

REJOIGNEZ-NOUS !



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

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@eurelien.fr Http : <http://www.fsu.fr>/<http://www.snuter-fsu.fr/>

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

CT 25 septembre 2018

Après l'approbation de précédents PV, le 2^{ème} sujet inscrit à l'ordre du jour de ce CT de rentrée était un **point sur la démarche de modernisation des services**.

Le DGS a souhaité faire un point d'étape de sa feuille de route et de « l'état de la collectivité ». Il a donc rappelé le contexte et l'ensemble de la démarche que nous ne développerons pas à nouveau ici, les « quelques » flash info que vous avez reçu et recevrez le faisant déjà largement. Après les propos liminaires du DGS, la FSU a souhaité exprimer sa stupéfaction face aux informations contenues dans le rapport adressé aux membres. Tout d'abord il n'était **pas** le reflet de la réalité puisque dans le paragraphe revenant sur, je cite « les situations évoquées lors de la CAP du 19/6 » il est évoqué des agent.e.s dont les situations n'ont absolument pas été abordées lors de ladite CAP.

Mais surtout la FSU est revenue sur les compétences du CT qui n'a absolument pas à connaître de situation individuelle. En effet, il rend des avis sur les questions se rapportant à l'organisation et au fonctionnement des services de façon générale.

Or, dans sa volonté de justifier des mobilités contraintes liées à la réorganisation, la collectivité a, à notre sens, à l'encontre des règles relatives à la protection des données personnelles, autorisé la consultation [NDLR : Par qui ? Personne habilitée ?], l'extraction et la communication d'informations personnelles concernant des agents, notamment leurs diplômes (ou non diplômé !) ou des événements de leurs CV. Selon la CNIL, cela constitue un manquement grave de protection et d'utilisation des données.

La FSU y a lu la volonté de motiver le fait que l'autorité territoriale n'a pas suivi l'avis défavorable de la CAP du 19 juin relatif aux mobilités contraintes. Or, si elle a toute latitude à ne pas suivre l'avis de la CAP, l'autorité territoriale doit le motiver, non pas auprès des membres du CT mais bien de ceux de la CAP.

La FSU a par ailleurs noté que, peut-être que si la collectivité était en règle avec les dernières obligations en matière de **Règlement Général sur la Protection des Données** en vigueur depuis le 28 mai 2018 et notamment la désignation du délégué à la protection de données, cela aurait-il pu être évité.

Enfin, la FSU a insisté sur le fait que les diplômés n'étaient pas à eux seuls constitutifs des capacités, aptitudes et de la légitimité à occuper un poste et que l'expérience professionnelle et l'investissement des agents peuvent représenter une vraie plus-value.

D'ailleurs, nos quotidiens professionnels et militants nous font rencontrer un certain nombre de personnes riches de qualités personnelles et professionnelles qui sont essentielles à la société en général, et à notre Collectivité en particulier.

Il s'en est suivi un long échange au cours duquel le DGS a indiqué que l'on ne pouvait pas « demander tout et son contraire ». La FSU a supposé que cela s'adressait à elle puisque, début juillet, elle a sollicité la motivation du

maintien des mobilités contraintes qui vont à l'encontre de l'avis défavorable de la CAP [NDLR : motivation, rappelons-le, à apporter aux membres de la CAP concernée]. En substance le DGS a maintenu qu'il n'avait fait que ce qui lui semblait légitime et la FSU a maintenu que, au regard de la CNIL, il y avait bien là un manquement en matière de protection des données...

Un point devrait à nouveau être présenté au CT en fin d'année quant aux postes à pourvoir et à ceux pourvus dans le cadre de la réorganisation. Nous attendons ce point pour avoir une vision encore plus affinée du nombre de postes en plus générés par celle-ci, compte-tenu de ceux qu'il a fallu créer pour « recycler » les directeurs et directrices qui ne faisaient plus l'affaire...

Pour le 3^{ème} point, le CT doit apporter un **avis quant à la modification de l'organigramme des Archives départementales**.

La collectivité explique que l'organisation actuelle des Archives en 2 services est très déséquilibrée en nombre d'agent.e.s et que cela affiche une scission entre les missions d'archives et de collecte et celles liées aux publics. Après des échanges avec les agent.e.s, il est soumis, pour avis au CT, un nouvel organigramme avec non plus 2 mais 3 pôles. En outre, la collectivité en profite pour renforcer, nous dit-elle, l'encadrement intermédiaire en prévoyant un responsable par pôle là où il n'y avait précédemment qu'une cheffe pour 2 services.

La FSU a voté POUR.

Elle a profité de ce point relatif aux Archives pour évoquer son inquiétude quant à la suppression du parking COMPA/Archives dans le cadre des travaux du pôle gare. Un certain nombre d'usagers des Archives notamment sont d'un âge plutôt avancé. La difficulté du stationnement risque de les gêner fortement voire d'avoir un gros impact sur le nombre de public.

La directrice des Archives a indiqué qu'après quelques craintes de la part des usagers tout était rentré dans l'ordre y compris pour les personnes les plus âgées !

Le 4^{ème} point consistait en une **information relative aux élections professionnelles**.

En effet, le 6 septembre prochain, l'ensemble de la fonction publique va élire ses représentant.e.s. en CT, en CAP pour les titulaires et pour la première fois en CCP pour les contractuel.le.s. La collectivité a fait un point sur le protocole qui va être signé avec les syndicats dans ce cadre.

D'ailleurs, n'oubliez pas d'aller voter !!! 😊

Le 5^{ème} point, en lien avec le précédent abordait l'utilisation par les syndicats des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Malgré les demandes réitérées des syndicats, les conditions d'utilisation des TIC n'ont jamais été définies au Conseil départemental. Après avoir expliqué l'existant pour la communication des syndicats, un point sur les pratiques dans les autres Départements de la Région a été fait. La collectivité propose que dans le cadre de la campagne pour les élections professionnelles de décembre, les syndicats puissent utiliser une liste de diffusion. Après un 1^{er} envoi, les agents pourront se désinscrire de la liste mais dans ce cas ne recevront pas les infos, ce qui serait dommage... N'est-ce pas ?!

Le dernier point de cet ordre du jour, concernait le **transfert de la gestion et de la réparation des véhicules légers et utilitaires du service des moyens généraux vers le Parc Départemental**, point pour lequel un avis était sollicité. L'administration explique la cohérence de la gestion de la flotte par le parc qui gère déjà celle des véhicules des subdivisions. Elle indique qu'actuellement 3 agents assurent la gestion des véhicules légers au service des moyens généraux. Les postes de ces agents seront donc également transférés au parc.

La FSU vote POUR.

[NDLR : en fait, à l'issue du CT, la FSU a appris que, au-delà des 3 agents transférés pour cette gestion, il semble que les gestions administrative et budgétaire de ces véhicules soient assurées par d'autres agents des moyens généraux.

Aussi, la FSU a-t-elle interrogé l'administration sur ces missions. Qui va, après le transfert, les assurer ? Est-ce un agent qui viendra renforcer l'équipe du parc ? Seront-elles gérées par les moyens généraux ?

Il semble que la gestion administrative et comptable sera bel et bien absorbée par le parc.

