



N°46

Syndic' et vous !

Fédération Syndicale Unitaire

“Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui coopère avec lui.”

Martin Luther King

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

CHSCT

Pages 2 à 5

CT

Collèges

Rentrée 2021

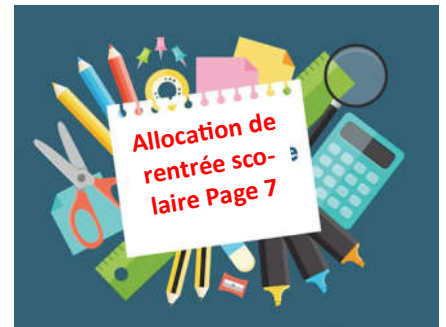
Page 12

page 8 **PLUS
JAMAIS
ÇA!**



**•Égalité femmes
hommes Page 5
•Violence faites aux
femmes Page 10**

**- Retraites
- Protection sociale complémentaire** Pages 11

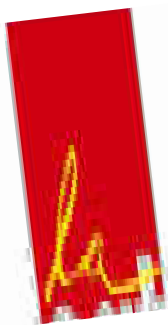


⇒ Agence Départementale des Solidarités **ADS**
⇒ **ASE** Page 6
⇒ **Tribunal
administratif**



**Dématérialisation
de vos bulletins
de salaire**

Page 7



Page 12

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 : 28028 CHARTRES Cedex - Tel : 02.37.23.60.90

Mèl : fsu@eurelien.fr

[Http : //www.fsu.fr/](http://www.fsu.fr/) <http://www.snuter-fsu.fr/>

25 mai 2021

Approbation du PV du CT du 13/04/2021 – Avis du CT Pas de modifications demandées : la FSU a voté **POUR**

Ajustement des ressources aux besoins de la collectivité – Avis du CT

Il nous est présenté 3 modifications de grades sur les postes suivants :

Concernant la MDSC CHARTRES :

Un poste d'attaché territorial est supprimé alors qu'un poste d'assistant socio-éducatif est créé suite au recrutement du poste de responsable du Pôle enfance. C'est également le cas pour le poste de responsable du Pôle action sociale.

Concernant les recrutements d'assistant de direction de MDSC, un poste de cadre de santé paramédical (catégorie A) est supprimé alors qu'un poste de rédacteur (catégorie B) est créé.

Quant à la Direction Enfance et famille, là-encore, un poste d'attaché territorial est supprimé alors qu'un poste d'assistant socio-éducatif est créé.

Globalement, les postes créés sont soit de catégorie inférieure soit avec un déroulement de carrière moins intéressant.

Nous avons naturellement regretté la baisse de qualification générale. L'administration a bien sûr rappelé qu'il s'agissait ici de mettre en adéquation chaque grade des postes concernés sur lesquels les agent.e.s ont postulé (majoritairement en interne), avec celui de ces agent.e.s, impliquant de fait une « déqualification » des postes objets des modifications.

Par ailleurs, la FSU a interrogé sur les recrutements internes et notamment sur la pérennité des postes libérés. Pour l'administration, chaque poste libéré fera l'objet d'une étude attentive des besoins, et sera, a priori, ouvert à de nouveaux recrutements.

La FSU s'est **ABSTENUE**. (Résultat du vote des représentants du personnel : ABSTENTION : 6 voix, CONTRE : 2 voix)

Compte Personnel de Formation – Avis du CT

Ce point, présenté lors du CT du 13 avril, a reçu un avis défavorable de la FSU, certaines informations étant absentes et une participation de 5% étant imposée à toutes et tous (Cf. le CR du 14 avril 2021).

Un certain nombre d'informations concernant le dispositif ont certes été ajoutées. Concernant la participation des

agent.e.s, un « effort » a été fait, néanmoins l'obligation d'une participation demeure. A ce titre, le dossier étudié en commission mentionne « qu'en l'absence de reste à charge pour l'agent, une contribution équivalente à 5 % du coût total de la formation (dans la limite de 50 €) sera demandée ».

Par ailleurs, lors du CT du 13 avril, il nous avait été indiqué que, au cas par cas, les frais annexes pourraient être pris en charge. Or, cela n'est pas mentionné dans la présentation. Il a été confirmé que cela serait éventuellement envisageable mais de façon très exceptionnelle, « au cas par cas ».

La présidente du CT s'est engagée à faire un état de lieux précis dans 1 an pour éventuellement réajuster ces dispositions.

La FSU s'est **ABSTENUE**. (Résultat du vote des représentants du personnel : ABSTENTION : 5 voix, CONTRE : 3 voix)

NDLR : lors de l'Assemblée départementale du 27 septembre, les conseiller.e.s départementaux sont revenus sur la participation financière demandée aux agent.e.s. Elles et ils ont, comme les représentant.e.s du personnel en CT, pointé le risque dissuasif d'une telle participation d'autant plus que les salaires seraient bas. Dans ce cadre, ils et elles ont modifié le rapport avant le vote en décidant une participation dégressive de 50€ pour les catégorie A, 30€ pour les catégorie B et 20€ pour les catégories C.

Dématérialisation du bulletin de paie – Avis du CT

La FSU a, en premier lieu, rappelé que la réduction de l'empreinte écologique de la collectivité est à relativiser car d'une part, il y aura, au moins dans les premiers temps, impression systématique par les agents de leur bulletin, et, d'autre part, les data center (lieux de stockage dématérialisé) consomment beaucoup d'énergie. Ainsi, aux Etats-Unis il semble que ces data center consomment plus que l'industrie automobile, selon le site Wordless Tech.

Les échanges ont été nombreux autour de la sécurité et de la durée de conservation des bulletins de salaire.

Par ailleurs, l'administration a indiqué qu'il s'agissait là du 1^{er} volet concernant une dématérialisation plus générale des actes RH

En tout état de cause, les agents peuvent faire part de leur refus à cette voie de transmission de leur bulletin de paie à tout moment, avant ou après la première émission de leur bulletin de paie sous forme électronique.

La FSU a voté **POUR** ce point qui a reçu un avis favorable à l'unanimité

21 sept. 2021

Compte tenu du report du point relatif à la protection sociale complémentaire au prochain comité technique du 24 septembre, ce premier comité technique du nouvel exécutif est relativement léger.

1 - Approbation du PV du CT du 25/05/2021 – Avis du CT

Pas de modifications demandées : la FSU a voté **POUR** ce point qui a reçu un avis favorable à l'unanimité.

2 - Suppression de postes suite au plan de promotion - avis du CT :

Il s'agit ici, lorsque les agents ont été promus au cours du plan de promotion, et que, de ce fait ils sont nommés sur un poste correspondant au nouveau grade, de supprimer le poste initial.

Toutefois, tous les postes n'y figurent pas. L'explication donnée est que, avant leur promotion, certains agents semblaient être sur des postes correspondant au grade de promotion.

