



Fédération Syndicale Unitaire

N°50

Syndic' et vous !



VOTER POUR LA FSU,

C'est s'assurer de la lutte et de la mobilisation permanentes, au niveaux national et local :

- Pour défendre les valeurs du service public
- Pour l'amélioration continue des conditions de travail et de rémunération
- Pour le maintien et la reconnaissance du statut de fonctionnaire
- Pour l'équité de chaque agent

VOTER POUR LA FSU,

C'est la garantie d'avoir des représentant.e.s du personnel :

- **MOBILISE.E.S** tout au long des prochaines années de mandat, au plus proche de ton quotidien professionnel.

Ne sois pas surpris.e si un jour tu vois s'afficher FSU sur ton téléphone c'est que nous voulons avoir ton avis sur un sujet qui te concerne !!

- **PRESENT.E.S** dans toutes les instances de dialogue social : comité social territorial (ex. comité technique, comité d'hygiène et de sécurité au travail), commission administrative paritaire, réunion mensuelle avec l'administration, groupe de travail thématique

Eh oui c'est aussi pour ça qu'on t'appelle car nous les préparons les instances en amont de leur déroulement !

- **FORCES DE PROPOSITION** et **COMBATIF.VE.S**

sur tous les sujets de la collectivité concernant l'organisation de ton travail, l'avancée de ta carrière, tes conditions et ton environnement de travail...

- **VIGILANT.E.S ET ATTENTIF.VE.S** au respect, par la collectivité, de tes droits au travail : droit à la formation, aux congés, aux temps partiels, aux télétravail...
Eh oui nous décortiquons articles et lois pour t'informer au mieux...

- **INVESTIE.S** pour t'informer, te conseiller, t'accompagner, quels que soit ton statut, ta catégorie, ton métier. Au cours des 4 dernières années, nous avons soutenu 90 collègues à titre individuel sur divers sujets : le CIA, des recours suite à une évaluation annuelle, le RIFSEEP, des reclassements, des conseils de discipline...

- **CONVAINCU.E.S** que le principe d'équité s'applique pour les contractuel.le.s, stagiaires ou titulaires, adhérent.e.s ou non à la FSU !!!

à la FSU, nous nous sommes toujours efforcés d'appliquer des critères objectifs notamment pour le déroulement de carrière, bien avant que la collectivité y soit contrainte, lors des anciennes CAP.

- **DISPONIBLES** et **QUI SE DEPLACENT** sur ton lieu de travail pour répondre à tes questions, t'informer, recueillir ton avis, de Châteaudun à Nogent le Rotrou en passant par Dreux !!!

- **ENDURANT.E.S** et **MUSCLE.E.S** pour te distribuer un bulletin trimestriel d'informations, sur les sujets qui impactent la fonction publique et le service public, sur la vie de la collectivité, sérieux (*mais qui ne se prend pas au sérieux !*), édité de manière artisanale (*avec tout ce que cela comporte d'obstacles et d'imprévus !!!*)

FSU c'est **FIABLE SOLIDAIRE UTILE**

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.snuter-fsu.fr/>

Jusqu'à présent, nous n'avions eu l'honneur de la présence du directeur général des services que lors du tout premier Comité technique, à son arrivée... Et bien, pour le tout dernier CT, avant son départ, il nous honore à nouveau de sa présence !

1 - approbation du PV du 20 juin 2022 : adoptée à l'unanimité après intégration des demandes de modification de la FSU.

2 - Évolution de l'organisation de la mission inclusion numérique – Pour avis

La collectivité expose l'évolution des espaces cyber emploi (CBE), 13 actuellement, ainsi que le déménagement de l'espace chartrain.

Concernant les missions et l'organisation, l'offre de service va se diversifier au-delà de l'accompagnement vers l'emploi et proposer des cycles de formation numérique.

La FSU a insisté sur la nécessité de conserver la vocation première d'accompagnement des publics vulnérables, davantage touchés par la fracture numérique, parmi lesquels les bénéficiaires du RSA, tout en indiquant que l'élargissement à des formations a sans doute une utilité à l'heure où le numérique prend davantage de place dans le quotidien des usagers.

L'administration a confirmé que les bénéficiaires du RSA restaient le public prioritaire.

La FSU a, par ailleurs, interrogé sur la formation et les compétences dans le champ du social des 7 conseillers numériques qui animeront cet espace ainsi que des 6 autres sur les autres secteurs du département.

La collectivité répond qu'il est important d'articuler la vocation numérique et la vocation sociale de ces espaces afin que l'un ne remplace pas l'autre.

Elle nous a, par ailleurs, indiqué que le conseiller numérique déjà en poste avait suivi des modules lui donnant une compétence en matière sociale et que les agents précédemment animateurs des espaces cyber emploi ont également acquis des compétences au contact des publics accompagnés depuis 1999.

