



N°52

# Syndic' et vous !

Fédération Syndicale Unitaire

“ Bien informés, les hommes sont des citoyens ;  
mal informés ils deviennent des sujets. ”

Alfred Sauvy

Des mots sur des maux...  
Quand les instances s'en mêlent.  
Retour sur les instances : pages 2 à 5

Égalité femmes/hommes  
Où en est-on ?

Page 8



PROTECTION DE L'ENFANCE  
Au « Taquet ?! »!

Page 6



ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX  
Quelles conditions de travail ?

page 7

## Hommage

La section SNUTER FSU rend ici hommage à un de ses militants de la 1<sup>ère</sup> heure, Tanguy COUDRAY, décédé à l'âge de 58 ans.

En effet, c'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Tanguy. Ami fidèle et camarade de longue date, il fut un militant sur lequel nous pouvions compter, d'abord à l'UNATOS-FSU puis au SNUTER-FSU.

Tanguy fut de tous les combats, il a animé des heures d'infos syndicales et assuré la distribution de notre bulletin trimestriel en allant à la rencontre de ses collègues notamment ATTEE dans les collèges.

Militant de tous les combats, il a été encore présent ces derniers mois pour mener de front le combat contre la réforme des retraites et celui contre la maladie.

Tanguy était jovial, affable, il aimait la vie. Il manquera à toutes les personnes qu'il a croisées sur sa route.

C'est pour nous un grand choc de perdre un ami et militant encore si jeune.

Nous nous associons à la douleur de sa famille, à qui nous adressons nos sincères condoléances.

ATTEE  
Référentiel par collège

Page 9

## Assemblée départementale

FONCTIONNEMENT, FONCTIONNAIRES,  
FONCTIONNER.... Page 9

GREVES ET MANIFESTATIONS  
L'unité derrière les revendications

Page 9

RETRAITES  
Contre-réforme

Page 10

AIDE ALIMENTAIRE  
Un système violent !

Page 11

SALAIRE FONCTION PUBLIQUE  
Quel modèle ?

Page 11

## Paradis fiscaux

Mais pas le paradis pour toutes et tous !

Page 11

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

Mél : [fsu@eurelien.fr](mailto:fsu@eurelien.fr)

<http://www.fsu.fr/> <http://www.snuter-fsu.fr/>



**1- Approbation du PV du 31.01.2023 :**

Adopté à l'unanimité après intégration des demandes de modifications.

**2- Règlement intérieur collectivité :**

Il s'agit de la mise à jour du règlement intérieur suite à l'entrée en vigueur du Code général de la Fonction publique et de la réforme relative aux congés bonifiés

S'agissant de l'application de la Loi, il n'y a aucune latitude à modifier les dispositions proposées. Toutefois, la FSU a rappelé l'importance de la sémantique et notamment le remplacement du terme « fonctionnaire » par « agent public ». Elle a insisté sur le fait qu'il est symptomatique d'une évolution de la fonction publique et du statut qui, à notre avis, ne vont pas dans le bon sens.

La FSU a voté POUR la mise à jour du règlement en concordance avec la Loi, adopté à l'unanimité.

**3- Nouvelle organisation de la direction du numérique :**

Il est soumis au vote la nouvelle organisation de la direction du numérique ainsi que la création de nouveaux métiers dans la filière informatique.

Il s'agit ici du 2ème passage dans cette instance de l'organisation de la direction du numérique (DN). En effet, juste avant son départ, l'ancien DGS avait présenté, sans soumettre au vote, une organisation fort différente. La FSU indique, à la lecture de ce point, être agréablement surprise de s'apercevoir que sur les conclusions d'un même audit on peut avoir deux décisions opposées : on passe de la nécessité affirmée par la collectivité d'externaliser partiellement à la nécessité de venir renforcer en interne les équipes et les procédures.

Le Directeur général de services confirme que la vertu d'un audit c'est de prendre « une photo » mais sont bien du ressort de la collectivité, et que c'est bien la volonté qu'il a et assumera dans le mode de gouvernance.

Par ailleurs, la FSU souligne la volonté affichée de sérénité au sein de la DN, sérénité qu'elle pense nécessaire au sein de toutes les directions.

La FSU a voté POUR, adopté à l'unanimité.

**4- Ajustement organisationnel et d'effectifs de la direction de l'attractivité et des affaires culturelles :**

a) Modification et transfert de poste au sein de la DAAC

Il est soumis pour avis le transfert d'un poste d'assistant administratif de la MDEL au service du spectacle vivant et de l'éducation artistique. Le service connaît un fort accroissement de son activité, en raison de nouveaux projets. La collectivité indique que les deux postes actuels sont

insuffisants pour répondre à la commande politique.

Dans le même temps, il semble que les missions de revue de presse, auparavant dévolues à la MDEL, sont maintenant réalisées par le centre de documentation.

La FSU indique qu'il faut être attentif aux transferts de charges de travail d'un poste à un autre dans l'absolu. Toutefois, il ne semble pas ici que cela ait un impact sur le quotidien professionnel à la documentation. Et puis pour une fois que face à l'accroissement de la charge on met des moyens humains, comment ne pas être POUR ?!

b) Modification du cadre d'emplois d'un poste du service ressources documentaires et numériques (RDN) de la MDEL

La FSU rappelle être très attentive à la déqualification des postes. Il semble qu'ici le poste avait été transformé en catégorie B pour permettre l'évolution de carrière à un instant T mais que les missions relèvent bien de la catégorie C. Or, il est important de respecter les catégories, grades et cadres d'emploi pour conserver le statut déjà mis à mal.

La FSU demande si toutes ces modifications ont fait l'objet d'échanges préalables avec les agent.e.s concerné.e.s. Cela nous est confirmé par le Directeur.

La FSU a voté POUR, adopté par 5 voix POUR et 2 ABSTENTIONS.

**5- Ratios avancement grade :**

Certains avis du CST, dont celui sur les ratios, font l'objet d'un vote en assemblée départementale. La collectivité propose des ratios identiques à ceux de l'an passé, à savoir :

- 35 % en catégorie C,
- 25 % en catégorie B,
- 25 % en catégorie A.