À l'issue de ce CT, la FSU a interrogé la collectivité quant à la **généralisation du télétravail** qui aurait dû intervenir au début de 2018. La Présidente a indiqué qu'un bilan était en cours. Toutefois, les agent.e.s actuellement dans la phase d'expérimentation verront leur période de télétravail prorogée. De la même manière, les agent.e.s qui seront soumis à des restrictions médicales pourront bénéficier du télétravail.

CR du CT du 6/11 ds prochain numéro de Syndic'et Vous !

CAP

Catégorie A 19 juin 2018

Plénière :

- Approbation des PV des CAP des 27/04/17, 12/12/17 et 13/03/18.
- Une demande de disponibilité pour convenance personnelle.
La FSU vote POUR
- Une demande de renouvellement de détachement.
La FSU vote POUR
- Étaient également soumis pour avis de la CAP les changements d'affectation de 4 directeurs. Ces mobilités contraintes ont été présentées comme liées à la réorganisation en cours.

La FSU s'est exprimée sur la manière de faire... : pas de concertation ni d'échange préalable, les agents concernés apprennent en même temps que leurs agents, le 25 avril lors de la publication de l'organigramme nominatif, qu'ils ne sont plus positionnés sur de nouveaux postes. Un certain nombre de postes sont d'emblée pourvus sans laisser la possibilité aux « évincés » de postuler !

Lors des entretiens avec les intéressés, après la publication de l'organigramme, des considérations plutôt d'ordre personnel sont évoquées. Il est également argué, à plusieurs reprises, la trop grande ancienneté sur les postes.

Comme indiqué plus haut, l'administration motive ces nominations imposées par la modernisation. C'est donc l'intérêt du service qui est ici visé. Or, notamment pour certaines mutations, les périmètres des anciennes directions demeurent

quasiment identiques. En outre, les intéressés sont nommés sur des postes qui ne sont jamais apparus dans les organigrammes successifs comme vacants, l'administration demandant même à certains de « construire leur poste » ! Quel est l'intérêt du service ici ???

La FSU est ensuite intervenue sur le préjudice quant au déroulé de carrière d'agents qui n'ont pas pu postuler sur d'éventuels postes, d'emblée pourvus avant la publication de l'organigramme. Mais également pour indiquer la sensation d'une mesure vexatoire pour certains.

Ces mobilités auront, en outre, un préjudice financier avec la perte de la NBI, mais également du fait d'un RIFSEEP inférieur. Si le règlement prévoit bien une compensation temporaire dans un premier temps, celle-ci diminuera à chaque évolution de carrière, ce qui induit de n'avoir aucune perspective d'augmentation. Ceci s'appliquera, bien sûr, à tout agent, directeur ou pas, qui devra aller sur un poste de manière imposée !

Le DGS, très agacé, a tenu à s'exprimer longuement en réponse aux questions des représentants du personnel, se présentant comme un manager hors pair à l'écoute des directeurs, qu'il a reçu chacun ½ heure ! Revenant sur l'héritage de la précédente administration, il s'est déclaré prêt à remettre aux organisations syndicales un rapport sur tous les dysfonctionnements relevés, qui nécessitent aujourd'hui une solide réorganisation des services et un retour d'élastique pour certains agents.

Il est appuyé par la Présidente de la CAP sur le terrain de la modernisation. Celle-ci s'étonne visiblement de la durée des

débats qui, en effet, se sont attardés longuement sur chaque agent... et pour cause !

Des élus se sont également exprimés sur la forme prise par cette réorganisation, qu'eux-mêmes n'ont pas toujours approuvée !

Pour les 4 changements d'affectation la **FSU a voté CONTRE**.

Les autres représentants du personnel ont également voté CONTRE. Quant aux élus, 3 se sont abstenus !!!

A noter : L'autorité territoriale n'a pas suivi l'avis défavorable de la CAP. Si la loi l'y autorise bien, elle prévoit néanmoins que dans ce cas, l'autorité territoriale doit motiver sa décision dans le mois qui suit auprès des membres de la CAP. Ceci n'ayant pas été fait, la FSU a interpellé l'administration. Ainsi le 31 juillet les représentants du personnel recevait un courrier qui ne faisait que redire la décision de nominations sur les postes, en ne motivant nullement la raison qui a conduit le Président à ne pas suivre l'avis de la CAP !

Groupe hiérarchique 5 :

Etude des avancement et promotions aux grades de :

- Attaché territorial principal par voie d'examen,
- Attaché territorial par voie d'ancienneté,
- Ingénieur principal,
- Psychologue hors classe,
- Puéricultrice hors classe,
- Infirmier en soins généraux hors classe,
- Cadre territorial de santé 1ère classe,

- Attaché territorial,
- Attaché de conservation du patrimoine.

Groupe hiérarchique 6 :

- Approbation du PV de la CAP du 27 juin 2017
- Etude des avancements et promotions aux grades de :
- Administrateur général
 - Conservateur du patrimoine

Catégorie A (formation plénière) du 16 octobre 2018

Détachement de 2 fonctionnaires sur des emplois fonctionnels de directeur général adjoint (DGA):

Dans la mesure où ces détachements relèvent de la libre appréciation de l'autorité territoriale, la **FSU s'est abstenue**.

Détachement, renouvellement de détachement de personnels relevant de la fonction publique hospitalière, mise à disposition auprès de la MDA :

La **FSU a voté POUR** tout en notant des erreurs de rédaction : durée ou lieu d'affectation non précisées sur certaines situations.

Changement d'affectation d'un agent :

La FSU a relevé le flou et l'imprécision de la mission envisagée, qui ne permettait pas de considérer que le changement de résidence administrative à Dreux se justifiait.

Tout d'abord, l'administration n'a pas été en mesure de préciser les missions actuelles de l'agent, explicitant uniquement une fonction de chargé de mission auprès du DGA Aménagement.

Ensuite, l'administration a précisé que la mission projetée (d'une durée de 3 mois !) ne pouvait être effective dans l'immédiat, dans la mesure où un bureau vacant n'avait pas encore été trouvé !

Au vu de ces éléments, et dans la mesure où ce changement de résidence administrative n'apparaissait pas reposer sur des missions concrètes devant être réalisées à Dreux ou ailleurs, mais sur des considérations d'ordre personnel dans le but d'infliger une mesure vexatoire à l'encontre de l'agent, la **FSU a voté CONTRE**, les deux autres organisations syndicales également.

Catégorie B du 19/06/2018

Novembre 2018

En préambule la FSU tient à signaler qu'elle a été destinataire de documents de travail, d'abord incomplets, puis complets mais erronés. En effet, les documents fournis dans le cadre de la préparation de la CAP ne sont pas identiques à ceux fournis l'an passé puisque les dates d'entrée dans le cadre d'emploi et/ou la date d'entrée dans le grade pour un même agent ne sont pas les mêmes d'une année sur l'autre ! La DRH met en avant des difficultés liées au logiciel informatique CEGID...La FSU pose la question de la pertinence de son travail en amont des instances si elle ne peut même plus se fier aux informations (déjà très maigres !) transmises dans les documents de travail envoyés !