Par ailleurs, après de multiples déménagements, l'espace cyber emploi chartrain est actuellement localisé place Châtelet, dans des locaux inadaptés. D'ailleurs, pour mémoire, les organisations syndicales et le personnel ont fait remonter, à maintes reprises, l'inadéquation du lieu à la mission. Constat assez similaire du CHSCT lors d'une visite. Ainsi cet espace chartrain va emménager rue Gabriel Péri, sur un espace de 200 m² réparti au rez-de-chaussée et à l'étage.

Il semble qu'à l'étage une salle assez grande permette l'organisation d'ateliers collectifs. La FSU a regretté que les usagers en situation de handicap ne puissent pas participer à ces temps collectifs à l'étage.

Il semble, ce qui n'avait pas l'air évident lors de la présentation, qu'une des salles du rez-de-chaussée pourrait permettre l'organisation d'ateliers collectifs avec des groupes au nombre de participants moins important.

La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

3 - Ajustement RIFSEEP – Pour avis

3.1 Lors de la mise en place du RIFSEEP en 2018, tous les textes n'étaient pas sortis pour l'ensemble des cadres d'emplois.

C'est aujourd'hui le cas. Il convient donc de modifier, au regard des évolutions réglementaires, l'application dans la collectivité en y intégrant l'ensemble des cadres des emplois.

3.2 Le règlement du régime indemnitaire précité sera également qu'en cas de période de prépa-

ration au reclassement le régime indemnitaire maintenu est celui du poste d'origine de l'agent.e.

3.3 Par ailleurs, le règlement précédent était un peu flou concernant le CIA pour les agent.e.s contractuel.le.s. Il est donc modifié comme suit : « les agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, sur un poste non permanent dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans l'un des cadres d'emplois concernés et qu'ils justifient d'une ancienneté supérieure à un an » peuvent percevoir le CIA.

3.4 Le nouveau règlement dispose également que les agent.e.s exerçant les fonctions de tutrice ou tuteur de contrat aidé pourront bénéficier d'une attribution du CIA de 85 € brut.

Enfin, le CIA dit d'intérim, versé pour mémoire dès le mois qui suit le début du remplacement, ne pourra pas faire l'objet d'un effet rétroactif au-delà de 12 mois.

Un échange a eu lieu, au regard des différents appels que nous avons pu avoir, concernant parfois les difficultés pour les agent.e.s à percevoir le CIA d'intérim. Il a été rappelé qu'il incombe bien aux cadres, dès le début du remplacement, d'indiquer à la DRH que l'agent doit percevoir le CIA d'intérim. Un rappel sera d'ailleurs fait aux cadres dans ce sens.

Au cours de cet échange, quel soulagement d'entendre le directeur général des services indiquer qu'il était temps de remettre de la rigueur dans cette maison avec des écrits des managers et qu'un certain nombre de demandes des cadres, notamment celles concernant le remplacement des absences doit se faire par écrit ! Depuis le temps qu'on réclame des écrits... ! nous étions bien contents d'entendre de tels propos...
Dans la même veine, quelle surprise d'entendre les ressources humaines indiquer : on ne compense pas les défaillances managériales par un dispositif... La FSU dit chiche !

La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

4 - Ajustement des effectifs – Pour avis

4.1 Dans le cadre du plan de promotion interne 2022, il est proposé de procéder à la création de deux postes d'agent de maîtrise, un poste d'assistant de conservation, un poste de rédacteur et un poste de technicien, et en conséquence de supprimer deux postes d'adjoint technique des établissements d'enseignement, un poste d'adjoint du patrimoine, un poste d'adjoint administratif est un poste d'agent de maîtrise.

La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

4.2 DESS Création d'une mission denrées alimentaires

La collectivité indique qu'elle « souhaite définir une politique départementale ambitieuse de la restauration collective qui combine sécurité, qualité des denrées, équilibre alimentaire ».

Elle indique que dans ce cadre elle propose que le poste de chargée d'approvisionnement et de fonctionnement des cuisines soit transformé en chef de projet denrées alimentaires.

Au cours des débats, la collectivité nous indique que la fiche de poste prévoit un agent de catégorie A mais que ce n'est pas le grade de l'agent qui occupe le poste.

Dans un premier temps, la FSU rappelle son attachement au statut et à l'adéquation entre le grade et l'emploi. L'administration explique qu'une vacance de poste est parue mais que,

face à l'absence de candidature, le redéploiement interne d'un agent, au regard de ses capacités acquises dans la matière, a été réalisé. La FSU indique que dans ce cas c'est en effet différent et que l'important est bien de pourvoir au poste.

La FSU vote POUR ce point adopté par 6 POUR et 2 ABSTENTIONS.

4.3 DGAAD

La collectivité indique, qu'après le départ en retraite d'un agent de catégorie A, chargé de mission risques naturels, elle envisage la création d'un poste de chargé d'opérations, catégorie A, au sein du service d'ingénierie routière (SIR). La création de ce poste a pour objectif de répondre aux besoins de renfort du SIR pour piloter le plan pluriannuel d'investissement et pour compléter l'expertise dans la gestion des dossiers à la fois sur le plan technique, administratif et financier.

Les syndicats interpellent bien sûr, après l'été que nous avons vécu, mais plus largement au regard de l'évolution des risques naturels, sur la suppression d'un poste dans ce domaine.