La FSU réaffirme dans sa prise de parole la dichotomie entre l'administration qui insiste sur l'impact du budget de la collectivité et les collègues pour qui c'est le seul moyen d'obtenir une reconnaissance qu'ils et elles attendent souvent très longtemps.

En effet, la définition des ratios va induire le nombre de collègues promus indépendamment de leurs évaluations puisque cela ferme le robinet. Et ces ratios représentent bien ici une limite à la reconnaissance de la compétence et de l'engagement évoqué par le DGS.

Le DGS indique que le budget a été construit avec ces ratios mais que la nouvelle DRH doit effectuer un travail d'étude sur l'impact d'une augmentation des ratios sur les futurs budgets, comme les différents syndicats le demandent depuis quelques années.

La FSU a également redit que les collègues font part de la non visibilité du tableau d'avancement ce qui ne leur permet pas de se situer.

La FSU S'ABSTIENT sur ce point, qui reçoit 4 CONTRE, 3 ABSTENTIONS et 1 POUR.

**6- Création d'un métier de médiateur numérique pour les postes de conseillers numériques, mission inclusion numérique**

La collectivité indique que la création du métier de médiateur numérique permettra d'être en adéquation avec la réalité opérationnelle, de valoriser l'ensemble des compétences mises en œuvre, et de définir un intitulé plus lisible et attractif.



En marge de ce point, la FSU interroge sur le déploiement des collègues de la mission numérique rue Gabriel Péri qui devait ouvrir à l'automne. Après quelques retards du fait d'un revirement de la mairie de Chartres, les travaux vont se faire. Et donc l'installation est retardée.

La FSU fait également part des remontées concernant le quotidien des médiateurs numériques et des problèmes de matériel et de connexion lors des actions au sein des MDSC. Si tout ce qui peut permettre d'améliorer la pédagogie contre la fracture numérique auprès des usagers va dans le bon sens, les affichages ne peuvent pas être suffisants. Il faut que les collègues aient les moyens nécessaires pour réaliser leurs missions et notamment en connexion internet pour les usagers. Le travail est en cours concernant la WI-FI et dans l'attente des routeurs permettant de partager l'accès à internet.

La FSU vote POUR ce point, qui reçoit 4 ABSTENTIONS et 4 POUR).

La FSU a également évoqué en marge de ce point les problèmes de bureaux disponibles pour les accueils et entretiens qui dépassent le périmètre des médiateurs et médiatrices numériques mais qui sont patents sur certains sites.

**7- Fusion des missions « instruction » et comptabilité » service des prestations PAPH, Direction de l'autonomie**

Dans le cadre du projet de simplification de la procédure de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) mené depuis septembre 2020, un certain nombre de modifications sont d'ores et déjà intervenues.

Il s'agit ici de mutualiser les équipes de l'instruction et de comptabilité de l'APA. Dix agent.e.s du service prestations PAPH sont concernés (6 instructeurs et 4 comptables). La collectivité, en plus de la

diminution des délais de traitement, avance l'importance de rendre le travail des collègues plus intéressant.

La montée en compétences et la polyvalence induites par la fusion des missions impliquent un changement de rattachement métier.

Il semble que les collègues concernés ont été informés de la démarche en amont, dans le cadre de réunions du pôle APA et des entretiens d'évaluation.

Les formations débutent en avril 2023, et la mise en place de la nouvelle organisation serait effective au 1er juillet 2023.

La FSU admet que sur le papier cette proposition semble aller vers une simplification pour l'usager et une montée en compétence des collègues, accompagnée d'une reconnaissance du régime indemnitaire.

Elle ajoute qu'il semble que cela ait été réfléchi avec les intéressés et surtout que la mise en place effective de cette nouvelle organisation n'intervienne pas le lendemain du CST voire pire avant même ledit CST...

Bref, la démarche semble cohérente et satisfaisante pour le service public.

La FSU a voté POUR, adopté à l'unanimité.

#### **8- Ajustement organisationnel de la Direction de l'insertion par l'activité et des interventions sociales**

La collectivité indique que, suite à la mise en place des Maisons Départementales des Solidarités et de la Citoyenneté, le poste de chef de service adjoint n'avait pas été réouvert au recrutement depuis septembre 2020. Elle ajoute que pour face à l'importance des missions métiers du service et à plusieurs projets institutionnels et partenariaux mis en œuvre pour les cinq prochaines années, il a été nécessaire de recruter à nouveau un chef de service adjoint depuis janvier dernier.

La proposition soumise ici pour avis consiste à attribuer des fonctions managériales au chef de service adjoint, et de lui rattacher hiérarchiquement l'équipe en charge du FSL.

La FSU est intervenue notamment sur l'appellation « portefeuille » dans l'annexe et sur la connotation financière.

Elle est également intervenue sur la mise en place de téléconsultations sociales interrogeant sur le fait que le besoin de consultations à distance pouvait être solutionné par davantage de permanences et/ou de personnel dans les territoires

La collectivité répond qu'il ne s'agit là que d'une diversification qui semble-t-il permet de toucher un public jeune notamment, qui ne vient pas en MDSC ou aux permanences. Elle ajoute que cela n'est possible que pour les premiers entretiens et le primo diagnostic.

Enfin, la FSU indique regretter que ce point soit soumis pour avis du CST alors qu'il est déjà acté dans la collectivité, notamment le rattachement hiérarchique des collègues du FSL.

La FSU S'ABSTIENT sur ce point, qui reçoit 4 POUR et 4 CONTRE.

#### **9- Ajustement organisationnel de la MDSC Drouaise :**

La collectivité rappelle le calendrier et l'objectif de la mise en place des 5 MDSC entrés progressivement en vigueur avec la création et le recrutement des directeurs de MDSC.

Elle indique que la directrice de la MDSC du Drouais a en responsabilité le plus important nombre Equivalent Temps Plein ETP (130).

Elle dresse par ailleurs un état de la spécificité sur le plan socio démographique de la MDSC Drouaise qui couvre un bassin important et étendu géographiquement et a une hétérogénéité des publics accueillis (frange francilienne et grand rural du Perche).