La FSU s'est **ABSTENUE**, comme l'ensemble des autres représentants du personnel.

Nous concernant, en premier lieu, il s'agit ici d'un point très technique. Par ailleurs, la FSU a déjà indiqué que, dans certains cas, la nécessité de maintenir des postes permettrait peut-être d'améliorer les conditions de travail des collègues.

3 - Retour d'expérience suite à la ré-internalisation de l'accueil - information du CT :

La collectivité a repris la gestion, en interne, des accueils de l'hôtel du département place Châtelet et du bâtiment de l'esplanade Martial Taugourdeau.

À ce titre, trois équivalents temps pleins ont été recrutés. Toutefois, afin de permettre de couvrir l'intégralité des temps d'accueil, il a également été mis en place un pool « dit de remplacement », composé de cinq agent.e.s à l'esplanade et de deux à Châtelet.

La FSU a souligné l'importance des postes d'accueil, regrettant qu'initialement aucune formation n'ait été prévue pour les agent.e.s du pool de remplacement. Toutefois, suite à leur demande, un temps de formation leur a été dédié.

Par ailleurs, la FSU a interrogé pour savoir si nous avions des retours des remplaçants. Nous souhaitons notamment savoir comment s'était interfacé leur temps de remplacement dans leur planning et dans la réalisation de leurs missions. Et si au regard de leur expérience, elles et ils étaient disposés à continuer ces remplacements.

Il nous a été répondu que ce retour n'avait pas encore eu lieu mais qu'il était prévu.

Le directeur de l'immobilier et des facilités a regretté les gros écarts de temps entre les remplaçants, soulignant cela comme étant un point négatif.

La FSU a indiqué qu'il lui semblait plus sérieux que les agent.e.s s'engagent à la hauteur de leurs possibilités plutôt que de se mettre en difficulté sur leur poste et dans leurs missions quotidiennes...

Enfin la FSU a indiqué que ce retour devait bien évidemment tenir compte de la période liée au contexte sanitaire, et notamment au télétravail renforcé pendant cette période. Elle a ajouté que, pour peu que 2022 redevenne une année normale, quelques aménagements seraient sans doute à réaliser à l'issue de la prochaine année.

4 - Question diverse :

La FSU a, préalablement à ce CT, interrogé la collectivité sur la prime d'intéressement à la performance collective. En effet, en 2020, la collectivité a versé cette prime au titre de l'année 2019. La FSU souhaitait savoir si la reconduction de cette disposition était prévue en 2021 au titre de 2020.

La directrice générale des services a indiqué que, pour cette année, le choix de la collectivité s'était porté sur une augmentation significative du CIA, notamment pour les ATTEE. Néanmoins, elle a ajouté que ce sujet était sans doute à rediscuter. Ce propos étant d'ailleurs confirmé par la nouvelle présidente du comité technique... Nous attendons donc d'en rediscuter !

CIA

Avons-nous le destin que nous avons mérité ?

En juin dernier, la saison du CIA a fleuri... Les chiffres communiqués par la collectivité affichent des montants moyens en hausse par rapport à l'an passé.

De la même manière, le pourcentage de collègues ayant perçu ledit CIA est passé de 86% pour le CIA au titre de 2019 versé en 2020 à 90% pour celui 2020 versé en juin 2021.

Pourtant, la FSU continue à regretter que les montants mis en œuvre, et l'énergie déployée par la collectivité, le soient pour un dispositif par définition précaire puisque révisable tous les ans, et pour une forte partie basée sur le mérite et donc empreint d'une part de subjectivité... Le constat que nous faisons après plusieurs années de CIA c'est que, loin d'être l'outil magique managérial qu'on nous vante, il est générateur de beaucoup de frustration, de temps à passer à se demander pourquoi...

Pourquoi tel montant, pourquoi tel critère, pourquoi untel et pas moi ou moi seulement partiellement... Bref, la FSU est toujours persuadée que ces sommes mises sur la partie fixe du RIFSEEP, l'IFSE, serait un outil bien moins chronophage et bien plus efficace, montrant aux agent.e.s toute la reconnaissance de la collectivité pour l'implication de toutes et tous au service des politiques départementales et surtout des usagères et usagers d'Eure-et-Loir...

24 sept. 2021

Le comité technique se réunit exclusivement sur le point relatif à la protection sociale complémentaire (PSC).

En premier lieu, l'ensemble des représentants du personnel, toutes organisations syndicales confondues, ont, dans une prise de parole commune, regretté qu'un dossier d'une telle importance n'ait pas bénéficié du délai de 15 jours de transmission des documents par l'administration aux représentants du personnel, délai prévu par le règlement intérieur, a fortiori après que l'attention de la collectivité ait été attirée sur ce point précis dans une première demande de report.

Ils et elles ont également regretté l'absence d'échanges concrets depuis le comité technique du 13 avril 2021, où ont été évoqués des points du cahier des charges, mais aucunement les critères et les points attribués par critères, et la publication de la consultation en juillet 2021. Cela aurait peut-être pu modifier éventuellement le classement.

Concernant un dossier aussi important, tant pour les agents que pour l'attractivité de la collectivité, il était important que chacune et chacun fasse preuve de responsabilité. C'est dans ce sens que, à nouveau, malgré le non-respect de ce délai de transmission, il n'y a pas eu de nouvelle demande de report.

Pour mémoire, lors de l'ensemble des échanges relatifs à la PSC, la FSU a systématiquement rappelé son choix relatif à la participation aux contrats labellisés que quasiment toutes les mutuelles proposent, plutôt que d'obliger les collègues à abandonner leur contrat et à adhérer à celui qu'aura choisi la collectivité pour pouvoir bénéficier de la participation financière.

La collectivité a systématiquement répondu que cela n'était pas le choix des élus....

C'est sur cette base que nous n'avons pas choisi, que l'ensemble des échanges ont eu lieu et que le Département a publié, en juillet 2021, la mise en concurrence pour choisir un prestataire porteur du contrat qu'il proposera aux agents.

CHSCT

15 juin 2021

Cette visite commence par un temps d'échange très rapide avec présentation des intervenants -un petit regret, pas de désignation d'un secrétaire pour noter d'éventuelles remarques-.

Après la visite nous déplorons qu'il n'y ait pas eu de synthèse avec les représentants du personnel.

Concernant les locaux :

La plupart des sols, (classes, escaliers) sont en plastique et n'ont pas été cirés après la pause ce qui entraîne un risque de dégradation rapide dès les premières semaines d'utilisation. Par retour après la visite, la collectivité nous a indiqué qu'un cirage préalable à l'utilisation de locaux n'était plus nécessaire...