Le directeur des infrastructures indique que l'agent n'ayant pas occupé ce poste depuis longtemps, les missions sont assurées par d'autres agents. Il indique par ailleurs que les risques naturels sur le département concernent exclusivement les cavités naturelles sous le réseau routier départemental et, qu'il n'y a pas plus de deux à trois événements de cette nature annuellement sur le réseau.

La FSU vote POUR ce point adopté par 4 POUR et 4 ABSTENTIONS.

4.4 DGAS MDSC Chartres et Direction Enfance et Famille

Actuellement, à la direction enfance et famille, 0,75 équivalents temps plein d'un poste de Psychologue est reparti en 0,25 équivalent temps plein sur la cellule Mission adoption et recherche des origines et 0,50 équivalent temps plein pour assurer les missions du pôle aide sociale à l'enfance du secteur CHARTRAIN C2-C4.

Au regard de la situation la collectivité propose de supprimer le poste à 0,75 ETP et de créer un poste à temps complet.

La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

5 - charte de l'usage numérique – Pour avis

Au début de séance, la FSU a demandé que ce point soit étudié et voté après le 9 - point d'étape de la mission étude organisationnelle de la direction du numérique.

Ces 2 points ont été vus concomitamment mais, la collectivité n'a pas accepté que ce point soit voté après le point 9.

L'administration explique que l'utilisation des outils de bureautique et de communication électronique sont en perpétuelle croissance et que leur usage est aujourd'hui indispensable à tous. Elle indique que des questions se posent de façon récurrente sur les limites de leur utilisation.

La charte qui nous est présentée a pour objet de délimiter les champs d'action spécifique de chacun des outils mis à disposition des agent.e.s, d'assurer le bon fonctionnement et la sécurité du système d'information de la collectivité et d'assurer le respect des libertés individuelles.

Sur 15 pages, il est rappelé les droits et obligations, surtout les obligations, de chacune et de chacun.

Ainsi, il est par exemple rappelé que le système de protection informatique empêche d'aller sur

certain sites Internet ou encore que la collectivité peut accéder au dossier des agents sur le serveur ou à leur mail dès lors qu'aucune mention particulière n'indique leur caractère privé. Il est également rappelé que les agents ne doivent jamais donner leur mot de passe à qui que ce soit et pour quelque raison que ce soit. Au-delà des modifications apportées par les uns et les autres à l'intérieur de la charte, plus globalement, la FSU a rappelé sa demande pour que cette charte et l'utilisation des outils informatiques fasse l'objet d'une présentation, dans chaque équipe, en réunion de service et, pour les agents des collèges, lors de réunions de bassin.

Par ailleurs, elle a également à nouveau regretté qu'aucune mention ne soit faite sur le droit à la déconnexion. Pour la FSU, la réponse de la collectivité qui consiste à dire en substance : on fait ce qu'il faut puisque dans le bas de chaque mail il est spécifié que les agents ont un droit à la déconnexion et qu'il convient de s'abstenir d'utiliser ses outils pendant les périodes de repos et de congé, est insuffisante. En effet, même si la DGA des solidarités s'insurge, disant que personne ne l'a jamais contrainte, nous savons toutes et tous qu'il existe encore des endroits où les pressions, plus ou moins directes, existent. Par ailleurs, nous savons également que certains(es) agent.e.s se contraignent à consulter leur boîte, en dehors des horaires de travail, par peur, par envie de bien faire, par conscience professionnelle, etc. Même si elle est assez d'accord avec le directeur général des services qui indique qu'il n'a jamais été impressionné par quelqu'un qui envoie un mail à 23h ou un samedi, la FSU a néanmoins sollicité à nouveau qu'un travail puisse avoir lieu autour du droit à la déconnexion.

La FSU s'est abstenue sur ce point adopté par 4 POUR et 4 ABSTENTIONS.

9 (eh oui parfois on fait dans le désordre...)- Point d'étape de la mission d'étude organisationnelle de la direction du numérique - Information

Les syndicats ont successivement relevé le fait qu'aucun document n'ait préalablement été adressé aux représentant.e.s des personnels pour pouvoir préparer nos interventions. C'est le directeur général des services qui présente ce point, sans même que nous soit projeté aucun document.

Il indique qu'il avait demandé à la directrice du numérique, partie depuis, un audit. Cet audit a été confié au cabinet One Point.

Il semble mettre en exergue des « retards considérables » dit le DGS sur la mise en place notamment de la numérisation mais également sur le matériel de la collectivité, sur le travail autour du support utilisateur, ou encore sur la sécurité numérique.

Il dit que le cabinet a proposé plusieurs scénarii et qu'il a opté pour celui qui permettrait, apparemment, rapidement de rattraper les retards.

Il indique noter en outre que ces retards engendrent des souffrances pour les agent.e.s de la direction du numérique.

Dans le scénario visiblement choisi, Il nous indique qu'il y aura création de nouvelles fonctions dont certaines se feront en interne, comme le support élèves pour les collègues, mais pour d'autres seront externalisées comme les serveurs ou le support utilisateur (l'assistance aux collègues).