Elle ajoute que le territoire, qui concentre la ville de Dreux, se caractérise par un taux de précarité important (28% des usagers contre 11.3% sur le territoire Eurélien et 13.9% sur le plan national) et par une demande sociale forte et exigeante.

Il est également à noter que le taux d'agression des agents est beaucoup plus élevé qu'ailleurs.

Sur le plan des ressources humaines, la collectivité dépeint une MDSC avec un taux d'absentéisme supérieur de 20% à la moyenne des autres MDSC et un grand turn-over.

La FSU souligne l'importance de cette présentation qui objective concrètement les remontées des collègues de DREUX. Toutefois, elle indique être sceptique sur le remède et le renfort de l'équipe de direction. Et le renfort des équipes de terrain, c'est pour quand ?

D'accord sur les constats mais la solution ne nous semblant pas suffisante, la FSU S'ABSTIENT sur ce point, qui reçoit 8 ABSTENTIONS. Elle espère que, une fois l'enquête réalisée par le service Qualité de vie au travail analysée, cela aboutira à des renforts de terrain.

#### **10- Ajustement des effectifs :**

a) Pole ECA-Direction de l'éducation, de l'enseignement supérieur et du sport

Le département assure le recrutement et la gestion des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE). Ces personnels sont en situation de double autorité, à la fois hiérarchique (le Président du Conseil départemental), et fonctionnelle (Chef.fe d'établissement et de l'Adjoint-gestionnaire du collège).

Dans la collectivité, actuellement, 2 agent.e.s sont chargé.e.s du suivi des ATTEE.

La collectivité, après une large réflexion sur l'évolution des besoins du service,

propose d'ouvrir ces deux postes de catégorie B, à la catégorie A.

La FSU se dit plutôt favorable à une montée en qualification de ces postes, qui s'accompagne d'une nouvelle classification RIFSEEP et qui pourrait permettre de réaffirmer le volontarisme du Département à se positionner comme le responsable hiérarchique des ATTEE, garant de leurs conditions de travail et de leurs droits !

La FSU a voté POUR, adopté à l'unanimité.

b) DGA R -Direction de la commande publique, des affaires juridiques et des assemblées

Le service des achats est rattaché à la direction de la commande publique, des affaires juridiques et des assemblées.

Il se compose de :

- 1 responsable de service
- 1 pôle travaux composé de 3 gestionnaires et de 0.5 acheteur
- 1 pôle fournitures et services composé de 3,5 acheteurs
- 1 pôle juridique composé de 2 juristes

La collectivité propose de supprimer les trois postes de gestionnaire de la commande publique, relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et de créer trois postes d'acheteurs relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, de catégorie B ou des attachés territoriaux, de catégorie A.

La FSU a voté POUR, adopté à l'unanimité.

#### **11- Bilan de l'accueil social Nogent et calendrier de déploiement Châteaudun et Dreux :**

La collectivité revient, pour information, sur la mise en place de l'accueil social à Nogent le Rotrou et évoque la mise en place à venir sur Châteaudun puis ensuite sur Dreux.

La FSU indique que, d'après les retours de collègues, des difficultés subsistent notamment le problème de bureau d'entretien. Elle souligne néanmoins qu'il y avait eu en son temps des ateliers et échanges avec des agent.e.s.

Elle ajoute qu'il semble, au regard de ce qui nous est présenté, que cela sera également le cas pour Châteaudun et pour Dreux. Mais, dans l'attente, elle regrette le manque de communication avec l'ensemble des collègues concerné.e.s. En conséquence, la crainte d'une mise en place calquée sur Nogent-le-Rotrou sans que chacune et chacun puisse évoquer la spécificité des postes, la technicité liés au métier des services a généré beaucoup d'inquiétude.

On sait combien l'accompagnement au changement est primordial bien en amont pour faciliter au lieu d'irriter....

#### **12- Questions des organisations syndicales :**

- La collectivité revient sur une question posée par la FSU en janvier dernier, après « l'incitation forte » de certains cadres au sein de la DGAS d'une utilisation parcimonieuse de la case « expert ». Il semble que nombre d'agent.e.s « aient perdu » la qualité d'expert.e.s suite à cette « incitation » soit directement du fait de l'évaluateur, soit du N+2. La FSU s'interrogeait sur l'équité d'une unité territoriale à une autre et de l'impact sur l'avancement de carrière, sur le CIA voire sur d'éventuelles mobilités. Après avoir précédemment indiqué que cela n'était pas une commande institutionnelle, la collectivité a indiqué qu'en fait il y avait bien eu un rappel de la notion de

maîtrise, d'expert, etc. Elle a indiqué que cela avait été évoqué de manière identique auprès de toutes et tous les encadrant.e.s.

La FSU a insisté sur l'application visible-ment très différente d'une équipe à une autre et redit son inquiétude sur l'équité et sur les impacts possibles.

Le DGS et la DRH ont indiqué que cela sera regardé de prêt.

Si vous êtes concerné.e.s et que lors de la campagne de promotion et d'avancement de grade ou pour l'attribution du CIA cela semble vous avoir été préjudiciable faites nous remonter l'information dès que possible !

- La FSU a proposé qu'il soit réfléchi à la mise en place d'une plateforme de covotage entre agent.e.s sur intranet

Le DGS a déclaré que cela était une excellente idée. Il a ajouté que cela pourrait se réfléchir au sein de la mission développement durable qui lui est directement rattachée.

- La FSU a sollicité pour toutes et tous au sein de la collectivité l'accès à l'organigramme du cabinet et de la direction de la communication, à la fois pour connaître les missions de chacun.e et plus simplement pour affirmer le désir de transparence de la collectivité

Le DGS affirme que nous y aurons accès dans quelques jours

**16 mai 2023**

### **1- approbation du PV du 21 mars 2023**

#### **2- Approbation du règlement intérieur du CST et de sa formation spécialisée**

Après plusieurs réunions de travail, la version soumise pour avis est une version qui est adoptée à l'unanimité.

#### **3- Approbation du protocole télétravail révisé**

Sur ce dossier également plusieurs réunions ont eu lieu.