Il y a un grand nombre de fenêtres à petits carreaux dont le nettoyage intérieur prendra beaucoup de temps même avec le matériel adéquat. Les carreaux extérieurs ne pourront être nettoyés que par une entreprise compte tenu de leur disposition (obligation d'utiliser une nacelle). A cette remarque, il nous a été répondu que les carreaux ne seront faits qu'une fois par an, ce qui donc ne poserait

Visite du Collège Jean Moulin

pas de problème.

Les sols des couloirs sont en carrelage. Nous espérons qu'une auto-laveuse sera mise à disposition des agents d'entretien compte tenu de la grandeur des couloirs. Pour le moment nous n'avons pas obtenu de réponse de l'administration sur le matériel commandé pour l'entretien du collège.

L'organisation de la cuisine est bien pensée. Nous regrettons toutefois que le cuisinier n'ait que les entrées et les desserts à préparer, le plat principal étant livré. Lorsque nous interrogeons sur ce choix, il nous est répondu qu'il s'agit de répondre à un problème de recrutement. Ainsi, si le chef de cuisine est absent un agent polyvalent pourra assurer plus facilement son remplacement. Cette réponse démontre, une fois encore, la stratégie unique dans tous les pans de la collectivité « être polyvalents et interchangeables » ! Les agents polyvalents peuvent ainsi être tour à tour agents d'accueil, seconds de cuisine, agents d'entretien et lingères. Plus de métiers, plus de problèmes liés aux absences mais une « déprofessionnalisation » des fi-

Quatre candidats ont répondu dont 2 qui ont fait 2 propositions.

La dernière étape est maintenant le choix du prestataire à l'appui du relevé du contenu des offres proposées par les candidats.

A l'issue des débats du comité technique, le choix se porterait sur un groupe mutualiste et non pas sur une des multiples sociétés qui courent le secteur pour se bâtir des parts de marché et un répertoire leur permettant de vendre d'autres produits, plus rémunérateurs pour elles, à leurs adhérents.

Le candidat retenu a fait 2 propositions différentes. La 1^{ère} est moins chère de 1 à 7€ suivant la composition de la famille et la formule choisie. En revanche, dans la 2^{ème} formule il y a des prises en charges supérieures à celle du cahier des charges. La collectivité doit revoir avec le service juridique ce qu'il est légalement possible de faire.

La FSU a voté POUR (avis favorable à l'unanimité des membres) en indiquant que, même si le recours au contrat-groupe plutôt qu'une participation aux contrats labellisés des collègues n'avait pas sa préférence, la hauteur des enjeux et de la couverture d'une part, et le pari d'un travail à venir en prévision de l'augmentation de la participation de la collectivité d'ici 2026 d'autre part, valaient bien ce vote « POUR » !

Pour mémoire, la collectivité s'est engagée à participer, dans la limite de 50 % du montant de la cotisation, à hauteur de :

- 40 euros par mois pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 380
- 30 euros par mois pour les agents dont l'indice est supérieur à 380 et inférieur ou égal à 460
- 20 euros par mois pour les agents dont l'indice est supérieur à 460

Cette participation de 50% répond à l'obligation maximum faite aux employeurs publics au 1^{er} janvier 2022. En 2026, elles seront contraintes à une participation minimum de 50%.

lières....

Le collège est doté d'un gymnase dont l'entretien sera visiblement à la charge de la commune.

Concernant le personnel :

Il est prévu 5 agents polyvalents, un chef cuisinier et un agent de maintenance à temps plein. Les représentants FSU estiment ce nombre un peu juste pour effectuer l'entretien des locaux, la lingerie, l'accueil, la restauration, la plonge et la maintenance.

Il semble que, sur les 5 agents polyvalents, 2 à 4 agents tourneraient en alternance sur les missions d'accueil. La FSU estime que l'accueil est un métier à part entière et que la collectivité, les collèges et les familles auraient tout intérêt, pour la qualité du service, à conserver des agents d'accueil réellement titulaires de ces postes.

Par ailleurs, sachant que, pendant le temps du déjeuner des élèves, il est prévu que 2 agents soient au service et 2 agents à la plonge, il ne faudra pas un arrêt maladie sinon la mission d'accueil ne sera plus assurée !

Les vestiaires prévus sont assez nombreux et la salle de pause pour les agents est très agréable... Reste à espérer que ces derniers trouvent le temps de l'utiliser !

6 sept. 2021 Un seul point est à l'ordre du jour de ce CHSCT : l'obligation vaccinale et le pass sanitaire.

La vaccination est rendue obligatoire pour un certain nombre de professionnels par la Loi 2021 1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. Cette loi adopte une logique double :

Tous les professionnels exerçant dans certains établissements et services normativement cités dans la loi sont concernés

Les professionnels de santé cités dans la quatrième partie du code de la santé publique et les professionnels faisant usage de certains titres protégés sont concernés, quel que soit leur lieu d'exercice, stagiaires, apprentis et étudiants de ces professions sont également concernés.

Dans notre collectivité, tous les professionnels de santé et psychologues sont concernés, aucune dérogation ne doit leur être appliquée, même s'ils travaillent dans les services liés à la Protection de l'enfance ou l'accompagnement à la parentalité.

Les services et établissements concernés par cette obligation sont ceux qui emploient des professionnels listés soit : l'ASE, la PMI, l'Insertion par l'Activité, la MDA, le service vie des collègues, le service QVT.

Certains des agents du service Education artistique et spectacle vivant interviennent dans des EHPAD et sont de ce fait concernés par l'obligation vaccinale

Pour les agents qui ne seraient pas en conformité avec l'obligation vaccinale, les conséquences sont les suivantes :

Information sans délai de l'agent des conséquences pour lui et échange autour de ses possibilités de se mettre en conformité avec la loi

Suspension sans délai de ses fonctions sans maintien de la rémunération, ni de la possibilité de générer des jours de congés ou de générer des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque le CDD d'un agent public non titulaire est suspendu en raison de sa non-conformité avec l'obligation vaccinale, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension

Lorsque la suspension d'un professionnel de santé dure plus de trente jours, l'employeur doit en informer le conseil national de l'ordre dont il dépend

Un salarié qui ne respecterait pas sa mesure de suspension s'expose à de lourdes sanctions.

La mesure de suspension prend fin dès que l'agent se met en conformité avec la loi. L'agent a également la possibilité de demander à poser des congés pour éviter la suspension sans rémunération, néanmoins l'employeur garde le droit de les accepter ou de les refuser. La loi prévoit une progressivité dans l'application de l'obligation vaccinale, à compter du 15 octobre 2021, les agents tenus de se faire vacciner n'ayant pas fournis les pièces justificatives seront suspendus.

Dans la collectivité, le contrôle de l'obligation vaccinale est effectué par des agents habilités. Les données issues du contrôle des justificatifs respectent les principes de la RGPD. En complément, une attestation d'autorisation de conservation des données est fournie à chaque agent afin qu'il valide ou non la conservation par la collectivité de ses documents et soit informé du traitement des données personnelles recueillies.

