombre d'arrêts de travail de courte durée. Effectivement, l'INSEE a démontré que la mesure prise durant le quinquennat de Nicolas Sarkozy a réduit, sur la période 2012 -2014, quelque peu les absences de courte durée... pour augmenter celles de longue durée ! Bingo ! Mais double peine pour les agents malades.

L'argument de «l'équité avec le secteur privé» n'a pas non plus manqué de resurgir telle une vieille rengaine hélas trop connue. Argument, qui, utilisé par des gens qui fêtent l'anniversaire de leur chef dans les châteaux des anciens monarques et accordent plus de 4 milliards d'euros aux actionnaires par la suppression de l'ISF, nous ferait sourire si la question ne touchait à notre santé et à notre revenu. Précisons que, dans le privé, les deux tiers des salariés ne subissent pas de perte de salaire grâce aux conventions collectives qui accordent le versement d'une indemnité. On pourrait tout aussi bien, soucieux de «l'équité», supprimer les jours de carence dans le privé !

Le choix, que nous revendiquons, de l'amélioration des conditions d'exercice de nos missions, serait d'une autre portée économique et ne se réduirait pas à un médiocre calcul

autant comptable qu'idéologique. A la FSU, nous savons que là où la reconnaissance du travail effectué existe, là où les personnes ne sont pas infantilisées par l'autorité, la qualité du travail et le bien-être des salariés s'améliorent. Nous pensons aussi qu'un meilleur encadrement sanitaire des salariés par une médecine du travail renforcée devrait appuyer cette orientation.



Cette nouvelle campagne de stigmatisation des agents de la fonction publique, qui les assimile à des profiteurs, inverse ainsi les responsabilités. Le responsable de la dégradation du Service Public n'est plus le décideur politique, mais le fonctionnaire exécutant.

Il s'agit en fait pour les «marcheurs», au travers des agents, de discréditer le Service Public lui-même pour en faciliter la cession aux marchands.

## Ils ont fait tourner une enveloppe !

Comme pour chaque agent qui quitte la collectivité, notre ancien DGS n'a pas échappé aux marques de reconnaissances de ses collègues les plus proches. Dans un élan de générosité, les élus ont fait les fonds de tirelires publiques. On aurait pu croire qu'en période de fêtes de fin d'année, après les nombreuses «e-

te(m)p)tations», les agents auraient bien mérité du repos et du répit.

Mais les élus en ont décidé autrement et ont essoré les poches des agents en leur demandant une ultime contribution symbolique pour remercier leur ancien DGS.

Si la chaussette de Noël des agents était vide, la collectivité a sorti de sa hotte son précieux bas de laine pour remplir l'enveloppe de départ de son ex directeur.

Naïvement, j'ai pensé que comme tous les collègues que j'ai vu partir, cette enveloppe suffirait à peine à payer une smartbox, un joli stylo, une carte cadeau, deux bouteilles de coca réchauffées et 10 toasts de rillettes ! Décidément nous n'avons pas les mêmes valeurs !!!

Naïvement j'ai imaginé dans un sursaut d'Utopie que les bas de laine servaient à

contribuer à l'amélioration de la qualité du service rendu aux administrés.

Naïvement, j'ai rêvé qu'en guise d'étrennes la collectivité aurait offert au choix : 8 clios neuves avec GPS, 5 emplois de catégorie C pour un an, des psychothérapies pour 125 enfants placés pendant un an, des paniers garnis de stylos et d'ordinateurs, une déneigeuse, un tracteur...

MAIS je suis descendu du ciel et tombé de mon nuage car les élus, bien plus rationnels que moi, ont préféré investir l'argent du contribuable dans les jeux de hasards.

C'est ainsi que notre ex DGS a eu la chance de tourner la roue de l'indécence. Mais il n'est pas tombé sur les cases «gel du point d'indice», «non remplacement des départs en retraite» ou «faire encore plus avec encore moins» ! NON lui du tac o tac il a décroché le gros

Le chiffre qui circule à tous les étages de la maison est de **150 000€**. Mais même si on nous sert la transparence à toutes les sauces, en matière de finance, la transparence est chez nous bien opaque !!!!