L'administration met alors en avant la nécessité de la mise en place de « pré-CAP » qui permettraient, selon elle, à l'administration de vérifier les propositions des organisations syndicales et celles de l'administration et de procéder ainsi à un pré-arbitrage.

Par ailleurs, madame DORANGE nous explique que, compte-tenu que les élus sont dans l'incapacité de vérifier si les propositions des représentants des personnels sont fondées et justifiées, ne seraient retenues, pour cette CAP, que les propositions émises par l'administration.

Nous déplorons cette situation et nous voyons une façon de nous contraindre à participer aux « pré-CAP » évoquées auparavant.

La FSU maintient son refus de participer à des « pré-CAP » au motif que la CAP doit rester le lieu d'arbitrage et de dialogue social. La FSU rappelle en outre que les représentants du personnel sont avant tout des agents du conseil départemental ayant à cœur d'exercer correctement les missions qui leurs sont confiées au sein de leurs métiers respectifs, et qu'ils n'ont matériellement pas la possibilité de multiplier les temps de réunions ! La FSU craint en outre que la CAP ne devienne qu'une chambre d'enregistrement à défaut d'une instance de dialogue et d'échanges.

Groupe hiérarchique 3 :

1/ Approbation du PV de la CAP du 12 décembre 2017. **Approbation à l'unanimité**

2/ Examen de la promotion interne

2.1/ **au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe : 2 possibilités pour 18 agents** remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité. 2 promus proposés

uniquement par la collectivité. La FSU s'abstient. Il est à noter qu'un agent, proposé par la FSU n'a pas recueilli d'avis de son supérieur hiérarchique sur sa promotion lors de son évaluation professionnelle. Cet agent n'a donc aucune chance d'être promu ! L'administration déplore cet « oubli »...

2.2/ **au grade d'animateur : 1 possibilité pour 2 agents** remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité. L'administration indique avoir choisi de promouvoir l'agent dont les missions correspondent le plus au grade d'animateur. La FSU s'abstient et fait remarquer que cette règle devrait être aussi valable pour les catégories A où des agents dans la filière sociale sont régulièrement nommés au grade d'attaché au détriment d'agents de la filière administrative alors qu'il s'agit là de leur unique possibilité d'évolution !

2.3/**au grade de technicien territorial : 1 possibilité pour 155 agents dont 70** remplissant les conditions statutaires après application des règles internes de la collectivité. 3 agents ont obtenu l'examen professionnel, l'agent promu est l'un d'eux. La FSU s'abstient et fait remarquer qu'elle n'avait pas le nom des agents qui avaient obtenu leur examen professionnel !

B. Groupe hiérarchique 4

1/Approbation du PV de la CAP du 12 décembre 2017.**Approbation à l'unanimité**

2/Examen à l'avancement de grade

2.1 : **au grade d'assistant socio-éducatif principal : 6 possibilités pour 24 agents** remplissant les conditions statutaires après application des règles internes à la collectivité. La FSU vote pour l'avancement de 4 agents et s'abstient pour les 2 autres.

En l'absence d'examen professionnel ou de lauréat à un examen professionnel, il n'y a pas eu de possibilité d'avancement ni de promotion interne sur l'ensemble des autres grades.

Catégorie B 16 Octobre 2018

La FSU regrette que le gros cafouillage dans les horaires ait empêché certains des représentants du personnel de pouvoir siéger... Attention, ce ne sont nullement les agent.e.s qui font ce qu'ils peuvent pour gérer au mieux au regard du nombre de modifications qui interviennent encore trop souvent dans la programmation des

imprimé par nos soins

Page 4

instances ! Mais n'y a-t-il pas de pilote et de co-pilotes dans l'avion qui sont censés valider les convocations et ordre du jour ?!

1/

- Approbation du PV de la CAP du 19/06/2018.

2/

- Une demande de disponibilité pour création d'entreprise ;
 - Une demande de disponibilité pour convenances personnelles ;
 - Deux demandes de renouvellements de disponibilité pour convenances personnelles ;
 - Une demande de renouvellement de détachement ;
- Pour lesquels la FSU a voté POUR.

Catégorie C séance du 19 juin plénière

Approbation du PV du 13 mars

- Une demande de mise à disposition auprès de la MDA. Avis favorable de la FSU
- Une demande de mise en disponibilité pour convenances personnelles. Avis favorable de la FSU - Deux demandes de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles. Avis favorable de la FSU
- Examen d'un changement d'affectation suite à la recommandation du médecin de prévention (aménagement de poste). Avis favorable de la FSU
- Prolongation de stage pour une durée d'un an. Avis favorable de la FSU
- Examen du refus d'un temps partiel, la FSU vote contre la décision de l'administration.

Groupe Hiérarchique 2

Approbation du PV du 12 décembre 2017
Les examens d'avancement de grade suivant ont été examinés :

Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe :	16 avancements pour 45 agents
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe :	15 avancements pour 44 agents
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe :	19 avancements pour 58 agents
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe :	8 avancements pour 22 agents
ATTEE principal 1 ^{ère} classe :	34 avancements pour 96 agents
ATTEE principal 2 ^{ème} classe :	14 avancements pour 40 agents

Agent de maîtrise : 238 promouvables et pas de quotas, 20 agents sont promus.

CHSCT

Le 29 juin 2018

1. Approbation du procès-verbal d'un CHSCT précédent
Le PV a été approuvé.

2. Compte rendu de la visite de la DGAS -29/31 rue Nicole à Chartres

Le 1^{er} décembre 2016, la visite des locaux de la DGAS situé 29/31 rue Nicole a eu lieu :

- Les locaux ne sont pas adaptés au service rendu au Public et au vu du nombre d'agents travaillant sur le site,
- Le parking est difficilement accessible pour les usagers du fait du stationnement des véhicules des agents,
- Pas de marquages au sol sur le parking pour les places réservées aux personnes handicapées et accès aux personnes handicapées non conformes,
- Site très fréquenté qui génère des temps d'attente pour les usagers car occupation continue des bureaux d'entretien,
- Sanitaires vétustes et pas assez nombreux au vu du nombre d'agents,
- Saturation du standard téléphonique qui sonne dans le vide quand les usagers appellent,
- La conseillère a indiqué qu'elle a été choquée par le manque de confidentialité,
- La FSU a posé la question du nettoyage des jouets mis à disposition pour les enfants ? L'administration a répondu qu'il appartenait au service de l'Aide sociale à l'enfance de trouver une organisation pour effectuer cette tâche...

3. Compte rendu de la visite du collègue Pierre Brossolette à Nogent le Rotrou :

La cuisine prévue à l'origine pour 250 repas accueille aujourd'hui 340 élèves. Le cuisinier adapte ses menus par rapport à la capacité des fours et aux problèmes d'espace dans la cuisine. Il est rapporté que le gestionnaire se préoccupe des conditions de travail des agents ATTEE, une bonne dynamique au niveau de l'équipe.

4. Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail

Bilan des fiches Santé et sécurité (fiches SST) en 2016.

Conclusion : en 2016, augmentation des accidents et gravités par rapport à 2015, statistiques des maladies professionnelles en 2016.