Egalité femmes/hommes

Au Conseil départemental



Conformément à l'article 94 de la Loi de transformation de la fonction publique, la collectivité doit mettre en place un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes portant notamment sur les écarts de rémunération, l'égal accès aux grades et emplois, l'amélioration des dispositifs entre la vie professionnelle et personnelle, le bannissement des agissements sexistes, des discriminations, de la violence et du harcèlement moral, sexuel et sexiste.

Ce plan d'action fera l'objet d'un accord collectif. Une première réunion a eu lieu dans ce cadre, afin de présenter aux syndicats un état des lieux. Les premiers indicateurs qui nous ont été présentés ne semblent pas mettre en exergue de grosses différences.

Sans surprise, le nombre de femmes est beaucoup plus important puisque pour le personnel CD + les assistant.e.s fam., il y a 1 253 femmes et 628 hommes. Elles sont bien plus présentes au sein des filières administrative, culturelle et sanitaire que dans la filière technique, la seule qui compte moins de femmes que d'hommes.

Egalement sans surprise, elles sont très largement plus nombreuses que les

hommes à être en temps partiel. Sur la totalité des agent.e.s, 14% de femmes sont à temps partiel contre... 1% d'hommes ! Lors des échanges sur cette diapositive, la FSU a insisté sur cet état de fait et des choix familiaux qui, en réalité, étaient souvent des non-choix dus au poids culturel et aux différences salariales !

La diapositive relative à l'écart de salaire semble faire apparaître un déficit pour les femmes allant de -2% à -19% suivant les catégories et les filières. Il semblerait que seuls, dans la filière technique pour les catégories A et dans la filière administrative pour les catégories B, les salaires des femmes soient supérieurs à ceux des hommes. Toutefois, c'est à relativiser notamment parce que cela ne prend pas en compte le CIA ou les heures supplémentaires. Or, de par les organisations familiales, les hommes sont majoritairement ceux qui réalisent des heures supplémentaires. C'est d'ailleurs très clair dans la diapositive spécifique

sur les heures supplémentaires puisque 213 396 sont réalisées par des hommes tandis que seulement 21 723 le sont par des femmes...

Enfin, là-encore aucune surprise puisque sur 10 congés parentaux à temps plein, 9 sont pris par des femmes et 1 par un homme.

Il va néanmoins falloir s'atteler à regarder, dans le détail, à la fois les chiffres et la réalité de ce que vivent les collègues sur le terrain.

La section FSU ne manquera pas de vous tenir informé.e.s de cette réalité mais également des décisions qui seront prises dans le cadre du plan d'action au sein de la collectivité. D'ailleurs, le comité technique devra être informé, chaque année, des actions mises en place et des avancées sur le sujet.



La justice pour défendre nos droits

Le Conseil départemental d'Eure-et-Loir a vécu deux années très troubles sous la houlette d'un directeur général des services qui devait avoir une lettre de mission, et qui l'a, sans aucun doute, appliquée avec beaucoup de zèle, voire de perversité.

Pendant cette période, la FSU s'est appliquée et a essayé de prendre le recul nécessaire pour porter un regard

objectif sur les situations des agent.e.s concerné.e.s par les décisions RH et organisationnelles, y compris celles des cadres.



Certaines de ces décisions ont pour le moins été prises à l'emporte-pièce. Régulièrement, la FSU a tenté d'expliquer que, quels que soient les désaccords qu'elle avait pu avoir, avec tel ou tel, que ce soit sur la gestion du personnel ou sur la mise en place des politiques publiques définies par les élu.e.s, ces cadres n'en n'étaient pas moins des agent.e.s devant bénéficier des règles de droit de la Fonction publique territoriale.

Ces règles et, par voie de conséquence le statut, sont précieux, d'autant plus que depuis des décennies, ils sont attaqués de toute part... Et la FSU y est attachée et milite pour les faire évoluer le plus souvent possible dans le sens d'une amélioration du droit des agent.e.s.

Pour en revenir au passé proche au sein de la Collectivité, notre section et un certain nombre de ses militant.e.s ont été particulièrement malmené.e.s parce qu'ils et elles ont essayé d'être justes dans leur rôle.

De cette période agitée, au-delà d'une collectivité désorganisée, ont émané, devant le Tribunal administratif, des procédures contre des décisions du Conseil départemental. En effet, six agents ont intenté une action en annulation des décisions, et l'ancien DGS lui-même a formé deux recours contre des décisions de la Collectivité.

Après l'audience du 29 juin 2021, les décisions ont été prononcées le 2 août dernier. Les décisions attaquées par les six agents ont toutes été annulées par le Tribunal administratif, avec des motifs similaires : conditions de travail anormales, mesures vexatoires, mise à l'écart injustifiée, constitutives de harcèlement moral, non-respect des procédures RH, refus de décharge syndicale sans motivation, sanction déguisée, etc.

Pour toutes ces décisions, le Tribunal reconnaît la responsabilité pour faute de la Collectivité.

S'agit-il d'une victoire ?

La reconnaissance d'un préjudice subi, l'annulation d'un acte, la reconnaissance d'une sanction déguisée, etc..., sont, sans aucun doute, des victoires pour chacun.e.s individuellement.

Syndicalement, la vraie victoire consiste à penser que les collectivités ne peuvent pas, en toute impunité, jouer avec les agent.e.s comme avec des pions sur un échiquier et que, même si cela a un véritable coût pécuniaire et humain, saisir le Tribunal administratif demeure un gage de justice pour l'ensemble des collègues.

Et maintenant ?

Le deuxième « effet kiss cool » consisterait à faire réfléchir les décideurs du Conseil départemental d'Eure-et-Loir avant de prendre des actes et/ou de se lancer dans des procédures douteuses ou pour le moins démesurées.

Cette page pourrait être tournée, en tout cas, la FSU l'espère, et une ère nouvelle pourrait émerger avec confiance mutuelle, dialogue et envie de travailler ensemble, pour un service public de qualité.

Qui sait ? Sous cette nouvelle ère, les collègues seraient alors fiers de travailler au Conseil départemental d'Eure-et-Loir....

Quand la montagne accouche d'une souris....

Où en est l'ambitieux (trop ?) projet d'Agence Départementale des Solidarités (ADS) évoqué à plusieurs reprises lors de Comités techniques depuis début 2019, présenté comme le super guichet unique qui allait remplacer le Département pour devenir LA collectivité incontournable sur le champ du social ?! Projet qui, semble-t-il, avait été vanté jusqu'aux plus hautes sphères de l'État.