Si globalement ce texte fait consensus, il reste quelques points notamment sur la nécessité :

d'une présence sur site après une semaine de vacances, de 2 jours obligatoires sur sites par semaine pour l'ensemble des équipes.

Sur le premier point, la rédaction finale est « en cas d'absence d'une semaine ou plus, un retour en présentiel devra être privilégié ».

Sur le second point, le Directeur général indique, qu'il est nécessaire de tester cette disposition, quitte à se poser ensuite la question de sa plus value. Il a ajouté qu'il était de la responsabilité de la collectivité de veiller au respect de cette règle.

Ce protocole qui sera signé sous la forme de l'accord collectif a reçu un avis favorable à l'unanimité.

#### **4- Plan de promotion des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, la loi de transformation de la fonction publique crée, au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, une

voie dérogatoire de promotion interne au sein des collectivités.

Il s'agit ici conformément au texte de définir la procédure, ainsi que la composition de la commission d'études des candidatures.

Enfin, il convient d'émettre un avis sur la proposition de création de quatre postes en 2023 : 2 postes d'agent.e de maîtrise (cat. C), 1 poste de technicien.ne (cat. B) et 1 poste de conseiller.e socio-éducatif (cat. A).

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

5- Ajustement organisation DEF/DIAIS : rattachement du poste d'accueil de la place des Épars

Compte tenu de l'évolution des missions, ainsi que de la diminution du nombre d'usager.e.s de la direction en enfance et famille, et notamment de MNA, accueilli.e.s place des épars, il est ici proposé de rattacher dorénavant le poste d'accueil à la direction de l'insertion et de l'action sociale.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

6- création d'une « équipe ressources » au pôle solidarités

Face au taux d'absentéisme au sein des MDSC et devant la difficulté de recruter des contractuel.le.s pour le remplacement des postes vacants temporairement, il est ici proposé de créer une équipe composée de travailleurs sociaux, référent.e.s ASE et puéricultrices pour pourvoir au remplacement des arrêts longs.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité, après différents échanges, portant notamment sur les fiches de poste, les services concernés pour les remplacements, la NBI et le constat commun de la nécessité de rendre les postes attractifs.

#### **7- ajustement organisationnel, cellule des affaires juridiques, direction de la commande publique**

Afin de libérer du temps à la directrice, afin qu'elle se recentre sur les stratégies juridiques que la collectivité souhaite développer, il est proposé de supprimer un poste de juriste et de créer un poste de chef.fe de service, des affaires juridiques.

Il convient de noter qu'actuellement, sur les trois postes de juriste, deux sont vacants. Décidément notre collectivité a du mal à fidéliser ses personnels et pas que dans le secteur social. C'est donc un des deux postes vacants qui est supprimé pour permettre la création du poste de chef.fe de service. Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

#### **8- ajustement organisationnel de la direction de la communication**

Actuellement, la direction de la communication en plus du pôle administration générale est organisée en deux secteurs avec un pôle graphique dirigé par un responsable et, des chargés de communication sans manager responsable.

La collectivité soumet ici la création d'un pôle éditorial avec la suppression d'un des quatre postes de chargé de communication et la création d'un poste de cadres intermédiaires.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

#### **9- ajustement organisationnel de la médiathèque départementale**

a- Les besoins du service, ressources documentaires et numériques évoluant notamment au regard de l'engagement de la collectivité auprès du réseau partenaire pour le développement de la lecture publique. Il est proposé de supprimer un poste d'assistant administratif et de créer un poste de magasinier.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

b- le poste d'adjoint au chef de service développement des bibliothèques est actuellement vacant. De plus, la disparition d'un poste de médiateur culturel des bibliothèques décidé en 2021 à désorganisée le service développement des bibliothèques. À fin de renforcer l'équipe des bibliothécaires, il est proposé de supprimer le poste d'adjoint au chef de service et de créer un poste de bibliothécaire référent de territoire.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

#### **10- ajustement des effectifs**

a- pôle solidarité, direction enfance et famille  
Afin de procéder au recrutement pour remplacer la directrice enfance et famille, qui a quitté la collectivité et pallier les difficultés de recrutement, la collectivité propose d'ouvrir le recrutement à tous les cadres d'emploi des attachés territoriaux et administrateurs territoriaux.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

b- pôle ressources direction du



numérique

Dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la nouvelle organisation de la direction du numérique présenté au comité social territoriale du 21 mars dernier et afin d'adapter un certain nombre de cadre d'emploi. Il est proposé la suppression de poste d'ingénieurs territoriaux et la création de deux postes relevant de tous les grades, des cadres d'emploi, des ingénieurs territoriaux et des attachés territoriaux.

Ce point a reçu un avis favorable à l'unanimité.

## 11- questions diverses

1/La FSU a souhaité être destinataire de la note de cadrage.

des critères et grilles qui ont permis de définir les montants de CIA attribués aux agent.e.s de la collectivité. Elle a également demandé si l'enveloppe pour le versement en 2023 est identique à celle de l'année passée ?

La collectivité nous a répondu que les critères sont les mêmes que ceux de l'an passé, à savoir l'engagement, la manière de servir, la participation à divers chantiers de la collectivité. Un point plus complet sera fait lors de la prochaine réunion mensuelle de concertation.

Par ailleurs, il nous a été confirmé que le montant global de l'enveloppe votée était identique à celle de 2022.

2/La FSU interroge sur la ré-

flexion sur la valeur faciale des titres restaurants ? Pour mémoire un certain nombre de collègues ne sont pas concernés par la rémunération des CET et des heures sup ?

Le directeur général des services a réitéré que le président et la première vice-présidente en charge des personnels n'étaient pas opposés à revoir la valeur faciale des titres restaurant, et que cette discussion ferait l'objet d'une discussion plus globale qui intégrerait, notamment la possibilité de rémunération d'une partie des jours de CET.

3/Serait-il envisageable de travailler collectivement sur la réalisation d'une expo circulante, ou vidéos en prévision du 25 novembre 2023, pour définir

ce que sont les situations de violences sexistes ou sexuelles destiné à l'ensemble des agents de la collectivité ?