## En 2018, engagé-es au quotidien !

Notre planète ne tourne pas très rond et l'année qui vient de s'écouler a connu bien des tourments.

La FSU a été de toutes les actions et débats nécessaires particulièrement pour défendre l'intérêt général et les agents de la Fonction publique.

Et nous ferons de même en 2018.

Car de notre capacité à faire face aux défis de la planète, à faire vivre la paix et les libertés, à rendre possible les rêves de millions d'enfants, de jeunes, de citoyen-es, retraités et actifs, à convaincre que des alternatives au libéralisme effréné et destructeur sont possibles, à mettre le projet de société au cœur des enjeux à la place de l'argent...dépend l'avenir que nous voulons : plus juste, plus solidaire, plus égalitaire et plus fraternel aussi.

Le syndicalisme a la lourde tâche de transformer les doutes, les inquiétudes en autant de raisons d'espérer un monde meilleur et en nouvelles conquêtes sociales.

Meilleurs vœux pour une année 2018 heureuse et engagée au quotidien !

**Bernadette GROISON**  
Secrétaire nationale FSU

## EGALITE FEMME – HOMME : UN ENJEU DE SOCIETE MAJEUR (2<sup>ème</sup> partie – 2/3)

### Quelques questions/réponses :

Quel est le pourcentage des rues françaises qui portent le nom d'une femme ? 2 %

Quel est le pourcentage des tâches ménagères effectués par des hommes ? 28 %

Quel est le pourcentage des tâches ménagères effectués par des femmes ? 72 %

Quel est le pourcentage des orchestres dirigés par des femmes ? 4 %

Quel est le pourcentage des pères qui se sont déjà arrêtés un mois pour un congé parental ? 12 %

**Le sexisme au travail, c'est fini !**

80 % des femmes y sont toujours confrontées, 40 % ont subi une injustice en raison de leur sexe.

Les hommes gagnent 19.2 % de plus que les femmes (2016).

Seuls 7.2 % des hommes travaillent à temps partiel, les femmes sont plus de 30 %



Les Présidences de nos collectivités en chiffres :

Des conseils régionaux : 17.6 % de femmes

Des conseils départementaux : 9.9 % de femmes

Des Maires : 16 %.

**Quelques stéréotypes véhiculés à combattre fortement et pacifiquement :**

**Penser égalitaire :**

Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation

Les hommes ont plus d'autorité

Il y a des sports masculins et des sports féminins

Les filles sont nulles en maths



**Communiquer égalitaire :**

Féminiser la langue c'est anecdotique

Ça ne se dit pas

C'est du travail en plus

Ça ne se féminise pas c'est une fonction

### Recruter égalitaire :

Je recruterais bien des femmes mais je n'en trouve pas

Je ne veux pas être une « femme quota »

Il y a des métiers d'hommes et des métiers de femmes

Les hommes sont plus disponibles que les femmes

Les femmes sont moins attirées par les postes de pouvoir

Ce n'est pas prioritaire l'égalité professionnelle

**Accepter l'égalité :**

L'égalité mais on y est

L'égalité, l'égalité, il n'y en a plus que pour les femmes

A force de vouloir l'égalité, il n'y aura plus ni d'hommes ni de femmes

On ne peut plus plaisanter

**Eduquer égalitaire :**

Quand même les garçons et les filles, ce n'est pas pareil

S'il joue à la poupée, il va devenir homo

Les garçons sont plus turbulents que les filles

Les filles sont plus sensibles. Fin de la

2<sup>ème</sup> partie – La suite dans le numéro 36 à paraître...

## Texte unitaire d'appel au 8 mars 2018 Nous appelons à l'action et à la grève pour les droits des femmes le 8 mars.

Les luttes féministes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais cette égalité est loin d'être effective. C'est pourquoi la journée

du 8 mars ne se « fête » pas et n'est pas la « journée de la femme » mais bien celle de lutte pour les droits des femmes ! Le 8 mars est une journée internationale de convergence de toutes nos luttes, celles des femmes d'ici et d'ailleurs.

L'égalité entre les femmes et les hommes est pour nous incontournable : elle participe du progrès social.