Il semble que l'ambition soit revue à la baisse et que l'ADS en gestation devienne une harmonisation de procédures qui seront décentralisées à l'échelle des Maisons Départementales des Solidarités (MDSC), notamment au travers d'un outil informatique permettant d'avoir un aperçu des différentes aides et procédures portées par l'ensemble des acteurs du secteur social. Outil certes utile mais pas vraiment dans le périmètre de celui qui devait sortir « du chapeau.... ».

Aide Sociale à l'Enfance

Trop de places et effet aspirateur ?!

Lors de la séance d'assemblée départementale du 13 septembre dernier, au cours des débats, un conseiller départemental a indiqué « qu'à une époque pas très lointaine, comptenu du grand nombre de places dédiées aux placements ASE et pas toutes occupées, cela produisait un effet aspirateur pour les mineurs non accompagnés (MNA) ».

Au regard des retours du terrain et de la difficulté, semble-t-il, de pouvoir procéder à tous les placements, la FSU a interrogé la collectivité afin d'avoir un état du nombre de places ouvertes en ESMS et en famille d'accueil pour les placements par décision de justice, pour les placements administratifs volontaires et pour les MNA, ainsi que les taux d'occupation de ces différentes places.

A réception de ces chiffres nous pourrions peut-être définir la couleur de l'aspirateur !!!



Conseil Départemental

Le nouveau Président reçoit les syndicats

Une rencontre entre la FSU et notre nouveau président a eu lieu le lundi 6 septembre dernier. Lors de cet échange, ce dernier a réaffirmé sa volonté d'apaisement au sein de la collectivité et des relations sociales, précisant que le dialogue social ne devait pas être un affrontement.

Si cette première rencontre a laissé place aux échanges, nous ne pouvons qu'espérer qu'il en soit de même à l'avenir autour des différents chantiers qui seront menés par la collectivité.

Dématérialisation

LA COLLECTIVITÉ DÉMATÉRIALISE VOS BULLETINS DE SALAIRE !

La collectivité a décidé la mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie (avis du CT en mai 2021)

La phase d'application débute et, dès septembre et octobre 2021, les bulletins de salaire des agent.e.s seront édités en papier mais également en version dématérialisée.

Le bulletin de salaire de chacun.e sera déposé dans un coffre-fort numérique nominatif, individuel et personnel.

La collectivité ne pourra pas le consulter mais seulement y déposer le bulletin de paie.

Les collègues s'ils le souhaitent, auront également la possibilité d'y déposer des documents (factures électricité, téléphone, etc.).

Toutefois si vous n'avez pas accès à un outil informatique et ne souhaitez pas la dématérialisation de votre bulletin de salaire, vous devez formuler, par écrit auprès de la DRH, votre refus de cette dématérialisation.



La voix libre

Pour aller plus loin

Rafik Smati, l'auteur du 1^{er} Twitt, est un entrepreneur français engagé en politique. Fondateur des sociétés Dromadaire et Ooprint et du groupe Aventers dont il est toujours PDG, Il est par ailleurs président du parti politique « Objectif France ».

Cet homme est assurément largement au-dessus du plafond de ressources qui ouvre droit à l'Allocation de Rentrée Scolaire (ARS) et, sans doute est-ce pour cela qu'il donne un chiffre rond, mais faux !

En effet, le montant de l'Allocation de rentrée scolaire dépend de l'âge de l'enfant et est soumis à ressources.

Si l'enfant a entre 6 et 10 ans, ce sera 370,31 €.

Si l'enfant a entre 11 et 14 ans, le montant de l'ARS s'élève à 390,74 €.

Enfin, si l'enfant a 15 ans ou plus, ce sera 404,28 €.

On est donc loin des 500 € évoqués dans le Twitt.

Le débat revient chaque année, sous une forme ou une autre, quant à l'utilisation de l'allocation.

Les Caisses d'allocations familiales (CAF) ont mené plusieurs études relatives à l'utilisation de l'ARS sur plusieurs années.

Une aide limitée par rapport au coût d'une rentrée

Au total, à la rentrée 2020, les familles ont dépensé en moyenne :

- enfant rentrant au CP dépense en moyenne 177,28 €
- enfant rentrant au collège (6^e) dépense en moyenne 407,68 €
- enfant entrant en seconde générale dépense en moyenne 419,29 €

Le montant de l'ARS compense en quelque sorte le faible niveau des allocations familiales en France.

Et puis, si l'argent de l'ARS sert dans certains cas à acheter des produits de marque aux enfants, alors qu'ils pourraient avoir moins cher, c'est une petite compensation par rapport aux difficultés de l'existence quotidienne des enfants de classe sociale défavorisée. Il n'est pas plus scandaleux que dans certains cas l'argent de l'ARS serve à acheter un appareil électroménager devenu indispensable. Les enfants ont autant besoin que leurs parents d'une machine à laver le linge, un frigidaire, une télévision ou un téléphone portable et un ordinateur à la maison, comme on l'a vu avec la crise sanitaire.

LES RÉPLIQUES



L'allocation de rentrée scolaire (500€ par enfant) est une aide sociale légitime.

Problème : elle est souvent affectée à des achats plaisir (tv, smartphones...).

Solution : distribuer cette aide en chèques-entrée valables uniquement sur des produits vestimentaires et éducatifs.

8:06 AM · 16 août 2020 · Twitter for iPhone



Le #CICE (40 milliards €) est une aide à l'embauche

Problème : elle est souvent affectée à des achats plaisir (rémunération des actionnaires).

Solution : distribuer cette aide en chèques-emploi valables uniquement sur l'embauche pérenne de salariés

#TweetCommeLaDroite

11:06 AM · 16 août 2020 · Twitter Web App

Vouloir déterminer une bonne utilisation d'une allocation revient à débattre d'un usage convenable de l'argent, ce qui soulève "une question de morale sociale", analyse Louis Maurin, le directeur de l'Observatoire des inégalités. "Puisqu'on ne peut pas disposer du détail de leur budget et de leurs différents postes de dépenses, cela revient à nier aux pauvres le droit d'avoir des dépenses autres qu'essentielles".

Pointer les dépenses superflues des ménages modestes va par ailleurs à l'encontre d'une vieille loi économique en matière de dépenses inutiles. La meilleure façon de réduire la pauvreté, c'est de donner de l'argent aux pauvres, sous forme liquide, parce que ce sont eux qui savent de quoi ils ont besoin pour essayer d'améliorer leur situation. Et puis, il n'y a aucune chance que le moindre de leur euro aille grossir les comptes dans un paradis fiscal. On est là dans l'utilisation de l'argent à des fins de consommation pour des besoins.

Alors plutôt que de stigmatiser toutes ces personnes qui se battent quotidiennement pour vivre et élever leurs enfants du mieux qu'ils peuvent, faisons-leur confiance !

« Plus jamais ça », chacun l'a déjà entendu, a pu se reconnaître dans ce simple énoncé.

qui aspirent au contraire à un monde où justice sociale rime avec préservation de l'environnement.