Le directeur général des services a répondu que la collectivité était d'accord sur le principe, être ouverte aux propositions que pourraient faire notamment la référente représentante du personnel à ce sujet.

4/ La FSU a interrogé la collectivité sur les dysfonctionnements de l'application Geovélo ; application notamment utilisée pour l'opération mai à Vélo.

Une réponse technique devrait nous parvenir ultérieurement.

*La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) est une instance de dialogue social au sein des collectivités territoriales.*

*Cette formation spécialisée est une émanation du Comité Social Territorial (CST).*

*Elle traite des questions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail.*

**FSSSCT**

**21 mars 2023**

### 1 – Approbation du PV du 29/11/22

Avis favorable sous réserve des rajouts demandés par la FSU

### 2 – Election du nouveau secrétaire

Il a été décidé que l'UNSA sera secrétaire de la formation pour 2023

### 3 – Approbation du règlement intérieur

Avis favorable sous réserve des modifications demandés par les OS et de l'adoption par l'Assemblée du 27/03/2023 pour l'adoption de 2 suppléants pour un titulaire

### 4 – Point sur la programmation des travaux sur 2023 : pour information

Marché Global de Performance 1 et 2 pour un certain nombre de collègues : les travaux portent sur la rénovation et la performance énergétique La FSU s'interroge sur la place des Ouvriers Professionnels dans les collèges concernés avec l'installation de nouveaux équipements techniques (chaudière, ...) La collectivité précise que les OP sont associés sur les phases de réception et de formation.

Bâtiments administratifs et techniques et Monuments historiques

### 5 – Déploiement du Plan Hygiène et Sécurité au sein des collèges : pour information

Généralisation progressive sur 3 ans sur l'ensemble des collèges de la méthode de nettoyage par pré-imprégnation suivant le planning de formation, formation assurée par le prestataire en collaboration avec le service vie des collèges.

La FSU demande si tous les étages des bâtiments seront bien pourvus d'adoucisseurs. La collectivité répond favorablement.

La collectivité précise que les produits écoresponsables seront commandés par les collèges. Face à la disparité actuelle dans l'achat des produits par les établissements, la FSU questionne la collectivité sur la non prise en charge de ces achats par le CD 28. La collectivité précise d'une part que le service vie des collèges se rapproche des établissements pour les

orienter et les conseiller, et d'autre part au vu de la quantité peu importante à commander ne permet pas de recourir aux marchés publics. S'agissant de l'équipement des chariots sur l'ensemble des collèges, la FSU constate que pour le collègue Louis Armand de Dreux, cet achat devrait intervenir en 2025 alors que va s'ouvrir prochainement un nouvel étage. Pourquoi aujourd'hui équiper le collègue d'un chariot ordinaire alors que celui-ci sera remplacé par un chariot « éco-responsable » en 2025. La collectivité prend acte mais précise qu'elle ne peut pas faire du cas par cas.

### 6 – Point sur le trousseau de base des ATTEE : pour information

La 1<sup>ère</sup> dotation sera de 5 tenues par agent et 10 tenues pour les agents polyvalents + cuisine, et un réassort tous les ans.

### 7 – Plan d'action ATTEE : pour information

La collectivité nous fait un point d'étape des 17 actions sur 3 axes :

Axe 1 : fédérer les ATTEE en réaffirmant la gouvernance et en améliorant les conditions de travail

Axe 2 : améliorer la communication, l'information et la professionnalisation des ATTEE

Axe 3 : développer la gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein des collèges

### 8 – Programme de prévention 2023 : pour information

C'est enfin l'arrivée du Document Unique ! Maintenant se pose la question de quels moyens se donne la collectivité pour suivre et mettre à

jour ce DU. La collectivité précise qu'un travail sera fait avec un prestataire externe pour avoir un outil accessible à tous. La mise à jour sera faite par les managers accompagnée du service QVT.

### 9 – Visite ACFI – CMI d'Auneau : pour information

Les résultats réalisés par l'ACFI sont très négatifs. Un travail est actuellement en cours pour améliorer et lever ces observations négatives. Un retour sera fait à l'ACFI.

### 10 – Visite CHSCT MDSC de Dreux : pour information

La collectivité nous assure que chaque agent a eu la possibilité d'échanger avec la délégation composée notamment de Mme LEFEBVRE et de représentants du personnel et que l'ensemble de la visite s'est déroulée correctement.

Le rapatriement de la MDA dans ce bâtiment a été évoqué.

La collectivité réfléchit actuellement sur la possibilité d'une salle de repos et de sport au rez-de-chaussée de ce bâtiment et envisage la mise en place de cours de sophrologie. A SUIVRE ...

### 11 – Visite CHSCT Direction du Numérique – pour information

Un manque de lieu de stockage a été relevé ainsi que localisation des agents sur 3 étages (4<sup>ème</sup>, 2<sup>ème</sup> et rez-de-jardin). Une réflexion est en cours sur le déménagement de cette direction permettant le regroupement des agents sur un même étage.

### 12 – Point sur le diagnostic de la situation de la MDSC de Dreux : pour information

Ce point a été abordé au CST du matin (Cf. le CR adressé par la section le 27 mars).

### 13 – Information sur les fiches issues du registre SST : pour information

Les fiches relatant des agressions sont issues des MDSC



## PROTECTION DE L'ENFANCE

### Au « Taquet ?! »

Malgré les réformes successives, pas toujours appliquées, la **protection de l'enfance se porte mal**. Les ambitions de la loi relative à la protection des enfants du 7 février 2022, dite « Taquet » étaient nombreuses. Un an après, il est trop tôt pour tirer un bilan global, notamment du fait du délai entre la loi, les décrets et leur mise en œuvre. De plus, le bilan est inégal puisque la politique de la protection de l'enfance relevant des départements, chacun fait un peu à sa manière.

Le secteur de la protection de l'enfance doit faire face à diverses difficultés telles que la dégradation des situations sociales mais également et principalement à celle du **recrutement des professionnels**, ainsi que le turnover dans les services, qui ne participe pas à l'épanouissement de l'enfant. Des agent.e.s expliquent ce phénomène par les conditions de travail et notamment un taux d'encadrement des jeunes trop faible.