Au passage qui dit le support utilisateur dit que cela peut concerner par exemple les boîtes mails. Or, dans le point suivant sur l'adoption de la charte, il est quand même, à plusieurs reprises, mentionné que la collectivité se donne le droit d'accéder aux dites boîtes mails. La FSU souligne que, pour le moins, cela interroge au regard de cette externalisation à venir.

Par ailleurs la FSU s'est indignée que l'on puisse laisser penser que les retards sont dus aux agent.e.s et que la solution serait donc celle d'externaliser. Elle a indiqué que, trop souvent, les collègues font avec les moyens qu'on leur donne...

Le directeur général des services a indiqué qu'il semblait d'accord avec les propos de la FSU mais alors, pourquoi ne pas mettre les moyens en interne, tant sur l'aspect humain que matériel, et, pourquoi externaliser... Un précédent audit avait mis en avant la nécessité de création de postes. Or, un certain nombre de ces postes n'a jamais été pourvu voire certains ont été supprimés... Enfin la FSU indique que trop souvent, depuis très longtemps quand les représentants du personnel ou les agentes et les agents font remonter des dysfonctionnements, il n'y a aucune réaction de la collectivité et qu'on a même l'impression parfois de ne pas être cru... Elle a indiqué qu'elle admire les collègues qui tous les matins viennent néanmoins travailler avec la même conscience professionnelle !

Au regard de ce que nous avons pu percevoir, **la FSU est bien contente de ne pas avoir voté pour le point précédent relatif à la charte de l'usage numérique.**

6 - ajustement de l'organisation de la mission santé – Pour avis

La collectivité nous explique que, devant la difficulté, c'est un euphémisme, de l'accès aux soins dans notre département, il a été décidé de donner un « nouvel élan » à la mission santé. Cela passe par le rattachement hiérarchique à la DGA des solidarités et non plus à la direction du développement du territoire.

On nous explique que le problème n'est pas qu'un problème « d'aide à la Pierre » et qu'il est beaucoup plus transversal.

La FSU souligne que la collectivité est honnête en indiquant qu'elle a convoqué les agents pour les informer de cette réorganisation. Elle ajoute qu'il aurait été plus productif, sans aucun doute, de les y associer, en amont, c'est aussi par-là que passe l'accompagnement au changement. Par ailleurs, elle a indiqué que les collègues travaillent d'arrache-pied, et depuis longtemps, à faire des propositions innovantes et pas seulement en matière d'aide à la pierre... Et que cette nécessité affichée de donner un nouvel élan peut leur donner à penser que l'élan qu'elles et ils essaient de donner, depuis des années, n'est pas reconnu.

Enfin, FSU a indiqué être d'accord sur le constat d'une problématique inquiétante et totalement transversale mais alors, pourquoi un rattachement à la DGA des solidarités est non pas un rattachement directement au directeur général des services, poste transversal par excellence... Les uns et les autres nous ont répondu : oui cela aurait pu être possible !

La FSU s'est abstenue sur ce point adopté par 4 POUR et 4 ABSTENTIONS.

7 – SEGUR – Pour avis

Il s'agit ici d'émettre un avis sur la mise en place de l'application du SEGUR au sein de la collectivité.

Pour mémoire, en avril 2022 un Décret venait permettre l'application dans la fonction publique territoriale, pour certain.e.s agent.e.s publics exerçant, dans la filière médico-sociale et à titre principal, des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, une prime de revalorisation de 49 points.

Ainsi dans la collectivité les métiers concernés au service social, à la PMI et à l'ASE sont : psychologue, travailleuse sociale et travailleur social, puéricultrice, inspectrice et inspecteur territoriaux, sage-femme, infirmier et infirmière et l'ASE ou à la PMI, auxiliaire de puériculture et médecin de PMI.

Il est évoqué la situation des responsables de circonscription qui ne perçoivent pas le SEGUR.

La collectivité indique qu'un travail est en cours pour qu'ils ne soient pas les « oubliés du SEGUR ».

La FSU, a à nouveau évoqué la situation des agent.e.s de lien social indiquant qu'elles et ils sont aussi des oublié.e.s du SEGUR.... Elles et ils ne peuvent pas percevoir le SEGUR du fait du rattachement des fiches postes à la filière administrative. Pourtant, la FSU a rappelé que leur mission consiste à « informer, orienter et accompagner les usagers » (Cf. la fiche poste). On est en plein dans le cœur de cible dudit SEGUR.

Si la collectivité avait fait le choix de rattacher la fiche poste au métier d'agent social territorial, elles auraient pu bénéficier du SEGUR.

La Présidente du comité technique, élue en charge des personnels, indique qu'elle est plutôt d'accord avec les propos de la FSU.

La direction des ressources humaines indique qu'elle va regarder les évolutions possibles en termes de rattachement.