« Plus jamais ça », c'est le nom que se sont donnés 8... puis 30, organismes nationaux, syndicats ou associations, dont la FSU, réunis en un collectif inédit agissant partout sur le territoire en France. Ce collectif est à l'origine, en 2020, d'une tribune pour un monde de justice sociale et environnementale et d'un plan de sortie de crise assorti de 34 propositions de mesures d'urgence. Un an plus tard, ce sont beaucoup d'actions, librement et localement déclinées à la rencontre de la population, et de luttes gagnées malgré les restrictions de liberté.

Quelles sont ses propositions ?

Garantie de mesures de protection et prévention, sécurité sanitaire et démocratie, travail pour tou-te-s et reconversion accompagnée, satisfaction des besoins fondamentaux garantie, solidarité internationale, justice fiscale, contrôle de la dette et des finances, de la production, de la consommation, de la mobilité, et transition sociale et écologique dans l'agriculture et l'alimentation : voici les grands axes de ce plan partagé pour un monde humaniste, solidaire et digne.

Aujourd'hui, à la suite de l'Université d'été des mouvements sociaux et solidaires d'août 2021 qui a réunie 1500 personnes à Nantes, « Plus jamais ça ! » revendique un véritable **plan de rupture**, qu'il dessine sous la forme de propositions en 10 objectifs essentiels... et leurs 36 mesures d'application.

Rejoindre les actions du collectif

Il y a probablement un collectif local près de chez vous qui porte le projet et les valeurs de « Plus jamais ça ». Inscrivez-vous auprès de lui pour prendre part aux réflexions, aux initiatives, aux mobilisations locales et nationales !

Pourquoi un plan de rupture ?

Chacun peut mesurer la nécessité de rompre avec le « monde d'avant », monde capitaliste écrasant pour l'emploi, les ressources naturelles, accentuant les inégalités sociales, individualisme éperdu, quotidien pesant et sans avenir, idéologie dévastatrice. La crise sanitaire a entraîné l'explosion des crises sociale, économique et environnementale. Alors que l'Etat français accentue sa pression et son mouvement de démantèlement social, nombreux sont ceux

FSU - Solidaires - CGT, confédération paysanne Citoyens pour le Climat - Fédération des assos écolos du 28...

Contact FSU : fsu28@fsu.fr

Infos sur : <https://ensemble28.forum28.net/>

Perche : <https://pourunaprespascommeavant.over-blog.com/>

Et bien sûr : <http://plus-jamais.org>



Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

STOP À LA DÉPENDANCE FINANCIÈRE

Le 16 septembre dernier, la FSU était présente au rassemblement chartrain pour dire STOP À LA DÉPENDANCE FINANCIÈRE des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Aujourd'hui, le montant de l'AAH est calculé en fonction des ressources du couple. Ainsi, 270 000 personnes en situation de handicap en couple perçoivent une AAH réduite ou en sont privées.

L'AAH n'est pas un minimum social comme les autres ; les personnes en situation de handicap doivent conserver leur autonomie financière lorsqu'elles ne peuvent pas travailler, condition intrinsèque du respect de leurs droits, de leur santé et de leur dignité.

Grâce à l'implication de nombreux parlementaires et à la forte mobilisation des personnes concernées, des associations, de personnalités de la société civile, une proposition de loi permettant d'individualiser le calcul de l'AAH (c'est-à-dire sans prendre en compte les revenus du couple), a été votée en première lecture à l'Assemblée nationale en février 2020 puis au Sénat en mars 2021.

Le gouvernement a, en deuxième lecture, de nouveau modifié la proposition de loi en substituant à l'individualisation une mesure alternative d'augmentation du plafond de ressources. Cela ne répond pas à notre revendication de « déconjugalisation » de l'AAH, soutenue par le Défenseur des droits et la commission nationale consultative des Droits de l'homme (CNCDDH) et votée dans un premier temps par une large majorité, de la gauche à la droite, tant à l'Assemblée qu'au Sénat.



Lors du rassemblement devant le monument à Jean Moulin à Chartres, des témoignages forts de personnes en situation de handicap de notre Département ont été lus.

Il est encore temps de faire évoluer le texte, le débat parlementaire devant se poursuivre au Sénat puis une nouvelle fois à l'Assemblée nationale.



Perte de sens :

Le blues des agents territoriaux

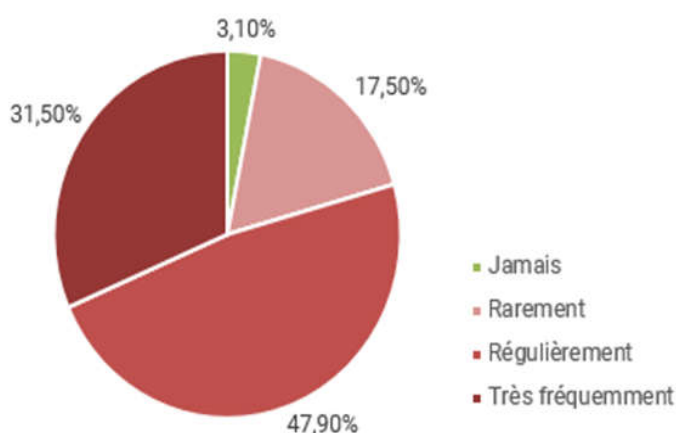
Le collectif Nos services publics a mené une enquête auprès de 4 500 agents des services publics sur le sens dans le travail. Principal enseignement : 80% des répondants sont touchés par un sentiment d'absurdité dans l'exercice de leurs missions.

Une perte de sens qui touche toutes les catégories

Ainsi, la quasi-totalité (97 %) des répondants s'est déjà dit au moins une fois dans un cadre professionnel : « c'est absurde... ou si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé ». Plus éclairant encore, 80 % des répondants déclarent être confrontés « régulièrement » ou « très fréquemment » à ce sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail.

"C'est absurde. Ou si cela a un sens, ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé..."

Vous êtes-vous déjà dit cela ?



Et au Conseil départemental d'Eure-et-Loir ?

Le rendu de cette enquête n'est pas sans rappeler ce que nous disent un certain nombre de collègues quant à ce qu'ils vivent au quotidien dans la collectivité... Alors qu'une autre enquête met dans un même temps en avant les difficultés pour les collectivités à recruter, un peu de sens faciliterait sans aucun doute les recrutements et surtout redonnerait envie et enthousiasme aux collègues en poste !

L'enquête complète :

https://www.lagazettedescommunes.com/764265/perte-de-sens-le-blues-des-agents-territoriaux/?abo=1#utm_source=alerte-tag&utm_medium=email&utm_campaign=hebdo-2021-09-22&email=&xto=EPR-42

REMUNERATION

Une mesure salariale qui fait pschitt avant même d'être appliquée !