Même si la protection de l'enfance relève des Départements, le pilotage passe désormais par une gouvernance tripartite. Les représentant.e.s des Départements, de l'Etat et des associations ont signé une convention constitutive du groupement d'intérêt public pour la protection de l'enfance, l'adoption et l'accès aux origines personnelles, dénommé « **France enfance protégée** » (FEP). La FEP a absorbé le secrétariat général du Conseil national pour l'accès aux origines personnelles (CNAOP), le Conseil national de l'adoption (CNA) et le Conseil national de la protection de l'enfance (CNPE) ainsi que l'Agence française de l'adoption (AFA), le Service national d'accueil téléphonique pour l'enfance en danger (Snated) et l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE).

Au niveau local, neuf départements ont candidaté pour expérimenter des **comités départementaux de la protection de l'enfance** (CDPE) suite au décret d'application ayant été publié en décembre 2022. Ces comités doivent réunir associations, départements, services de l'Etat (Education nationale, ARS, Justice...) autour de la table notamment pour discuter des cas complexes dont les jeunes souffrant de troubles nécessitant un suivi sanitaire par exemple.

La loi du 7 février 2022 ne dit pas les choses clairement, mais elle affirme le principe que l'on ne peut pas laisser un enfant seul. Quelle que soit la forme que cela prenne : tiers digne de confiance, parrain, marraine, mentor.

La loi « Taquet » a eu le mérite de donner une **définition légale de la maltraitance**, cependant, les décrets prennent du retard. Ainsi, elle ne répond pas concrètement à l'enjeu qui est la lutte contre la maltraitance institutionnelle, qui nécessite repérage et procédures. Les structures accueillant les enfants placés attendent des précisions sur le contenu du projet d'établissement et de service, et sur la création d'une autorité extérieure indépendante vers laquelle les jeunes pourront se tourner en cas de difficulté avec l'institution.

Une mesure phare de la loi Taquet était



de rendre le **Contrat Jeune Majeur** (CJM) obligatoire. Sur le plan national, les résultats de son application sont inégaux : certains départements l'appliquent, d'autres peu ou pas du tout. Certains proposent des CJM « tièdes » d'une durée courte de 3 à 6 mois. Le collectif d'anciens de l'ASE, Cause majeur ! dénonce la méconnaissance des obligations découlant de la loi et ses imprécisions. L'Eure et Loir fait partie des « bons élèves » en proposant des CJM adaptés aux souhaits et besoins des jeunes, avec une préparation de leur projet tout au cours de l'année de leurs 17 ans, afin de les accompagner et leur éviter toute sortie sèche.

La loi de 2022 rend obligatoire le passage en préfecture ainsi que le fait de

laisser ses empreintes, ce qui dissuade beaucoup de **mineurs non accompagnés** [MNA] de demander une protection. La loi resserre le contrôle sur ces jeunes tout en souhaitant améliorer leur prise en charge en interdisant leur placement à l'hôtel pour 2024. Toutefois le décret n'est toujours pas paru.

La loi « Taquet » affirme le principe que tout enfant placé se voit proposer un **parrainage**, notamment pour participer à l'ouverture des jeunes sur l'extérieur, leur permettre de vivre des tranches de vie ordinaire, hors institution. Néanmoins, la plus grosse difficulté est le recrutement des parrains-marraines, qui nécessite de vérifier leur honorabilité. Certains départements ont fait le choix de financer des associations.

La loi « Taquet » réaffirme la place du **tiers digne de confiance (TDC)**, introduit dès l'ordonnance de 1945, qui doit désormais être systématiquement recherché dans l'entourage de l'enfant avant placement. La protection de l'enfance y recourt peu, concernant en moyenne 7 % des enfants confiés. Les TDC sont confrontés à des complexités et des impasses administratives. N'ayant pas l'autorité parentale, les TDC n'ont la compétence que pour les actes usuels du quotidien. Pour tout autre besoin, ils doivent demander l'autorisation aux parents. Même s'ils prennent en charge le quotidien de ces enfants, les TDC ne peuvent pas les rattacher à leur foyer fiscal.

Le manque de place tant en structure qu'en famille d'accueil à ce jour en Eure et Loir, incite à avoir recours au statut de TDC.

Le département d'Eure et Loir s'est saisi de la loi Taquet pour faire évoluer le **statut de l'assistant familial**, dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de rendre le métier plus attractif.

### La maltraitance a désormais une définition juridique.

*La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations.*

Cette définition est à distinguer de celle, plus restrictive, qui concerne l'obligation de signalement aux autorités judiciaire et administrative prévu par l'article 434-3 du code pénal. Pour mémoire, cette dernière porte exclusivement sur les atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes vulnérables.

## La construction des liens en protection de l'enfance

Anne Raynaud, médecin psychiatre et auteure d'ouvrages, a fondé le premier institut de la parentalité à Bordeaux, en 2017, puis à Paris, deux ans plus tard.

Elle déclare que les pays qui ont intégré la théorie de l'attachement, comme le Québec, ont moins de placements.

Cette théorie a émergé après-guerre, en Grande-Bretagne. Le pédopsychiatre John Bowlby travaille alors auprès des enfants des orphelinats et constate que, même lorsqu'ils ont des soins prodigués par des nourrices, ils ne vont pas bien, voire meurent. Le médecin comprend que pour survivre, les enfants, y compris les nourrissons, ont besoin de pouvoir compter sur quelqu'un de plus fort, de plus sage, en capacité de les reconforter.

S'il est un domaine où l'attachement semble une approche particulièrement opérationnelle c'est bien la protection de l'enfance.

En effet, les enfants placés présentent un problème de santé mentale 2 à 3 fois plus élevé. John Bowlby explique que les étapes suivantes du développement de l'enfant (exploration du monde et socialisation), se déroulent d'autant mieux que l'enfant sait qu'il peut se fier à quelqu'un qui est là, à qui il peut se référer quand les choses semblent trop nouvelles ou dangereuses. A l'inverse, il devient plus inquiet, se défendant soit par l'évitement, soit par un rapprochement exagéré et agressif, s'il y a trop d'inconnu, trop d'inconsistance, trop de discontinuité, trop de ruptures ou même d'agressions imprévues.