Le déplacement à pieds est le plus accidentogène, 27 % des accidents de travail se passent dans la restauration de collège et 26 % pour des activités de nettoyage et entretien des locaux.

Bilan d'activités de l'année 2016 des médecins de prévention.

Il n'y a plus qu'1 médecin sur 3 au niveau de la prévention du SISTEL, ce qui engendre une absence de bilan d'activités sur certains secteurs.

5. Bilan quantitatif et qualitatif de l'évaluation des risques psychosociaux au Conseil départemental :

Monsieur CATTÀ du cabinet CATTALYSE a fait le retour des questionnaires du personnel et a décliné les objectifs de travail. Il propose 7 ateliers de travail avec des agents volontaires non encadrants, représentatifs de différents métiers, afin de faire des propositions d'actions. Il souhaite aussi faire un séminaire en octobre 2018 avec les encadrants pour décider d'un plan d'action. Ce à quoi, le Président du CHSCT a émis des réserves nous expliquant que la Présidence du Conseil départemental 28 pouvait

être amenée à changer (citation : « peut-être y aura-t-il des infléchissements « changement d'orientation politique »).

Information sur les fiches issues du registre SST sur l'année 2016.

6. Information sur les conduites à tenir pour intervenir dans un logement infesté de cafards : une procédure à destination des agents va être envoyée.

Le 6 juillet 2018

Sujet unique : Démarche de prévention des risques psychosociaux – validation du plan d'actions

1 La synthèse des contributions a servi de base au groupe projet pour établir la proposition de plan d'actions.
Synthèse des ateliers « Ateliers agents de mars 2018 »,
Synthèse des réunions de restitutions des services
Synthèse du séminaire des managers
Synthèse des collègues

Toutes ces sources ont permis de dégager les 5 axes de travail suivants

Axe 1 : soutenir et développer une culture managériale commune :

Professionnaliser le rôle du manager
Assurer un meilleur partage de la fonction

R.H
(9 actions)

Axe 2 : Mieux travailler ensemble :
Développer le sens de l'action publique

Organisation du travail, charge de travail, adéquation des moyens aux objectifs et des objectifs aux moyens

Accroître la transversalité au sein du CD et la coopération entre les Directions

Développer la communication interne, fluidifier la circulation de l'information
(10 actions)

Axe 3 : Accompagner les agents en difficulté.
(3 actions)

Axe 4 : volet spécifique ATTEE :
Renforcer la coopération entre le CD et les collègues

Favoriser la cohésion d'équipe
Motiver et valoriser le travail des agents
(9 actions)

Axe 5 : Volet spécifique assistants familiaux :
(5 actions)

Suite de la démarche :

A partir de septembre 2018, les pilotes référencés dans le plan d'actions seront désignés puis accompagnés dans le suivi de la réalisation du plan.

Murmures syndicaux.

Humeur....

Ayant eu la chance de partir en vacances dès l'issue des CAP du juin, et compte-tenu de la façon dont celles-ci se sont passées, je me suis fait un petit délire post-CAP dans le train... Je me suis demandée ce qu'était en réalité la CAP ?



Comité des
Arrangements entre **P**otes

Cérémonie **A**utodéterminée de
Propositions
Cellule **A**larmante sur la **P**récarité
Conspiration **A**uto **P**roclamée
Concentration d'**A**utorité **P**rimaire
Communion d'**A**berration **P**rofondes
Club **A**ffligeant de **P**etits amis
Clan des **A**tterrés **P**artisans



Cimetière **A**ttristant
des **P**hilanthropes
Collection
d'**A**nnonces **P**iteuses
Complète **A**bsurdité
Parfois
Complètement
Alimentaire
Pourtant...
En tout cas ce que je
sais c'est qu'à l'issue
des CAP de juin j'étais

Carrément **A**basourdie et **P**iquée !

La famille DGA au complet !

C'est avec une grande joie que nous accueillons Madame Blain, nouvelle super DGA SOLIDARITES et CITOYENNETE, en provenance du département voisin des Yvelines.

Les Yvelines, terre de services publics, qui viennent d'attribuer un marché de 400 millions d'euros à la société Sodexo, pour la gestion de la restauration collective des 119 collèges du département.

Et oui notre Super nouvelle DGA, qui était directeur général adjoint Education et jeunesse, a sans aucun doute contribué à « publier les bancs de ce juteux mariage ».

La FSU sera à nouveau vigilante, pour que la restauration scolaire dans les établissements de notre département, soit assurée par des agents ayant le statut de fonctionnaire.

La FSU est attachée à ce que ce service reste réellement un service public et qu'il ne soit pas sacrifié sur l'autel d'un mariage rentable (mais pour qui ?!) avec un prestataire privé, quelle qu'en soit la dote !!!

Bienvenue

La section FSU tient à souhaiter la bienvenue à notre nouveau collègue Marc GUERRINI dont le visage est soudainement apparu dans l'annuaire de la collectivité. Ancien conseiller départemental sacrifié sur l'autel des nouvelles dispositions électorales, il pourra pleinement savourer la condition d'agent du Département. A ce titre, peut-être pourra-t-il pousser sa reconversion dans le salariat jusqu'à un engagement syndical qui se révélerait alors tout-à-fait... innovant !



Elections professionnelles 2018

A QUOI ÇA SERT ?

Le **6 décembre 2018**, les agents des 3 versants de la fonction publique (État, Hospitalière et Territoriale) sont appelés à voter pour élire leurs représentants. La FSU territoriale qui vous accompagne depuis maintenant presque 10 ans au sein de la collectivité sera bien sûr à nouveau présente. Vos votes vont permettre d'établir les règles de représentativité nationalement et localement. En effet, c'est le nombre de voix recueilli pour le vote du Comité Technique (CT) qui permettra nationalement à la FSU d'avoir des représentants au Conseil Supérieur de la Fonction Publique pour les 3 versants, et au Conseil Supérieur commun.

Localement, vos votes permettront que la FSU puisse représenter **les titulaires dans les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**, **les contractuels dans les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)**, mais également au sein du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** et du **Comité Technique (CT)**. Ils serviront également à définir le temps octroyé aux syndicats pour fonctionner, accompagner les collègues, vous rendre compte de nos positions et de notre action, par exemple au travers de nos publications...

Vous l'aurez compris, pour que le syndicat participe à faire avancer les choses, il convient qu'il ait des adhérents et militants qui réfléchissent ensemble, mais également que les agents, par leur vote, lui donnent des moyens de fonctionner.