Laisser perdurer les inégalités, s'exercer les violences contre les femmes et les filles, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent, que le patriarcat perdure. Et nous ne cesserons pas de le répéter : la « cause des femmes » n'est ni secondaire, ni une opération de communication. Elle ne se limite pas à féminiser les postes de direction en oubliant la majorité des femmes scotchées au plancher collant des temps partiels et de la précarité. Elle demande outre une volonté politique de tous les instants, des moyens humains comme financiers importants pour y parvenir et des sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas l'égalité professionnelle. Notre constat est sans appel : le gouvernement français ne les a jamais mis en place. Le patronat met toute son énergie à combattre toute mesure contraignante. Et c'est ainsi qu'en 2018, l'urgence à obtenir l'égalité est toujours là.

Les femmes sont nombreuses à se mobiliser. Elles dénoncent les violences sexistes et sexuelles à la maison, dans l'espace public, au travail. Elles alertent sur les stéréotypes de genre toujours persistants dans les médias, à l'école, dans la vie publique et privée. Elles condamnent la précarité, la pauvreté, le chômage. Elles refusent les inégalités au travail en termes de salaires, d'accès à l'emploi, de carrière, de temps de travail. Et elles rappellent les conséquences de toutes ces inégalités sur le montant des retraites. Elles dénoncent les conséquences de la répartition inégalitaire des tâches domestiques sur la vie des femmes.

Elles luttent contre les remises en cause du droit à l'avortement, à l'accès à la contraception. Elles exigent la garantie de services publics pour toutes et tous, des services à développer et équilibrer sur l'ensemble des territoires, de la petite enfance à la perte d'autonomie. Elles combattent la lesbophobie et tous les stéréotypes relatifs à toute autre catégorie discriminée. Elles soutiennent les migrantes et réfugiées. Elles n'admettent pas les discriminations, comme celles visant les femmes handicapées...

Cette liste, bien longue, montre qu'il s'agit bien d'un système social derrière toutes ces inégalités. Cette domination, nous la refusons et la refuserons. Jusqu'à ce qu'elle cesse. Et pour cela, nous appelons à agir sur tout le territoire, par des actions de grève, des débrayages, des rassemblements, des manifestations. L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de justice sociale et de démocratie. C'est un levier pour gagner l'émancipation de toutes et tous.

C'est pourquoi nous appelons toutes nos organisations à préparer dès à présent les mobilisations du 8 mars 2018 sur l'ensemble des territoires.

CNDF, CGT, FSU, Solidaires, Osez le féminisme, Action Aid France Peuples Solidaires, Femmes Egalité, UNEF, Chiennes de garde, Encore féministes, Zeromacho, Réseau Féministe « Ruptures », Le Planning Familial, MNCP, ATTAC, femmes libres, Marche Mondiale des femmes France, UNL.

## POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT TOUTES ET TOUS MOBILISE-E-S LE 22 MARS



En dépit de la forte mobilisation unitaire du 10 octobre, plus les semaines passent, plus il se confirme que le Président de la République et le gouvernement demeurent sourds aux légitimes revendications portées par les agents à l'occasion de cette mobilisation.

Le gel de la valeur du point est maintenu, le jour de carence rétabli, l'injuste hausse de la CSG mal compensée, les coupes budgétaires et suppressions d'emplois confirmées.

De nouveaux projets viennent encore noircir un tableau pourtant déjà bien sombre.

Tout laisse craindre en effet que CAP 22 ne s'avère être qu'une opération visant à habiller de profondes remises en cause des missions publiques, ce que confirment les annonces inacceptables faites le 1er février qui, si elles sont appliquées, constitueraient à la fois une menace grave contre le Statut Général et tou.te.s les agent.e.s.

Ces politiques vont venir fortement aggraver une situation où déjà, que ce soit dans les administrations de l'État, dans les hôpitaux publics et dans les collectivités territoriales, on ne compte plus les services fonctionnant dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires – qu'ils soient humains ou budgétaires – et dans lesquels les conditions de travail sont détériorées comme jamais.