Souvenez-vous, lors du rendez-vous salarial du 6 juillet dernier, la ministre annonçait qu'il n'y aurait pas d'augmentation de la valeur du point d'indice, base de calcul de la rémunération des fonctionnaires. Ce point d'indice est gelé depuis 2010, à l'exception d'une très légère augmentation en 2016.

Ce gel, sur plusieurs années, a fait perdre plus de 16% de pouvoir d'achat aux fonctionnaires. L'équivalent de deux mois de salaire annuel.

Ce qu'elle annonçait, c'était une augmentation pour les agents de catégorie C, percevant le traitement de base le plus faible. Elle indiquait que leurs salaires de début de carrière, notamment les échelons les plus bas, seraient revalorisés en 2022.

Souvenez-vous également de notre commentaire dans l'info envoyée par la section par mail, dès le 8 juillet : « **Mais cette augmentation ne fait qu'anticiper sur la revalorisation du Smic, car, il est de toute façon interdit de rémunérer en dessous du salaire minimum** ».

Eh bien... ça y est, annonce du ministère du Travail, le 15 septembre, d'une revalorisation du Smic de 2,2 % (NDLR : tant mieux ! mais...). À compter du 1^{er} octobre, le salaire minimum s'établira à 1 589,47 euros brut, soit une hausse de 34,89 euros.

De fait, les projets de textes et les nouvelles grilles indiciaires (C1, C2 et C3) présentés aux organisations syndicales par la DGAFP étaient déjà obsolètes.

Le gouvernement n'a décidément pas pris la mesure de l'investissement des agent.e.s de la Fonction Publique et en tout premier lieu de la territoriale pendant la période covid, et au-delà.

Fonction publique

On ne réduit pas notre **ENGAGEMENT** ne réduisez pas notre **SALAIRE**

L'augmentation des salaires, c'est prioritaire !

ENGAGÉES AU QUOTIDIEN F.S.U.

*Gel du point d'indice : 10% de perte de pouvoir d'achat en 10 ans pour les agents publics !



Violences faites aux femmes et travail : où en est-on ?

Dans l'après 8 mars, la FSU s'était engagée à faire dans ses colonnes un rappel régulier, dès que cela était possible, et un état des lieux sur la condition féminine mise à mal et sur l'inégalité homme-femme.

Pour rappel donc, ainsi que le souligne l'ONU, les violences subies par les femmes demeurent l'une des violations des droits de l'Homme les plus répandues dans le monde, et elles sont recensées tant dans la sphère privée que publique.

Les chiffres nationaux

En France, la dernière enquête de l'INSEE révèle qu'entre 2011 et 2018, 295 000 personnes de 18 à 75 ans, dont 72% de femmes, se sont déclarées victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint. Selon une étude de la Délégation aux victimes du ministère de l'intérieur, les morts violentes au sein du couple ont concerné 173 victimes en 2019 (contre 149 en 2018), majoritairement des femmes (146 contre 121 en 2018). Sur ces 146 femmes tuées, 41% avaient déjà subi des violences de la part de leur partenaire et 43% avaient déposé une plainte. En 2020, on ne recense « que » 102 féminicides : 210 000 femmes sont victimes de violences conjugales physiques et/ou sexuelles et une femme meurt en moyenne tous les 3 jours sous les coups de son conjoint.

En Eure-et-Loir

1600. C'est le nombre d'enquêtes menées par les policiers et les gendarmes d'Eure-et-Loir, en 2020, portant sur les violences intrafamiliales. Soit une hausse de 17 %. Trois victimes sur quatre sont des femmes. Sur le seul mois de mai 2021, les magistrats et greffiers du Parquet de Chartres ont géré 192 gardes à vue, déféré 35 auteurs d'infractions, convoqué pour jugement ou

mise en œuvre d'une mesure alternative aux poursuites 272 autres et traité 1 002 courriels...

Violences et travail

Selon une étude IFOP réalisée en avril 2019, les violences sexistes et sexuelles au travail constituent un phénomène massif en France et en Europe : 6 européennes sur 10 ont déjà été confrontées à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail. 20% des femmes interrogées ont été victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois. Pour la France, cela concerne plus d'une femme sur deux, c'est-à-dire 55%. 9% des femmes interrogées témoignent avoir subi un rapport sexuel forcé ou non désiré. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, dans son deuxième état des lieux du sexisme en France, paru en 2020, définit le sexisme : *il s'agit d'une idéologie qui repose sur l'infériorité d'un sexe par rapport à l'autre, mais aussi un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques, plaisanteries, etc.) aux plus graves (viols, meurtres) qui ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et entraînent pour elles des effets en termes d'estime de soi, de santé psychique et physique et de modification des comportements.* Il précise que 99% des femmes disent avoir été victimes d'un acte ou comportement sexiste en 2019, étudié plus précisément dans trois domaines de la vie publique, qui sont : le milieu de l'entreprise, les médias et le monde politique. Les violences n'épargnent aucun milieu, aucun territoire, aucune génération. Dans la sphère privée, au travail ou dans l'espace public, les femmes sont régulièrement con-

AGRESSEES
HARCELEES
MEPRISEES
ASSEZ !



frontées à des situations de violences physiques, psychologiques, sexuelles, économiques. Malgré une pénalisation croissante, le HCEfh déplore des carences et des dysfonctionnements persistants dans la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales et de leurs enfants. La crise sanitaire et le confinement auraient eu un effet révélateur (et non déclencheur) des violences conjugales, et un effet aggravant dans certaines situations. D'après une note de synthèse, les pertes subies par les femmes en matière d'emplois et de revenus pendant la pandémie devraient persister dans un avenir proche.

La Convention de l'Organisation Internationale du Travail, qui doit encore être ratifiée par la France, doit prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, particulièrement à l'égard des femmes. Il lui reste aussi, à ce monde professionnel, à accompagner les victimes de violences conjugales... Car c'est bien l'ensemble de la société qui est concernée par le phénomène.



25 novembre

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Victimes ou témoins,
osons parler !

Rapport annuel du COR

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a présenté son rapport annuel le 10 juin 2021. On y retrouve les mêmes tendances qu'en novembre 2020. Les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur "une trajectoire maîtrisée" jusqu'en 2070 : les dépenses n'explorent pas car les réformes successives depuis 1993 ont fait leur ravage en baissant mécaniquement le montant des retraites.

Du fait de la crise sanitaire, elles ont mathématiquement atteint 14,7 % de la richesse nationale en 2020 puisque le PIB a diminué. En revanche, la part des dépenses en pourcentage du PIB diminuera ensuite dès 2021 avec le rebond de l'activité. Elle devrait retrouver un niveau proche d'avant crise à compter de 2022, à 13,7 % environ jusqu'en 2030. Dans tous les scénarios, elle diminuera de 2030 à 2070 : elle devrait varier ainsi de 11,3 % à 13,0 % à l'horizon de la projection.