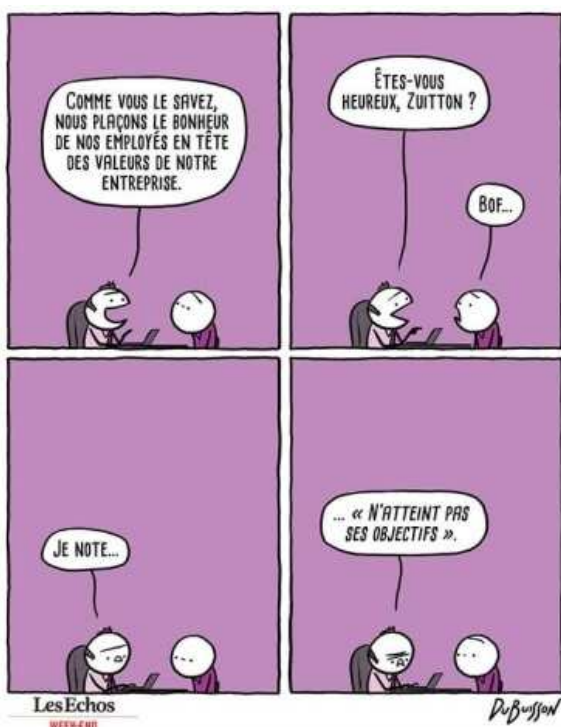
Compte-tenu des forts enjeux pour la Fonction Publique en général et eu sein même du Conseil départemental, la FSU compte sur vous pour pouvoir tenter de peser sur et pour l'avenir du Service Public et de agents qui le font vivre !

Le 6 décembre votez FSU !

Le DGS vous reçoit

On est content d'apprendre via un Flash info, adressé aux agents, que «Le DGS vous reçoit».

Cela dépend sans doute de qui vous êtes car certain.e. ont essayé, mais après que leur RDV ait été modifié à plusieurs reprises, c'est finalement d'autres cadres de la collectivité qui ont assumé !



Les Routes dans l'impasse

Dans l'expectative et dans la confusion depuis le mois de mai, c'est avec beaucoup d'appréhension que les personnels de l'ancienne Direction des routes (aujourd'hui Direction des infrastructures) ont assisté à la présentation du nouveau DGA Aménagement et Développement et à un semblant de projet de direction le mardi 2 octobre. Des « axes », aux contours incertains, ont été définis, nous rappelant étrangement certaines « pistes » évoquées par un autre DGA une petite décennie auparavant. L'Histoire bégaye...

C'est pour le moins dépités que nous ressortîmes de cette séance de sidération collective. En effet, loin d'être rassurés par le propos de ce nouveau cadre fraîchement débarqué en terre inconnue, un éclatement probable de nos services se profila. L'organigramme établi au mois de mai, dans la précipitation de l'évincement de 14 cadres supérieurs, sembla en partie remis en cause. Nous ressortîmes de la salle plus ignorants et plus inquiets qu'à notre entrée. D'autres entretiens, individuels ou collectifs, à la demande des agents, n'apportèrent guère plus de clarté.

Nous rappelons ici que le poste de directeur n'est toujours pas pourvu, que le directeur adjoint est en arrêt maladie depuis plus de trois mois, qu'un poste de chef de service, victime collatérale de la purge des 14 vilains petits canards, est passé aux oubliettes, et qu'un autre s'étant vu imposer la gestion de deux services peine à réaliser un ensemble de tâches irréalisable par un seul individu.

Les conséquences, bien évidemment, comme nous les pressentions dans la lettre ouverte de la FSU au Président (*), n'ont pas manqué de se manifester, autant pour les personnes que pour la bonne marche des services.

L'appauvrissement de l'organisation du travail, la confusion des procédures, les questions du quotidien demeurant sans réponses, le manque de visibilité sur l'avenir de la Direction ou tout simplement du plan de charge, l'interminable attente d'un nouveau mode de fonctionnement dont nous craignons qu'il n'impose un éclatement des services, la mise en tension permanente des cadres rescapés entraînent inexorablement des troubles du sommeil et de la tension artérielle, une anxiété

permanente, des épisodes dépressifs, une violence verbale qui se généralise, des conflits qui se multiplient. La machine, qui continuait à fonctionner par inertie se voit chaque jour un peu plus grippée. L'intérêt de la collectivité est ainsi particulièrement malmené.

Ce n'est pourtant pas faute d'information sur les réalités locales révélant le peu d'attractivité de la fonction publique eurélienne (cf. Echo républicain du 16/10/18), nous ajouterons, surtout en ce qui concerne l'encadrement supérieur de la filière technique, que ces décisions malheureuses ont été prises. Déjà, sous d'autres DGS, la question avait été posée. En ce sens, nous dénotons une certaine inconséquence dans la décision d'évincer plusieurs cadres techniques d'une part, sans prévoir leur remplacement dans les délais les plus courts d'autre part. Etait-ce là une « demande du Président », une « demande des élus » ?

Par ailleurs, nous voyons ici toute la limite de prise en compte des « risques psychosociaux ». Que doit-on comprendre du « Plan d'action de prévention des risques psychosociaux » tel qu'évoqué dans le Flash-Infos du 16 octobre, quand on mesure ses intentions à l'aune de la détestable situation vécue par les collègues des Routes? Nous précisons que l'ensemble des collègues concernés perçoit la situation comme une véritable punition. Cela découle d'un sentiment d'injustice pour une communauté de travail qui, à peine remise d'une « modernisation » précédente et ayant pour quelques temps trouvé un fonctionnement normalisé à l'équilibre fragile se retrouve une nouvelle fois dans une tourmente dont nous avons bien du mal à percevoir le sens. Est-ce là une « demande des élus » ?

L'adaptabilité de nos services et des agents qui les composent n'est plus à prouver. L'outil existe pour répondre à la demande des élus, il s'agit de ne pas le détruire. Seuls des esprits tortueux aux objectifs les plus égoïstes et les plus sombres peuvent affirmer le contraire et nous emmener dans l'impasse.

Non, nous n'acceptons pas que l'un d'entre nous se voit un jour évacué par les pompiers !

(*) Voir « Syndic' et vous » n°36

LE 23 OCTOBRE 2018

« Pognon de dingue ! »

Les aides sociales couleraient un « pognon de dingue » selon Emmanuel Macron...

En vérité, le terme est vague quand on parle d'aides sociales. Il pourrait englober toute l'action redistributive, y compris les retraites. E. Macron parle ici des minimas sociaux, part de la protection sociale qui va aux personnes les plus pauvres, et des prestations familiales versées sous condition de ressources (aide au logement et allocations familiales).

L'ensemble de ces prestations s'élève à un peu plus de 85 milliards d'euros, ce qui représente 14% de la totalité des dépenses de la redistribution sociale. Cette dépense est loin d'être déraisonnable, alors que le taux de pauvreté est lui aussi de 14% (ménages vivant avec moins de 60% du revenu médian, soit 1000€ par mois pour une personne seule). On pourrait même estimer qu'une part plus importante des dépenses pourrait leur être consacrée.



Ces aides sont incontestablement efficaces. Sans elles, le taux de pauvreté serait de 20%. Cette réduction de 6 points du taux de pauvreté est parmi les plus fortes en Europe.

Toutefois, il ne suffit pas de dépenser de l'argent pour freiner la pauvreté et notamment la grande pauvreté qui commence en dessous du seuil de 50% du revenu médian (soit 820€ par mois). Ces gens sont pris dans la lutte pour la survie et ont du mal à mener à bien la recherche d'un travail. Pour eux, il y a un risque d'irréversibilité de la situation.

Depuis la fin des années 2010, il y a une convergence d'opinions et d'expériences dans plusieurs pays européens sur le fait que la lutte contre la pauvreté repose sur trois piliers : des ressources minimales garanties, un accompagnement vers et dans l'emploi et l'accès effectif aux services de base de la vie courante (le logement, la santé, l'éducation).