### IL EST IMPÉRATIF ET URGENT DE CHANGER DE DIRECTION !

Parce que la Fonction publique est garante de l'intérêt général au service de la cohésion sociale, parce que les moyens existent pour mettre en oeuvre des orientations de progrès social pour tous, les organisations syndicales CFTC CGC CGT FAFP FO FSU Solidaires, constatant que leurs positions ne sont pas entendues et que leurs propositions ne sont pas prises en compte, appellent tou.te.s les agent.e.s des trois versants de la Fonction publique à :

### UNE JOURNÉE D'ACTION, DE GREVE ET DE MANIFESTATIONS LE 22 MARS 2018

Pour :

- Une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions ;
- Un nouveau plan de titularisation des contractuel.le.s, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement ;
- Des dispositions exigeantes pour faire respecter l'égalité professionnelle ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- La défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers.

## Augmentation de la CSG, Quelle compensation ?

Les collectivités devront verser une indemnité différentielle à partir de 2018 à leurs agents, du fait de la hausse de 1,7% du taux de la CSG. C'est en effet la solution trouvée par le Ministère pour compenser cette hausse. Les agents titulaires ne versant pas de cotisations d'assurance maladie ou chômage, la compensation de la hausse de la CSG doit emprunter pour eux d'autres moyens que pour les salariés du privé.

Le gouvernement a donc choisi de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), qui s'applique aux traitements de certains agents. Mais les agents les plus faiblement rémunérés n'y

sont pas assujettis et pour les agents qui la paient, sa suppression n'assure qu'une compensation partielle. Le gouvernement a donc été conduit à décider la création d'une indemnité différentielle ou compensatrice. Attention, cette «compensation» ne s'appliquera pas aux nouveaux entrants dans la fonction publique. Elle exclut également de l'assiette de calcul les heures supplémentaires ou les astreintes, le [travail](#) de nuit, pourtant assujettis à la CSG.

En contrepartie de l'indemnité compensatrice qu'ils verseront à leurs agents, les employeurs locaux bénéficieront à partir de 2018 d'une baisse du taux des cotisations d'assurance maladie pour les agents titulaires de 11,5% à 9,9%. Philippe Laurent (celui du rapport du même nom relatif au temps de travail dans la fonction publique !), président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, juge la mesure "globalement" satisfaisante.

Donc qu'on ne nous dise pas dans les collectivités que la compensation de la CSG décidée par le gouvernement coûte cher aux employeurs locaux !

## Loi de finances 2018

### Vous reprendrez bien une bonne dose d'austérité

La loi de finance pour 2018 est parue fin décembre 2017. Celle-ci diffère peu des précédentes lois de programmation adoptées depuis que la France a contracté avec l'Europe sur des objectifs de déficit, de dette publique, de niveau d'inflation et de taux d'intérêt.

Il est navrant de constater que les questions fondamentales relatives à l'emploi, les conditions de travail, le développement économique et social, le mal-logement, les inégalités sociales, d'accès au savoir et à la culture, les inégalités devant l'espérance de vie et la santé, resteront en suspend et sans réponse, comme dans les précédentes versions, sans pour autant que la situation des comptes publics ne s'améliore !

Pour les Gouvernements successifs, réduire la dette et améliorer la situation des comptes publics passe par la mise en œuvre des mêmes options politiques depuis près de trente ans.



La tare originelle des politiques d'austérité passées voire à venir, réside dans la volonté des gouvernants de servir et d'avantager d'abord les riches, les grands groupes, engagés dans la mondialisation financière, friands de l'optimisation fiscale et de la « distribution » des dividendes, toujours plus conséquents, à leurs actionnaires, plutôt que de chercher à résoudre objectivement les vrais problèmes.

Il est pourtant urgent et nécessaire d'opérer un changement politique dans l'intérêt des petites entreprises et des artisans, des territoires et des collectivités locales et surtout des citoyens, notamment les plus fragilisés.

Plutôt que de réduire les dépenses publiques, il faut donner la priorité au développement de nouveaux services publics. Les besoins sont immenses dans la santé, l'éducation, la recherche, l'écologie, la sécurité, la justice, etc.

Ces dépenses pour de nouveaux services publics sont primordiales. Les territoires qui attirent les entreprises et donc les emplois sont ceux où les services publics et les infrastructures sont réellement développés, où la formation et les structures éducatives sont présentes et de qualité.