La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

8 - création d'une mission médiation usager auprès du président - Information

La collectivité indique que, pour permettre de désamorcer et de régler à l'amiable des situations de désaccord entre les usagers et les services, elle souhaite expérimenter une mission de médiation dans le secteur de la protection de l'enfance. Un genre de défenseur des droits localement.

L'objectif affiché est de permettre aux euréliens, en cas de désaccord avec une décision de la collectivité ou sur une pratique d'accompagnement, de se retourner vers le médiateur.

La FSU a souhaité savoir quelles étaient l'origine et les fondements de cette création ? y a-t-il un accroissement des litiges ?

Il semble qu'en effet il y a eu quelques courriers récemment adressés dans ce sens au président.

La FSU a indiqué qu'elle était très ambivalente face à cette mission de médiation. En effet, tout ce qui va dans le sens de permettre un meilleur service aux usagers et d'éviter conflits et crispations est plutôt positif. Néanmoins, elle a rappelé la nécessité que cela ne devienne pas un tribunal contre les agent.e.s. Elle a rappelé qu'un bon préalable pour éviter les conflits serait de mettre les moyens nécessaires pour appliquer la politique de protection de l'enfance.

La collectivité, notamment par la voix de la directrice générale adjointe des solidarités, a confirmé la nécessité d'un tiers neutre, justement pour permettre le soutien des agent.e.s par leur hiérarchie.

10 - Détachement du Directeur du CDEF - Information

La loi du 21 février 2022 dite loi 3DS prévoit le transfert, à la fonction publique territoriale, des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux œuvrant dans la protection de l'enfance, par le biais du détachement.

Ainsi, la directrice du centre départemental de l'enfance et de la famille d'Eure-et-Loir est concernée par cette disposition. Un arrêté viendra donc concrétiser son détachement à la fonction publique territoriale.

En revanche, le CDEF reste sous la double tutelle, les autres personnels relèvent toujours de la fonction publique hospitalière... Encore une des incohérences de la loi 3DS...

11 - Évaluation des compétences numériques de l'ensemble des collaborateurs - Information

Tout est dans le titre... Le conseil départemental a porté sa candidature pour un appel à projets de « transformation numérique des collectivités territoriales » et a été retenu. Ce projet a pour objet la mesure du niveau de maîtrise de l'outil numérique des agents de la collectivité et du renforcement des compétences informatiques.

Ainsi, à l'aide de la solution PIX, groupement d'intérêt public réunissant des acteurs dans le domaine de l'éducation et de la formation, les collaborateurs, du cadre à l'agent d'exploitation en passant par les agent.e.s de bureau et les assistantes familiales et assistants familiaux, passeront un test. À l'issue de ces tests une campagne de formation et de renforcement des compétences sera mise en place de manière personnalisée.

Concrètement l'accès se fera par un lien Internet sur le lieu de travail. Les conseillers numériques de la direction de l'inclusion numérique se déplaceront dans les collèges et les CMI pour permettre à toutes et à tous de réaliser ces tests.

12 questions diverses

La FSU avait posé la question du rattachement des agents de liens sociaux en lien avec le SEGUR. Question traitée lors du point 7 - SEGUR

Elle avait également souhaité avoir un point sur le nombre d'audits en cours dans la collectivité et leurs coûts. Celle-ci nous indique qu'il n'y en aurait que deux actuellement. Cette question nécessite d'être affinée et révoquée, ce que la FSU fera dans les jours à venir.

Il a également été évoqué le COMPA autour de la question de la fréquentation du week-end de 18 et 19 septembre. La FSU a indiqué que, pour sa part, l'avenir du COMPA dépassait largement ce point et que sa longue vie était incontournable...

Travailleuses sociales et travailleurs sociaux

Jours de sujétions au Comité technique

Pour mémoire, la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 impose aux collectivités l'effectivité des 1 607 heures annuelles pour leurs agent.e.s. Si le temps de travail dans la collectivité est bien de 1 607 h/an, cette dernière a néanmoins profité de l'occasion pour supprimer les jours de sujétions dont les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux bénéficiaient au titre des horaires décalés et de la pénibilité.

Après plusieurs moments d'échanges syndicaux avec les professionnel.le.s, une délégation a été reçue par la Vice-Présidente en charge des personnels, et l'ancien DGS.

Les collègues de la délégation sont sortis dépités, sidérés et en colère avec la sensation de ne pas avoir été entendues.

Les représentant.e.s du personnel ont sollicité l'organisation d'un comité technique extraordinaire sur le sujet. La collectivité a fixé ce CT le mardi 15 novembre à 17h00....

Le retour de vos représentant.e.s FSU dans le prochain numéro !



CHST

1er février 2022

1 - Approbation du PV du CHSCT du 7 juin 2022 : pour avis

Rectification du nom du secrétaire CHSCT : il ne s'agissait pas de M. DELORME (CGT) mais de Mme CHARLES (FSU) et ce depuis février 2022.

2 - Point sur la situation sanitaire : pour information

Pas de nouveautés lors du dernier CHSCT si ce n'est que depuis le 1er août, les ASA « garde d'enfants » ne sont plus autorisées, la DRH va regarder de près les problèmes de garde d'enfants pour les ATTEE pour qui il n'y a pas de possibilité de pose de congés en dehors des vacances scolaires.