Selon Jérôme Vignon, président de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, : «la politique active de l'emploi est le talon d'Achille de la lutte contre la pauvreté. Entre 2008 et 2016, le chômage de longue durée a presque doublé. La part de bénéficiaires du RSA socle, qui sortent du dispositif vers un emploi en une année, ne cesse de diminuer. A leur difficulté croissante de trouver un emploi s'ajoute le fait que, quand les allocataires en trouvent un, il s'agit souvent d'un emploi précaire ou à temps partiel. Cela veut dire qu'il faut mettre en place un accompagnement vers l'emploi et proposer une offre d'emploi moins précaire pour les emplois peu qualifiés.

L'accompagnement vers l'emploi est un gros enjeu pour les départements. Pris à la gorge entre des dépenses croissantes et des exigences d'économies, les conseils départementaux ont commencé, à partir des années 2010, à ralentir les dépenses d'accompagnement, qui ne sont pas obligatoires. Dans certains départements, plus de 40% des personnes éligibles au RSA ne font pas l'objet d'une orientation».

En Eure-et-Loir, en 2017, 7 840 foyers étaient bénéficiaires du RSA. Dans son budget 2018, le Département prévoyait une somme de 49 559 100 € pour l'Insertion et un montant de recettes attendues de 26 416 108 € dont 910 000 €.

La participation aux actions d'insertion prend plusieurs formes. Ainsi, dans le budget primitif le Département d'Eure-et-Loir prévoyait pour cette année, l'acquisition d'une plateforme de mise en relation entre employeurs et allocataires RSA intégré dans le dispositif Boostemploi, la signature de contrats aidés dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens co-signée par le Conseil départemental, l'État et Pôle Emploi ou encore la participation financière à des actions collectives mises en place par différents intervenants pour un montant total de 1 976 500 €.

Pour en revenir au Sieur Macron, il est vrai que lorsqu'on voyage en Falcon pour effectuer un déplacement de 110 kilomètres entre La Roche-sur-Yon et Rochefort, qu'on refait son service de table pour 500.000 euros, ou qu'on se fait creuser une piscine dans la résidence d'été ! Le pognon on préfère le mettre ailleurs que le redistribuer aux pauvres !

La voix libre.

Fonction publique

Le gouvernement a lancé en février 2018 une réforme de la fonction publique. Les quatre chantiers soumis à concertation (dialogue social, contractuels, rémunération et évolution de carrière) font l'unanimité syndicale contre eux tant sur le fond que sur la forme. La FSU prend toute sa place dans les pseudos concertations gouvernementales. Le statut a toujours été l'objet d'attaques, frontales comme souterraines. Plus que le statut, ce sont les principes et les valeurs le sous-tendant qui sont les plus importantes.



Nous sommes sous l'ère de l'hostilité totale envers tout ce qui apparaît comme une réglementation statutaire des salariés. La norme semble devoir être le contrat individuel conclu entre un salarié et un patron et ce, aussi bien dans le public que dans le privé.

Le gouvernement a choisi de commencer sa croisade anti-statut par les cheminots. Il s'est appuyé sur la dégradation du Service

Cachez ce statut que je ne saurai voir !

Public des chemins de fer et d'effectifs ne dépassant pas 140 000 agents. Faire sauter le verrou statutaire des cheminots ouvre encore plus la voie pour s'attaquer à tous les autres statuts, et finir ce qui a déjà été commencé à Air France, La Poste, EDF et France Télécom. Avant le gros morceau, qui est le statut de la fonction publique avec 5,5 millions d'agents, soit 20 % de la population active.

Le statut de la fonction publique est sans arrêt qualifié d'inapproprié, de carcan et les personnels ont un statut de nantis, de privilégiés - d'«insiders» selon le Président de la République...

En octobre 2017, lors du lancement de CAP 2022, le 1^{er} ministre écrivait à ses ministres que l'Etat serait amené à abandonner des missions ou à les transférer au privé. CAP22 qui d'ailleurs n'est qu'un leurre constitué pour rendre les conclusions que le gouvernement attend. Olivier Dussopt peut ainsi dire aujourd'hui que le gouvernement ne supprimera pas le statut. Il est évident que cela ne se fera pas dans l'immédiat. Le schéma que le gouvernement a en tête est le fameux modèle allemand avec ses 700 000 fonctionnaires, alors que la population est plus nombreuse. Tous les autres agents publics sont dans des conventions collectives.

Pour atteindre cet objectif, le statut serait progressivement contourné et mis en extinction, tout en favorisant le recrutement de contractuels, au détriment des fonctionnaires. Le risque est d'abîmer notre conception du au profit d'une société de marché généralisé. Ce serait là un nouveau

coup de semonce qui pourrait avoir des conséquences dramatiques pour les Services Publics. Il doit y avoir une prise de conscience populaire d'une démarche contraire à l'intérêt général. **La territoriale, plus récente des 3 versants de la fonction publique, est, à l'évidence, la cible privilégiée.**

Pour mémoire la situation statutaire des fonctionnaires tient à la nature des fonctions qu'ils exercent. Ces fonctions intéressent l'ensemble des citoyens. Elles doivent s'exercer dans le respect des principes démocratiques du Service Public : impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement des citoyens. **Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisanes par un pouvoir politique quelconque.**

Ces principes fondamentaux du statut de fonctionnaire ont été posés et reconnus dès le début du XXème siècle. Ils sont fondateurs de la confiance réciproque entre l'administration publique et les citoyens et constituent, à ce titre, l'un des piliers

sur lesquels repose toute société démocratique. C'est pourquoi ils doivent demeurer, quelles que soient les évolutions de la société.

La question n'est pas de savoir si le statut doit évoluer. S'il ne le faisait pas en fonction de l'évolution des besoins, des technologies et du contexte national et mondial, il se scléroserait et finirait par disparaître. La fonction publique territoriale a subi, à elle seule, 84 modifications ! Mais son évolution ne saurait s'inscrire dans la perspective bornée d'un libéralisme regardé comme un horizon indépassable. Nous sommes au contraire dans un monde d'interdépendances, d'interconnexions, de coopérations et de solidarité qui se concentrent, en France, dans une idée enracinée dans notre histoire et notre culture : le Service Public.

Le XXIe siècle devrait être «l'âge d'or du Service Public» ce serait là la véritable modernité.

La FSU pour les retraites

Le gouvernement se fait de plus en



plus précis quant à sa réforme des retraites. Il semble en confirmer les grandes lignes et notamment le passage d'un système de prestations définies à un système à cotisation définies, c'est-à-dire que jusqu'à maintenant nous bénéficions d'un niveau de pension définie alors que demain cela ne serait plus le cas. Ceci est une véritable remise en cause du système de solidarité actuel de retraite, qui est pourtant l'un des piliers du système de protection sociale mis en œuvre après la libération. Il est basé sur la solidarité intergénérationnelle, fondement des régimes par répartition : ainsi, les cotisations versées par les actifs (cotisations salariales et patronales) financent les pensions des retraités, ces actifs étant assurés que leurs retraites futures seront financées par les cotisations des générations suivantes.