Pour financer l'émergence de nouveaux services publics, il faut une économie dynamique dans la création de richesses. Cela exclut les politiques de baisse du coût du travail, d'incitation aux placements financiers et celles qui sécurisent les licenciements. Pour sortir de l'austérité, il faut sécuriser l'emploi et la formation pour tous.

Plus d'emplois qualifiés et plus de valeur ajoutée, c'est davantage de rentrées dans les caisses de l'État et de la sécurité sociale, sans qu'il soit besoin d'augmenter la pression fiscale sur les foyers.

Ajouté à cela un impôt sur le revenu plus progressif, un allègement des taxes sur la consommation et une fiscalité locale socialement plus juste et économiquement plus efficace qui permette aux collectivités territoriales d'assumer leurs missions et le compte y est ! Pourtant, à cela tous les gouvernements s'y refusent... La FSU continuera à œuvrer pour l'avènement d'une société plus juste et pour un bon fonctionnement des services publics, outils de redistributions des richesses.

# 18 minutes chrono... merci patron !

## Horoscope

Que vous préparent les astres pour 2018 ? Les courants et flux cosmico-politiques 2017 ont été tumultueux. Nous avons douté, souvent, nous y avons cru, parfois, et bon an mal an, nous nous sommes précipités majoritairement vers ce qui semblait représenter une issue, la sortie de crise prévue par les astres ! Ces nouveaux sentiers nous chamboulent, nous irritent et parfois nous déçoivent. Ainsi, 2018 confirme le changement amorcé et s'annonce comme l'année de la contrariété (et oui...encore !)

**Bélier** : Accrochez-vous, c'est le moment de sortir les cornes ! Les mois à venir s'annoncent riches en rebondissements. Vous devrez faire beaucoup d'efforts et travailler dur pour faire face à différentes situations complexes sur votre lieu de travail. Energique et courageux, vos réactions suivent vos élans naturels. En 2018, Saturne vous oblige à faire des choix : prenez le temps de la réflexion avant tout engagement mais sachez que la FSU sera encore à vos côtés quoi qu'il advienne !

**Taureau** : Prenez une grande bouffée d'intuition. Les astres demandent toute votre concentration. Dans la première moitié de l'année, la chance vous sourira, néanmoins, votre charge de travail elle, continuera de croître au fur et à mesure que les postes ne seront pas remplacés et que votre compteur crédit/débit sera alimenté, puis bloqué. Vous l'aurez compris, cette année, amis Taureau, il va falloir ruer dans les brancards pour vous faire entendre !

**Gémeaux** : Les planètes se sont passées le mot, cette année est la vôtre ! Profitez-en ! Au travail vous remettez beaucoup de choses en place (vos collègues mais surtout vos N+1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 n'auront qu'à bien se tenir !) et éprouverez une réelle envie de changement. Attention toutefois aux injonctions paradoxales de notre institution (faire toujours plus avec encore moins) qui risquerait, à plus ou moins long terme de vous conduire à une forme de dissociation mentale amis gémeaux ! Et si dans votre grand ménage de printemps vous ne savez plus à quel saint vous vouer, vous pourrez toujours compter sur la FSU pour vous aider à trouver le bon chemin !

**Cancer** : Vous aurez envie de vous lancer dans une autre activité mais un accord, puis un recul, puis un « on verra », puis une valse d'hésitation vous fera vivre quelques journées stressantes. Courage ! Cette année un peu de fatigue se fera ressentir, attention à la somatisation ! Et si par malheur le travail vous rendait malgré tout malade, rassurez-vous amis Cancer, l'administration, via un cabinet spécialiste en la matière saura sans aucun doute prendre votre mal être en considération et l'enregistrer dans sa longue liste de facteurs de risques psycho-sociaux !

**Lion** : Les planètes soufflent le chaud et le froid sur vos saisons et la roue tourne sans s'arrêter. Vous aurez beaucoup d'idées fraîches pour doper votre carrière mais aurez, cette année encore, bien du mal à mettre en place un nouveau plan de carrière au conseil départemental ! Demandes de formations refusées, demande de mobilité restée en suspens ou ratios pour changement d'échelon au ras des pâquerettes, sans doute vous faudra-t-il davantage montrer les crocs que rugir de plaisir cette année encore amis Lion !