Une note d'information sera diffusée sur l'intranet.

3 - Déménagement de bureaux Sites Châtelet et Epars : pour information

Objectifs : renforcer les synergies et faciliter les échanges et le quotidien. Contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents. Réflexion sur une nouvelle répartition des bureaux afin de correspondre davantage à la vie des services en accord avec les agents concernés.

La vigilance doit être faite sur la surface des bureaux recevant plusieurs agents. La FSU a souhaité qu'un retour soit fait sur l'adéquation du ou des lieux aux missions et sur le ressenti des agent.e.s.

4 - Expérimentation Aménagements de locaux : pour information

Une expérimentation sur l'évolution des espaces de travail est menée à la Direction du Développement et des Territoires (3ème étage de l'EMT). 15 agents sont concernés. La FSU a demandé pourquoi l'expérimentation n'a pas été élargie à tout l'étage dès le début, comme demandé par les agents concernés. La Direction de l'immobilier souhaitait s'organiser sur un plateau complet, à savoir, une équipe de 15 agents, en les accompagnant dans leurs nouvelles techniques de travail, l'achat de mobilier (mobilier reconditionné) pour ce type d'aménagements de rangements modulables nécessitant un budget restreint, et enfin faire une évaluation du process. L'objectif de l'expérimentation est de tester de nouveaux aménagements de bureaux.

5 - Modalités de la saison de chauffe 2022/2023 : pour information

La Direction de l'immobilier a rappelé l'accord avec les préconisations en vigueur, et avec l'article R 241-26 du code de l'énergie, réglage de la température des locaux de la collectivité à 19°C. Des travaux sont à prévoir pour préserver les bureaux à 19 degrés. Des thermomètres vont être distribués à chaque référent de chaque bâtiment. La FSU interroge sur les bâtiments recevant des enfants où le chauffage est collectif, comment la température peut-elle être réglée ? l'administration répond qu'il y aura des dérogations pour ces problématiques. L'administration nous informe également que la climatisation des salles serveurs sera réduite.

La FSU a suggéré d'augmenter l'indemnité de télétravail pour prendre en compte le nombre de jours de télétravail au prix des énergies. L'administration nous a répondu qu'il s'agit ici de circonstances exceptionnelles et que, par ailleurs, l'indemnité est plafonnée.

Pour information, la chauffe sera opérationnelle à partir du 1er novembre 2022. Il s'agit apparemment d'une volonté des élus. Enfin, l'administration suggère que si un bureau est libre et mieux chauffé que celui d'un agent, il aura l'autorisation de l'utiliser...

Il n'y aura pas de sanction pour l'utilisation de radiateurs individuels : il s'agit « de la prise de conscience collective de chaque agent de ne pas en utiliser »

6 - Visite du CMI de Vernouillet : pour information

L'AD2i du Drouais nous informe que le site actuel du CMI de Vernouillet est en location depuis 2004 et qu'en raison de son état de vétusté, le Conseil Départemental d'Eure et Loir a décidé d'effectuer l'aménagement d'un nouveau site. Le planning prévoyait le début des travaux en septembre 2022. Finalement, les travaux démarreront début 2023 pour une durée de 12 mois.

7 - Plan d'actions Risques Psychosociaux (RPS) : pour information

La collectivité présente un état d'avancement du plan d'actions RPS notamment sur les actions achevées, celles annulées et celles toujours en cours.

Ce plan se découpe en 3 axes :

Culture managériale commune, 21 actions dont 9 de terminées ;

Mieux travailler ensemble, 23 actions dont 22 de terminées ;

Accompagner les agent.e.s en difficulté, 13 actions dont 7 de terminées.

Ainsi, sur les 57 actions au total, 38 sont terminées... Qu'en est-il de la répercussion réelle sur le quotidien des collègues ?!

A noter que les assistantes familiales, assistants familiaux et ATTEE ne relèvent pas de ce plan RPS.

8 - Analyses d'accidents du travail : pour information

Deux accidents dans des collègues ont fait l'objet d'une analyse par le service Qualité de Vie au Travail (QVT), accompagné de l'assistant de prévention. Sur l'une des fiches, il est indiqué qu'un agent a accompagné le blessé avec le véhicule de l'établissement jusqu'aux urgences. La FSU a interpellé le service QVT sur l'accompagnement en cas d'accident. La conduite à tenir : c'est le service des secours (pompiers et/ou SAMU) qui donne l'accord pour le transport du blessé.

9 - Protocole de sécurité « Chargement/déchargement » : pour information

Dès qu'une entreprise de transport de marchandises fait pénétrer un véhicule dans un établissement ou collectivité d'accueil, quelle que soit sa

taille, en vue d'une opération de chargement ou de déchargement, la rédaction d'un protocole de sécurité est alors obligatoire, en lieu et place du plan de prévention.