Pourtant, depuis quelques années et réformes, les choix politiques consistant à refuser d'augmenter la part de richesse allant aux retraités en privilégiant la diminution des dépenses aboutit mécaniquement à un appauvrissement des retraités. Ceci ajouté à l'allongement de la durée de la vie, à l'augmentation du nombre de retraités, à des politiques catastrophiques en matière d'emploi, le gouvernement, 4 ans après l'adoption de la loi «garantissant l'avenir et la justice du système de retraites», s'engouffre dans la porte ouverte pour une nouvelle réforme. Celle-ci était annoncée dès 2017 pour «restaurer la confiance des français dans leur système de

retraites»... Comment croire à la sincérité d'un tel objectif quand le gouvernement pose comme préalable l'absence de financement supplémentaire et évite d'emblée la question des finalités du système de retraites ?

Pour la FSU ce sont pourtant bien des choix collectifs sur la société qu'il conviendrait de privilégier, et des choix de répartition et de financement qui devraient faire l'objet du débat public aujourd'hui.

En effet, d'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires. La FSU en est convaincue et elle a d'ailleurs un certain nombre de propositions pour

un scénario durable et solidaire en matière de retraites. Car au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi.

Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de ¾. En voulant faire travailler les salariés plus longtemps, cela revient à rompre le contrat entre les générations. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son

ensemble.

C'est dans ce sens de propositions alternatives que les adhérent.e.s de FSU étaient réunis, le 16 octobre 2018, en congrès toute la journée, avec les interventions de Bernard FRIOT,

sociologue et économiste, professeur émérite à l'université Paris-Nanterre (Paris XI) et de Benoît TESTE, secrétaire général adjoint du SNES-FSU. **Qui suit pour la FSU les discussions avec le Haut Commissariat à la réforme des retraites.** Cette journée a permis, à toutes et à tous, de prendre en considération l'intégralité des ENJEUX et de les porter auprès des collègues...



Retraites La double peine des suppressions de postes !

Le 4 juillet, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale recevait le président et le directeur général de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

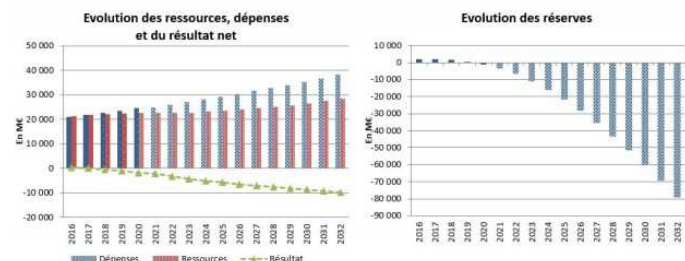
Selon les calculs de la CNRACL, le résultat net du bilan de la caisse devrait être négatif d'un peu plus d'un milliard d'euros en 2019, et de 1,7 milliard d'euros en 2020.

2015 selon les dernières données de l'Insee). De 2,5 cotisants pour un retraité en 2011, le ratio passerait à 1,26 en 2032.

La France devrait à cette date avoir connu une progression de 65 % depuis 2016 du nombre de retraités de la FPT et, parallèlement, une baisse de 3% du volume de cotisants. Mais ces prévisions ne tiennent en plus même pas compte des objectifs fixés en début de mandat par le gouvernement. Lequel garde toujours en tête la suppression souhaitée de 70 000 postes d'agents territoriaux, tout comme de la volonté d'un recours accru aux contractuels qui feraient, de facto, d'autant plus baisser le ratio cotisants/retraités. De là à imaginer une augmentation du montant des cotisations...

Le non renouvellement et la suppression de postes s'avèrent bien être une double peine frappant les agents dans leurs conditions de travail quotidiennes mais également par le vraisemblable risque d'augmentation de cotisations !

Donc recrutons !!!



<http://www.lagazettedescommunes.com/wp-content/uploads/2018/07/cnracl1-640x273.jpg> alt="Projections sur les dépenses, ressources et résultats de la CNRACL" data-bbox="44 163 494 250"/>

Comment expliquer ce scénario catastrophe ? Claude Domeizel (CNRACL) rappelle que le ratio cotisants/bénéficiaires a diminué de moitié en 20 ans en raison de la baisse des effectifs (-0,3 % en

Sauver Notre Chemin de Fer



Nous reproduisons ci-après un courrier qu'un collègue usager de la SNCF a adressé à Guillaume PEPEY, Président du Directoire de SNCF et Président Directeur Général de SNCF Mobilités

Le courrier du Directeur de la SNCF est visible à l'adresse suivante :

http://m.newsletter.oui.sncf/nl/jsp/m.jsp?c=Y4udsWXhvilhhFoyrOV5F%2Bew32AekZn1&ectrans=1&prex=G_D1P2_1805_372686_TRIBUNE_GP_1805_-694383721&pid=b073218c03293ff3840afedbfdd08bc8e79f6aeb

La réponse :

« Monsieur le directeur général,

Il est bien agréable de recevoir un courrier de votre part.

J'utilise les services de votre société régulièrement puisque je suis en situation de handicap. Je n'ai jamais eu à me plaindre des gens qui travaillent pour vous et puisqu'il s'agit d'un service public, je considère que cette société m'appartient.

Quand une entreprise va mal, le responsable doit se poser la question de sa responsabilité.

Justement vous êtes responsable de la situation Monsieur le directeur, puisque vous avez décidé de laisser pourrir la situation, Vous êtes responsable Monsieur le directeur, puisque vous n'êtes jamais monté au créneau pour sauvegarder les acquis des agents qui travaillent pour nous. Vous êtes responsable, Monsieur le directeur car je n'ai pas entendu une déclaration de votre part pour expliquer que vous souteniez le mouvement de grève et que votre principale responsabilité c'était le bien-être de vos salariés pour éviter un mouvement de grève.

Monsieur le directeur il ne suffit pas d'être à l'écoute d'un état policier dirigé par quelqu'un d'irresponsable qui pense être la réincarnation d'un Louis XIV flamboyant, pour être un homme efficace.

Les acquis sociaux de vos agents ont été obtenus de haute lutte, parfois dans le sang.

Mais peut être avez-vous la mémoire qui flanche ?

Bien à vous,

Un usager régulier des Chemins de fer français »

« La libre administration des collectivités... »

Si les collectivités territoriales sont censées s'administrer librement, l'Etat a une ficelle pour mettre son grain de sel... ce sont les dotations et notamment la principale : la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) ! C'est sous le mandat de Nicolas Sarkozy qu'est amorcé le premier «gel» de la DGF. François Baroin, aujourd'hui président de l'Association des maires de France, est alors aux manettes à Bercy.

La première baisse d'environ 200 millions d'euros intervient en 2012 et c'est peu dire que la douloureuse a du mal à passer auprès des élus... qui avaient réservé à François Fillon alors 1^{er} ministre, un accueil houleux lors du Congrès des maires de novembre 2011.

Le candidat Hollande avait promis de ne pas s'y attaquer. Mais finalement il revient à la situation antérieure et «gèle» de nouveau la DGF pour l'année 2013.