**Vierge** : Au travail, on vous presse comme un citron. Soyez ferme et cessez de jouer les effarouchés amis vierges ! Après vous avoir retiré des jours de congés et vous avoir obligés à revoir vos horaires de travail pour qu'ils rentrent dans les cases d'un logiciel contraint, n'allez pas imaginer que 2018 vous sourira ! Il va falloir vous faire entendre les Vierges et si vous le souhaitez, la FSU pourra vous aider à donner de la voix !

**Balance** : En 2018 Saturne « le taciturne » va bien tenter de viser vos points faibles et de vous rendre plus vulnérable. Ça pêche, ça craint c'est lourd mais c'est sans compter sur votre joker de l'année : la planète mars en Verseau qui vous permettra de repartir ! (Parce que c'est bien connu, un Mars et ça repart non ?). Trêve de plaisanterie l'année ne sera pas de tout repos et vous aurez bien du mal à trouver un équilibre entre vos contraintes professionnelles et votre confort personnel, ce qui pour une balance est quand même un comble !

**Scorpion** : Que de changements en perspective ! Même si Saturne aimerait bien vous ancrer dans les réalités et vous faire faire des choix durables, c'est sans compter sur cette longue et facétieuse incartade de Mars en Verseau dans votre ciel de 2018 ! Résultat : ce fort sens des responsabilités et des efforts à fournir se retrouvera vite contrarié par les limites imposées par votre règlement du temps de travail qui vous contraindra encore et toujours à pointer, dépointer /repointer/régulariser/ puis re-repointer tout en veillant à ne pas générer trop d'heures sup' qui ne vous seront de toutes façons pas rémunérées ! Allez-y amis Scorpion, crachez votre venin !

**Sagittaire** : Votre vie professionnelle pourrait bien être chamboulée. Vous êtes impatient de mettre en route un projet qui vous tient à cœur mais risquez de vous retrouver rapidement confrontés à un choix cornélien : lutter ou abandonner. Face aux refus massifs de vos demandes de congés pour formation et à l'immobilisme de la cellule mobilité il est fort à parier que vous risquez de vous essouffler. Et même s'il est vrai que vous avez plus d'une flèche à votre arc, amis Sagittaire, il se peut que vous n'atteniez pas votre cible du premier coup ! Alors n'oubliez pas quoi qu'il arrive, la FSU vous aidera à lutter contre les vents contraires et peut-être à atteindre votre but !

**Capricorne** : Il paraît que le passage de Saturne est constructif et qu'en se donnant vraiment la peine, ça finit toujours par payer ! Oui mais qu'est-ce que c'est lent et fastidieux. Vous avez plutôt intérêt à prendre votre mal en patience et à vous dire que vous risquez en 2018 de davantage souffrir que vous accomplir (dans notre collectivité cela va sans dire !), rétablissement du jour de carence, vous risquez cette année encore de travailler plus pour gagner moins et d'avoir la sensation qu'on vous tire un peu trop sur la barbichette amis Capricorne !

**Verseau** : Jupiter et Uranus dans votre ciel vous pousseront à améliorer votre situation professionnelle mais la balle sera dans votre camp : c'est vous et vous seul qui déciderez d'éventuelles modifications. Mars décuple votre esprit de compétition mais risque en revanche de vous rendre agressif et il suffira d'une étincelle pour mettre le feu aux poudres. En 2018, il vous faudra mettre un peu d'eau dans votre vin amis Verseau !

**Poisson** : Grâce à l'influence conjuguée de mars et du soleil, vous disposerez de l'énergie et de la combativité nécessaires pour surmonter les obstacles et tenter d'améliorer vos conditions de travail. Veillez toutefois à ne pas tomber dans n'importe quel filet ou de mordre au premier hameçon venu amis Poisson et souvenez-vous qu'aussi troubles soient les eaux dans lesquelles vous vous débattiez, la FSU peut vous éviter de vous noyer !



### 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