Celui-ci doit contenir : les consignes de sécurité relatives à l'opération du chargement ou déchargement, le lieu de livraison, modalités d'accès et de stationnement, les matériels et engins spécifiques utilisés, les moyens de secours en cas d'accident ou d'incident, l'identité du responsable désigné par l'entreprise d'accueil.

La FSU déclare qu'il sera difficile de suivre sur ce protocole, notamment dans certains CMI où différents transporteurs se présentent pour des livraisons, et mettre en place un plan de prévention pour chaque transporteur semble irréalisable. Ce document est disponible sur l'intranet.

10 - Information sur les fiches issues du Registre santé et sécurité au travail (SST) : pour information

La FSU annonce qu'une fois de plus, les fiches SST issues des MDSC sont majoritaires.

La RH précise qu'en retirant la MDSC de Dreux, il n'y a pas plus de fiches dans les MDSC que dans les autres services.

Pour autant, est-ce pour cela que les conditions d'exercice des collègues en MDSC ne pâtissent pas d'une société qui génère tant d'injustice, de dépit et de colère ?!

11 – Questions diverses :

- Le document unique sera présenté en fin d'année 2022.

- La campagne de vaccination contre la grippe débutera début novembre 2022.

- Un groupe de travail RPS pour les routes va bientôt démarrer.



LES MODERNISATIONS DES SERVICES PUBLICS

ARRÊTONS LE MASSACRE...

Les critiques du service public, avec l'idée que celui-ci serait une chose du passé, poussiéreuse et inefficace, sont aussi anciennes que le service public ! Et dès les années 1960-70 apparaît chez certains hauts fonctionnaires la volonté d'imposer une « rationalisation des choix budgétaires ».

Depuis les années 2000, cette idée ne fait même plus débat tant elle est intégrée par les élites.

Aujourd'hui, la réussite des carrières des haut cadres exige des va-et-vient permanents, tous les deux ou trois ans, par crainte de se sentir hors-jeu ! Dans ce jeu de va et vient, le mantra est d'aligner le public sur le privé. Par ailleurs, les « managers public-privé » passent leur vie dans l'entre-soi, parmi leurs semblables, sans véritable relation aucune avec les personnels collectivités ou organismes qu'ils restructurent. Ils ne savent pas plus ce qu'ils font endurer aux usagers. Ils ne vivent pas parmi eux, loin de leurs réelles préoccupations, car ce n'est pas vraiment leur souci.

Ils sont construits pour penser abstraction, ce mode de pensée est ensuite entretenu par leurs pairs.

Ainsi un ancien haut cadre raconte comment, lorsqu'il s'occupait du budget du ministère de la Justice, il a souhaité se rendre dans l'une des prisons les plus vétustes de France,

à Beauvais. Ses collègues lui ont alors dit qu'il risquait de se faire « stockholmiser », d'être victime du fameux syndrome de Stockholm et qu'il prenait le risque de se rendre compte de la réalité derrière les indicateurs, et de ressentir de l'empathie pour les usagers comme pour les fonctionnaires.

Ce syndrome que nous pourrions considérer comme « de l'abstraction », s'accommode bien du nouvel amour de l'indicateur et de ce qu'on appelle couramment le new public management. Ce que montrent les collègues qui ont travaillé sur sa mise en œuvre, c'est toujours plus de bureaucratie. Ce sont des personnes qui pensent depuis leur bureau la dématérialisation, l'agilité, l'efficacité, la modernisation, et les indicateurs se transforment en usines à faire des tableaux Excel. Ce dont témoignent les fonctionnaires, c'est qu'on leur fait remplir des tableaux aux dépens de l'exercice de leur métier, quel qu'il soit, et que cela les rend malheureux.

La réalité du terrain est toute autre, et c'est par exemple ainsi que la dématérialisation des procédures se passe extrêmement mal. Et en demeurant dans un univers de présentations Powerpoint, on reste éloignés de la réalité.

On pourrait se poser la question de savoir si au travers de ces moderni-

sations, il y a une volonté honnête d'amélioration de la qualité du service rendu !?

La réponse est vraisemblablement complexe. En effet, tout le monde n'est pas aussi déconnecté que les « hautes sphères » des directions. Les cadres intermédiaires, qui font davantage face aux usagers et aux professionnels, se rendent compte de l'absurdité des indicateurs ainsi que de celle des réorganisations constantes.

Les cabinets de conseils sont l'arme fatale des réorganisations obsessionnelles et de la présence de certains discours et pratiques managériaux, prônés par ces experts dits « indépendants » !?

Ils permettent de court-circuiter l'expertise interne des fonctionnaires. Or, nous le savons, ces cabinets délivrent une expertise partielle, menée de très loin et avec le calcul des coûts pour boussole. Et cette fausse expertise fournit tant d'alibis aux « modernisateurs managériaux » pour effectuer les coupes budgétaires et de personnels qu'ils avaient déjà l'intention d'opérer !

Y aurait-il donc à la tête de nos institutions, au niveau national ou au niveau des collectivités territoriales, des personnes qui voudraient la peau du service public ?

Pour aller plus loin : <https://www.alternatives-economiques.fr/modernisations-services-publics-de-veritables-massacres-profess/00103236>

Choisir ses représentant.e.s...