Le COR attire l'attention sur l'amorce d'une nouvelle phase de paupérisation des retraités qui devrait à terme

revenir à son niveau des années 1980. Les réformes paramétriques, les mesures régressives, le gel du point d'indice et la sous-indexation des pensions depuis 30 ans, vont continuer de dégrader les montants servis. En 2018, le niveau de vie moyen des retraités est légèrement supérieur (de l'ordre de 2,9 %) à celui de l'ensemble de la population. Il est relativement stable depuis 1996, alors qu'il avait fortement progressé depuis 1970. Cette progression a permis de réduire le taux de pauvreté des retraités qui est sensiblement inférieur à celui de l'ensemble de la population. Le COR prévient malheureusement que le niveau de vie relatif des retraités devrait diminuer à long terme pour s'établir entre 90 % et 95 % en 2040 et entre 77 % et 86 % en 2070.



De forts aléas entourent les données projetées, surtout si on veut les saisir à court terme pour mettre en avant des milliards de déficit. Ce n'est pas le sujet du COR. Seules les valeurs rapportées au PIB font sens à long terme pour la part consacrée à son système de retraite.

Sur ces questions de protection sociale, il n'y a pas de conflits entre les générations : les retraités portent les mêmes revendications que les salariés pour les services publics, la justice sociale, une fiscalité juste, une santé de qualité, accessibles à toutes et tous. C'est tout l'enjeu des batailles à venir.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'évolution des textes pourrait-elle être préjudiciable à certain.e.s ?

En septembre, s'est tenu le groupe de travail conclusif sur la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale (FPT) (panier minimal et détermination des montants de référence « santé » et « prévoyance »), avant avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

D'ici 2026, dans la FPT, la protection sociale complémentaire santé devra être prise en charge à 50 % par les employeurs, après une première échéance fixée à 25 % en 2022. Certes, cela va générer une plus grande équité entre agents publics, ainsi qu'entre agents publics et salariés du privé.

Toutefois, une telle évolution pourrait « porter préjudice au secteur des

mutuelles », a prévenu la Cour des comptes dans un rapport publié en juillet. Plutôt habituées à distribuer des contrats individuels aux agents, elles vont désormais devoir proposer des contrats collectifs et se soumettre à des appels d'offres, aux côtés de potentielles nouvelles « mutuelles » sur ce marché et notamment venant du secteur assurantiel.

« En leur faisant perdre la clientèle des agents publics, leur dépendance envers les personnes âgées, déjà très présente, risque d'augmenter d'autant le montant des cotisations qu'elles demandent à ces dernières, en raison des risques accrus entraînés par leur âge », peut-on lire aussi dans le rapport.

Les fonctionnaires retraités se « verront imposer des augmentations de cotisations exponentielles au fur et à mesure de la montée en âge », avait d'ailleurs déjà alerté, le 15 juillet, la Mutualité fonction publique (MFP).

Certes « les jeunes fonctionnaires gagneront en pouvoir d'achat avec la participation financière de leurs employeurs », reconnaît la MFP. Mais ce gain, « ils le perdront à l'âge de la retraite », si la réforme met à bas le système de « solidarité » existant aujourd'hui entre les fonctionnaires actifs et les retraités ayant des dépenses de soins plus élevées.



Mardi 5 octobre

Toutes et tous en grève !

- Pour l'augmentation massive et générale des salaires, des pensions, des retraites et des minima sociaux !
- Pour l'abandon de la contre-réforme de l'assurance chômage !
- Pour l'abandon définitif de la contre-réforme des retraites, le maintien du système solidaire de retraite par répartition, du code des pensions, de la CNRACL et des 42 régimes spéciaux !
- Pour le renforcement de la Sécurité sociale financée par les cotisations !
- Pour l'arrêt et l'interdiction des licenciements, pour la défense du CDI et des emplois statutaires, du code du travail et des conventions collectives !
- Pour un vrai travail avec un vrai salaire pour toutes et tous et pour l'égalité professionnelle femmes/hommes !
- Pour l'arrêt des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement et des privatisations dans les services publics et la fonction publique et pour le renforcement de leurs moyens !
- Pour le rétablissement de tous les droits et libertés démocratiques pour la jeunesse comme pour le monde du travail.

Face à l'accélération de l'offensive contre le coût du travail et contre tous les droits et garanties collectives des salariés, les organisations syndicales d'Eure et Loir CGT – FO – FSU – Solidaires appellent les salariés à se réunir dans les entreprises et les services en assemblées générales pour définir leurs revendications. Elles appellent à répondre massivement à l'appel à la GRÈVE et à la MANIFESTATION le 5 OCTOBRE.

Manifestation départementale
Mardi 5 octobre à 14h30
à Chartres DEVANT LA GARE

Collèges

Rentrée 2021

Un nouvel exécutif est arrivé à la tête du Conseil départemental. La section FSU a souhaité rencontrer le nouveau président.

Un certain nombre de chantiers avait débuté pendant le mandat de l'ancien exécutif, et la FSU souhaitait connaître les intentions du nouveau Président quant à leur poursuite.

Lors de cette rencontre, la FSU a bien sûr évoqué les difficultés liées à la double tutelle, notamment avec certaines équipes de directions des collèges concernant la gestion des personnels ATTEE, et a rappelé la responsabilité de la collectivité concernant le bien être de ses agents.s.

Elle a redit son opposition à la généralisation des contrats de 3 ans sur des postes de recrutement sans concours de catégorie C. Ce type de contrat ressemble fort à une période d'essai et empêche les personnels concernés de se projeter sereinement dans l'avenir.

En effet, il est possible de «stagiairiser» un agent sur un poste vacant. Le supérieur hiérarchique à un an pour évaluer ses capacités à réaliser les missions demandées. Il suffit au supérieur direct d'assumer son rôle d'encadrant afin d'évaluer en toute partialité les compétences de l'agent.

Par ailleurs, cette rentrée scolaire est marquée par un certain nombre d'absences de courte durée qui pénalisent les collègues devant assumer leurs propres missions et, compte-tenu du protocole sanitaire toujours en vigueur, de nombreuses tâches supplémentaires.

Pour rappel les absences de moins de 15 jours ne sont pas compensées. Pour autant, un protocole de niveau de service en mode dégradé a été adressé à l'ensemble des équipes de direction. Elles doivent s'en saisir et ainsi mettre en place ce niveau de service.

Si cela n'est pas le cas, la section FSU est à vos côtés. En conséquence, n'hésitez pas à nous informer de ces différentes situations.



Bulletin d'adhésion à la FSU TERRITORIAUX 28

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 section Conseil départementale - **Cotisation : 0,6% du salaire annuel net**
 Bulletin à renvoyer :
 FSU - section Conseil départemental - 1 place Châtelet 28026 CHARTRES CEDEX