En 2014, c'est la douche froide, - 1,5 milliard d'euros ! C'est ensuite au tour de Manuel Valls, Premier ministre, d'annoncer une baisse des dotations de 11 milliards d'euros sur trois ans :

2015 : - 3,7 milliards d'euros

2016 : - 3,7 milliards d'euros

2017 : après les pressions de l'AMF, François Hollande fait un geste : il annonce une réduction de moitié de la baisse des dotations au bloc communal pour l'exercice 2017.

Pour 2018, le gouvernement non content de baisser les dotations

des collectivités territoriales comme ses prédécesseurs, va en plus décider que les collectivités doivent limiter la hausse de leurs dépenses de fonctionnement à +1,2 % sur la période 2018-2020... La loi de programmation des finances publiques impose aux collectivités territoriales de participer à la réduction de la dette et à la maîtrise des dépenses publiques. Ainsi, 322 collectivités devaient contractualiser avec les préfets au plus tard le 30 juin 2018. Un certain nombre a refusé de signer au motif qu'il n'y a eu aucune négociation.

Toutefois dans l'absolu, la majorité des élus est d'accord avec la restriction des dépenses de fonctionnement... En effet, dépenser pour avoir de belles routes ou de beaux centres de secours peut se défendre à leurs yeux. En revanche, l'accueil des Mineurs Non Accompagnés (MNA), les actions collectives en matière d'insertion, voire l'évolution de carrière ou le régime indemnitaire des agents, tout ceci est la variable d'ajustement toute trouvée pour serrer les cordons de la bourse en minimisant les risques de non réélection !

Il ne faudra donc compter sur les agents et leurs organisations syndicales pour tenter de sauver le Service Public dit de « proximité » et les conditions de travail et de déroulement de carrière des agents.



Extrait d'interview de Emilie Chalas, députée (LREM) de l'Isère

La députée « La République en marche » a été rapporteur pour avis sur la fonction publique dans le cadre du projet de finances 2018. [...]

«**Comment voyez-vous la fonction publique ?**

Il y a de la ressource humaine et de la compétence, mais elles sont malmenées. Il faut d'abord arrêter le fonctionnaire bashing :

on n'établit pas un dialogue en commençant par dire « vous êtes des glandeurs », c'est insupportable.

Dans mon rapport, je préconise qu'on évalue enfin l'apport de richesses de nos fonctionnaires, le service rendu à la Nation.»

On croit rêver en lisant ces quelques lignes !

PROTECTION DE L'ENFANCE

Jeunes majeurs sortants de l'ASE et égalité des chances !

Dans un avis voté le 13 juin 2018, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) préconise de revoir urgemment les modalités de sortie des jeunes majeurs issus de l'aide sociale à l'enfance, victimes d'une injonction à l'autonomie beaucoup trop précoce.

La protection de l'enfance «est un sujet invisible dans l'agenda politique et médiatique alors que la situation de certains de ces jeunes est alarmante», indiquait Antoine Dulin, vice-président du Conseil économique social et environnemental (CESE) le 13 juin 2018, au moment du vote du projet d'avis sur la prévention des ruptures dans les parcours en protection de l'enfance.

L'état des lieux est alarmant et met les conseils départementaux face à un terrible gâchis, alors même qu'ils investissent chaque année plus de 7,6 milliards d'euros au titre de la protection de l'enfance. **Pour l'Eure-et-Loir, en 2018, a été inscrite la somme de 57 406 000 euros au titre de l'aide sociale à l'enfance. Lors du budget primitif 2018, la collectivité indiquait que grâce à des réformes structurelles du dispositif de protection de l'enfance engagées depuis plusieurs années, l'inscription était en baisse de 2,21% par rapport au BP 2017.**

Pourtant, tout n'est pas histoire de gros sous... En France, il y a actuellement 138 000 enfants ou adolescents placés dans des établissements ou des familles par la protection de l'enfance, soit 1,6 % des mineurs. Ces enfants doivent grandir plus vite que les autres. L'âge de la décohabitation avec les parents est de 23 ans en moyenne pour tous les autres jeunes et que le premier emploi stable n'intervient pas avant 27 ou 28 ans. Alors qu'ils ont moins de ressources que tous les autres jeunes de leur âge, on demande aux jeunes sortants de l'ASE de voler de leurs propres ailes, seuls, à 18 ans.

Alors même que les jeunes filles placées ont 13 fois plus de risque d'avoir une grossesse précoce à 17 ans, un tiers des enfants placés présenteraient un handicap physique ou mental et 23% des jeunes placés ne sont plus scolarisés dans une formation diplômante à 17 ans, ces jeunes sortant de l'ASE subissent une véritable injonction à l'autonomie dès l'approche de leur majorité.

Il est possible de signer un contrat jeune majeur pour ne pas lâcher ses jeunes dans la nature et permettre de prolonger les aides dont ils bénéficient pendant leur minorité jusqu'à 21 ans. Mais ces contrats sont en baisse régulière. Ils concernent aujourd'hui 18 000 personnes, contre 21 300 en 2010 soit seulement, un tiers des jeunes sortants de l'ASE. De plus, ce contrat, signé avec les conseils départementaux, a une durée de plus en plus courte, de quelques mois, renouvelable ou pas. Seulement 1% des contrats jeune majeur ont une durée supérieure à un an. L'Eure-et-Loir ne fait bien sûr pas exception à cela.

Comment ne pas mettre en corrélation ces chiffres avec les seulement 13% de jeunes de 17 ans placés qui préparent un bac général contre 51 % chez les autres jeunes du même âge et 40 % sont en CAP (contre seulement 11 % dans la population générale), ou encore le fait que un quart des sans domicile fixe nés en France sont issus de l'ASE.

Le CESE recommande donc d'éviter à tout prix les «sorties sèches» de l'ASE, en garantissant l'octroi d'une aide financière aux jeunes majeurs, mais aussi en accompagnant leur transition vers l'autonomie. Il propose également un accès inconditionnel au logement pour les jeunes sortants de l'ASE, pour éviter qu'ils ne se retrouvent «à la rue». Est-ce que cet avis du CESE inspirera l'Eure-et-Loir ?!

18 minutes chrono... merci patron !

DG Roussel

DG Roussel a 3 voitures
Tout est fait dans la démesure
Ne serait-ce pas de l'imposture
Pendant qu'on nous serre la ceinture ?
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant

DG Roussel a un logement
Paraît qui s'trouve à Orléans
C'est illégal me direz-vous
DG Roussel lui il s'en fout
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant

DG Roussel économise
Des directeurs laissent leur chemise
Ils finissent dans des trous d'souris
V'la la gueule des économies
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant

DG Roussel a 3 chauffeurs
1 seul ne rentr' pas dans les heures
Avec tous les postes supprimés
Ça lui permet de dépenser
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant

DG Roussel veut être aimé
Pas sûr qu'il puisse y arriver
Si ton poste tu veux conserver
Ton bec il te faudra fermer
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant

DG Roussel n'a qu'une idée
Mutualiser Restructurer
Mobilité et têtes coupées
Lui continue à avancer
Ah ah ah mais vraiment DG Roussel est inquiétant