Le maillon faible français est l'évaluation des compétences et des capacités des parents. On espère toujours qu'ils vont réussir. On attend. L'enfant reste confié, avec des audiences tous les deux ans devant des juges et dans des lieux différents, développant ainsi des troubles de l'attachement de plus en plus lourds et invasifs. Cet enfant aura ainsi une très mauvaise estime de lui-même, il n'aura pas confiance en lui, ne s'aimera pas et ne pourra pas aimer les autres de manière inconditionnelle : des caractéristiques qui sont aux fondements de la dépendance affective et du trouble de la personnalité.

### ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX

## Quelles conditions de travail ?

**D**eux associations nationales (Anamaaf et la Casamaaf) ont initié le premier baromètre de la... ? dont l'objectif est « *Attester du bien-être ou du mal-être au travail* » des assistant.e.s familiaux.

Pour cela elles ont analysé les réponses de plus de 2 600 professionnel.le.s à un questionnaire et rédigé un rapport d'analyse des conditions d'exercice.

**Liens avec l'équipe** : Parmi ses nombreux constats, le rapport met en lumière « *une relation différente* » de l'assistant.e familial.e avec l'équipe selon le type d'employeur. Lorsque ce dernier relève du secteur privé, le professionnel est davantage associé aux réunions d'équipe et rencontre plus souvent le ou la référent.e de l'enfant confié.

Enfin, plus de 70 % des assistant.e.s familiales.aux du privé déclarent avoir un projet personnalisé pour l'enfant (PPE) qu'elles ou ils accueillent, contre 43 % dans le public.

**Reconnaissance** : Quel que soit le secteur, 78 % des professionnel.le.s se sentent respecté.e.s et reconnu.e.s dans leur activité et seulement 22 % considèrent l'être pas ou peu.

**Plus de 50 heures par semaine** : Près de 80 % travaillent plus de 50 heures par semaine.

Il ressort aussi que les plus diplômé.e.s (Bac +4) partent plus en congés sans les enfants confiés (67 %). Contrairement à certaines idées reçues, les professionnel.le.s les plus jeunes « *sont celles et ceux qui accueillent le plus les enfants confiés pendant leurs congés* ».

**Moins de 2 000 € par mois** : Côté salaires, plus de 70 % gagnent moins de 2 000 € par mois, ce qui en fait

un « *métier financièrement peu attractif* ».

**Confiance** : Les constats sur les conditions psychosociales du métier montrent que la conciliation de l'activité avec la vie de famille « *apparaît favorable* », même si plus d'un tiers de la profession reste insatisfait.

**Rupture de placement** : Par ailleurs, elles et ils s'inquiètent du nombre important de rupture de placement qui concerne plus d'une famille d'accueil sur deux.

*C'est d'ailleurs ce que pointent des chercheurs en indiquant que ce constat alarmant vient nuancer l'effet sécurisant et stable de l'accueil familial. Ils appellent à mettre en place des formations spécifiques « afin de prévenir les situations de risque ».*

*Ce baromètre national semble se rapprocher de la tendance des assistants familiaux au département d'Eure et Loir.*







## Égalité femmes/hommes

# Où en est-on ?

**Les** injustices au travail sont aussi liées aux métiers dévalorisés principalement occupés par des femmes. Cela va bien au-delà des femmes de ménage et aides à domicile. Les salaires des enseignants, des infirmières et des travailleurs sociaux, que l'on devrait appeler travailleuses sociales, ont littéralement chuté depuis une vingtaine d'années. Ce sont les métiers du « care », beaucoup moins prisés par les hommes, qui ont fait les frais de cette dévalorisation.

**Bien que les pays européens aient réalisé des progrès importants dans l'égalité des sexes, les femmes continuent de faire face à plusieurs formes de discrimination.** Voici quelques-unes des principales discriminations dont sont victimes les femmes en Europe :

- **Discrimination salariale** : Les

femmes gagnent en moyenne moins que les hommes pour un travail équivalent. Selon les dernières statistiques de l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les sexes s'élève à environ 14 %.

- **Discrimination en matière d'emploi** : Les femmes sont souvent concentrées dans des emplois précaires et moins bien rémunérés. Elles ont également tendance à être sous-représentées dans les postes de direction et les professions STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques).

- **Violence de genre** : Les femmes sont souvent victimes de violence domestique, de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles. Ces violences ont des conséquences physiques, psychologiques et économiques graves.

**Discrimination dans la sphère politique** : Là aussi, il y a des progrès à faire ! Elles sont fréquemment sous-représentées dans les sphères politiques, avec moins de femmes que d'hommes occupant des postes électifs ou des postes de haut niveau dans l'administration publique.

**Les violences faites aux femmes sont là aussi des réalités bien documentées.** Depuis le début de l'année, 29 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Si cela continue à ce rythme, il faudra dénombrer 155 femmes qui mourront au cours de l'année.

Alors à tous ceux -et plus rarement celles- qui méprisent la lutte des femmes mise en lumière tous les 8 mars : eh bien oui, ce combat est toujours nécessaire. La FSU y prend toute sa part nationalement et localement. Elle était d'ailleurs très présente à CHARTRES pour participer à l'opération « le sol de la honte » !

## Le sol de la honte !

Le SNUTER-FSU 28 et la section du Conseil départemental étaient présents autour du collectif #NousToutes 28 le 8 mars, à Chartres, dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

En raison des inégalités qu'elles subissent, les femmes gagnent en moyenne 26% de moins que les hommes, elles travaillent donc « gratuitement » à partir de 15h40 chaque jour.

Nous avons donc réalisé le sol de la honte, représentant des chiffres témoins des inégalités que subissent les femmes dans tous les domaines de la vie : professionnelle, familiale, médiatique, sportive ou encore politique.

En 2023, malgré les affirmations politiques, malgré les législations, les inégalités demeurent. La société continue de marcher sur les femmes, en s'appuyant sur leur travail pour fonctionner, mais sans les reconnaître à leur juste valeur, sans leur donner d'équales opportunités.