Le 8 décembre 2022, toute la Fonction publique choisira ses représentant.e.s.

Le Conseil départemental a fait le choix du vote électronique. Ainsi, la période de vote débutera le 1^{er} décembre à 11h00 et s'achèvera le 8 décembre à 14h00 !

Vous pourrez voter sur les ordinateurs professionnels mis à votre disposition, et également sur votre ordinateur personnel ou encore sur votre smartphone

Vous allez recevoir un courrier postal avec l'adresse du site web (et un QR code pour celles et ceux votant avec un smartphone). Sur ce courrier, expédié le 15 novembre par le prestataire qui organise le vote, il y aura également vos identifiants personnels.

Dès ce 15 novembre, vous pourrez créer votre espace de vote mais vous ne pourrez voter qu'à compter du 1^{er} décembre à 11h00.

La plateforme de vote sera accessible 24h sur 24. Vous pourrez donc voter à tout moment entre ce 1^{er} décembre et le 8 décembre jusqu'à 14h00.

La confidentialité du vote est préservée par votre identifiant personnel.

Un autre courrier postal, a été expédié en amont par le Conseil départemental. Il contenait les professions de foi des listes pour les scrutins où vous voterez.

Vous votez au Comité Social Territorial (CST) si vous êtes :

- Titulaire à temps complet ou à temps non complet en activité ou congé parental, en détachement ou mis à disposition auprès de la collectivité
- Stagiaire à temps complet ou à temps non complet en activité ou congé parental
- Agent.e contractuel.le de droit public ou de droit privé (CUI-CAE, contrat d'apprentissage, assistants familiaux) en CDI ou, depuis au moins deux mois pour une durée minimale de six mois,



- en activité ou congé parental
Collaborateur.trice de cabinet

Vous votez à la CAP (A, B ou C) si vous êtes :

- Titulaire à temps complet ou à temps non complet en activité, en congé rémunéré ou en congé parental, en détachement ou mis à disposition auprès d'une collectivité

Vous votez à la CCP si vous êtes :

- Agent.e contractuel.le de droit public à temps complet ou à temps non complet avec un CDI ou un CDD depuis au moins 2 mois et pour une durée de 6 mois, en position d'activité, en congé rémunéré ou en congé parental.

N'hésitez pas à nous contacter si nécessaire.

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022, JE VOTE...

Je vote pour des représentant.e.s disponibles.

Je vote FSU !

Siéger en instance...

Je suis impliqué dans la défense des droits des personnels depuis de nombreuses années, au prix de beaucoup d'investissement personnel, tant sur le temps professionnel que sur mon temps personnel.

On vient tout doucement au syndicat avec son histoire et son parcours. Puis on en arrive à s'impliquer un peu plus pour lutter contre l'injustice et pour dire et/ou faire ce qui nous semble juste. Parfois on prend des responsabilités et, parfois, ce militantisme amène à se présenter aux élections professionnelles.

Lorsque vous êtes élu.e et donc amené.e à siéger en instance représentative des personnels, c'est un peu un changement d'univers au Conseil départemental d'Eure-et-Loir, comme sans doute dans beaucoup d'autres collectivités.

Certains jours donc, on range ses équipements de protection individuelle et on se retrouve dans des instances, avec face à soi des gens très diplômés mais qui parfois sont très loin et méconnaissent le quotidien des collègues. Dans ces instances sont également présent.e.s des élu.e.s. Vous êtes en prise directe avec votre em-

ployeur. Et c'est dans ces instances qu'il est possible de dire ce qui se passe dans la « vraie vie », c'est à dire le quotidien des agents, leurs difficultés, le manque de moyens.

En général vous connaissez relativement votre cœur de métier et il va falloir se familiariser avec d'autres métiers et filières.

Si la formation s'impose de manière évidente c'est également au contact des collègues qu'on appréhende réellement leur métier et leur quotidien. C'est cette connaissance qui nous permet de défendre les collègues et le service public de la manière la plus efficace possible.

De fil en aiguille, à force de recherches, de discussions, d'échanges avec les collègues, sans forcément en prendre la mesure on intègre des masses d'informations sur les métiers, les filières, les règles sur les carrières, cadres d'emplois, temps de travail... la liste est très longue...

Sur le plan personnel, c'est une aventure passionnante, parfois difficile, mais aussi faites de petites victoires, de nombreuses choses qui ne se voient pas forcément. C'est parfois à force de discussions et d'arguments, qu'il est



également possible de faire bouger la collectivité sur certains points.

Alors, si parfois c'est un peu usant, j'en garde pour ma part le côté enrichissant et formateur. Avec l'espoir toujours présent de participer à faire évoluer le monde qui nous entoure grâce à ma petite pierre apportée à l'édifice...

J'encourage chacune et chacun d'entre vous à oser l'aventure, un jour, de la défense et l'obtention de nouveaux droits, de se dire que rien n'est inéluctable que chacun.e d'entre nous a le pouvoir entre ses mains de faire bouger les choses.