Les femmes ont encore la charge de la majorité du travail domestique et sont plus nombreuses que les hommes à aménager leur temps de travail pour s'occuper des enfants. Les femmes sont sous-représentées dans des domaines toujours peu valorisés et peu rémunérés, malgré les signes de sympathie de la crise du COVID. Les femmes accèdent moins aux emplois les mieux rémunérés et sont toujours en moyenne moins bien payées, à emploi et qualification égales que leurs collègues masculins.

Ces inégalités de la vie active entraînent invariablement les inégalités de la vie retraitée.





## Référentiel par collègue

En juin 2021, les organisations syndicales ont appris en interrogeant la collectivité qu'il n'y aurait pas de stagiairisation d'agent.e.s techniques territoriales des établissements d'enseignement (ATTEE) pour la rentrée septembre 2022.

Face à l'interpellation des syndicats, la collectivité indiquait sa volonté de construire un nouveau référentiel de dotation en personnels ATTEE des collèges.

La FSU a dès lors demandé à ce que les syndicats soient associés aux groupes de travail prévu avec le cabinet « Éducation et Territoires ».

Ce travail a commencé en septembre 2022, l'année s'écoulant les organisations syndicales toujours pas associées, la FSU a relancé plusieurs fois la collectivité.

Finalement un groupe de travail s'est tenu avec les organisations syndicales et le cabinet « Éducation et Territoires », le mercredi 12 avril, après que différents agent.e.s de groupes métiers se soient réunis.

Après une présentation de l'état du dossier, nous sommes rentrés dans le vif du sujet. Le cabinet a vite pointé la problématique principale : les postes d'accueil.

Lors de la réunion du groupe « agent.e.s polyvalent.e.s », elles et ils ont semblé-t-il pointé que ce sont toujours elles et eux qui pallient les absences à l'accueil et que l'inverse n'existe pas.

Les syndicats, et en premier lieu la FSU, ont rappelé la nécessité de ce métier et de la mission d'accueil. Le cabinet a également indiqué que les équipes de direction des établissements scolaires sont attachées aux postes d'accueil.

Pourtant, dans la discussion, les représentantes du cabinet ont évoqué la piste du standard téléphonique, qui permettrait de

« remplacer » l'agent.e d'accueil, sans en dire plus par ailleurs. Est-ce une volonté de la collectivité ou simplement une piste de travail du cabinet ?

La FSU sera vigilante que cela ne soit pas une volonté d'abandonner cette mission.

Par ailleurs, la FSU a rappelé que lorsque la collectivité avait souhaité faire « tourner les agent.e.s » sur le poste d'accueil, elle n'y était pas favorable, ce que d'ailleurs elle a rappelé à plusieurs reprises. Elle a également rappelé qu'auparavant cela fonctionnait souvent en binôme. Peut-être y avait-il nécessité à revoir l'organisation des horaires, en lien avec le binôme affecté, mais sûrement pas à supprimer les postes spécifiques d'agent.e.s d'accueil.

Ensuite le cabinet a évoqué la situation des ouvriers professionnels, en pointant un certain nombre de difficultés : travaux nécessitant certaines compétences, déménagement ...

Sans abuser du « c'était mieux avant », la FSU a rappelé qu'avant leur décentralisation, les ouvriers professionnels étaient recrutés par concours après une formation de plusieurs mois.

Or, depuis la décentralisation et notamment la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, le mode de recrutement a changé.

Suite aux différents échanges du groupe ouvriers polyvalents, le cabinet nous indique le souhait des agents présents de pouvoir s'entraider mutuellement lors de gros travaux ou déménagement et lors des restructurations des bâtiments.

La FSU a rappelé que lors des restructurations, il était normalement prévu des entreprises pour assurer les déménagements, il suffit simplement de le faire appliquer.

La FSU sera vigilante lors de la restitution des travaux du cabinet et reviendra vers vous pour vous tenir informé.e.s.

### Assemblée départementale

#### **FONCTIONNEMENT, FONCTIONNAIRES, FONCTIONNER....**

Pour mémoire, même si souvent nous, les syndicats et/ou les agent.e.s, regrettons et soulignons la posture ou les choix des hauts cadres de notre collectivité, il est important de rappeler que celles et ceux qui arbitrent les choix sont les élu.e.s. Il est certes important qu'elles et ils puissent le faire en connaissance de cause. C'est ce à quoi s'emploient les syndicats et représentant.e.s du personnel notamment dans les instances consultatives.

Les choix des élu.e.s impactant les agent.e.s que ce soit en terme de conditions de travail, de rémunération, d'organisation de la collectivité sont la majeure partie du temps le résultat des débats et vote en Assemblée départementale. Lors de celle du 27 mars 2023, si au détour d'une phrase le Président a rappelé l'engagement des agent.e.s, nous avons, comme trop souvent encore, entendu dans la bouche de certains élus le poids du fonctionnement qui empêcherait la collectivité d'investir plus ce qui soutiendrait davantage l'économie. Cette perpétuelle ritournelle vise notamment les personnels et souvent de façon à peine voilée !

**Pour mémoire, à celles et ceux qui l'auraient oublié, sans le fonctionnement et sans les agent.e.s la collectivité ne pourrait pas fonctionner ! Même si ça va sans dire ; ça va tout de même mieux en le disant....**

### GREVES ET MANIFESTATIONS

#### **L'unité derrière les revendications**

Le climat est morose certes, les grèves et les manifestations sont souvent perçues comme des moments de tension et de mécontentement. Pourtant, tout mouvement social tel que celui qui se déroule, en opposition à la contre-réforme des retraites, ne se conduit pas dans la tristesse, bien au contraire. La joie du partage est une émotion vécue par beaucoup. Elle peut être communicative.

Tout d'abord, les manifestations offrent un sentiment d'appartenance à un groupe. Les participants, unis par des préoccupations et des objectifs communs, trouvent réconfort et solidarité en se rassemblant autour de leur cause. Le rejet du report de l'âge légal de la retraite est un élément clair et mobilisateur qui unit le plus grand nombre. Les manifestations un peu partout en France sont aussi des espaces d'expressions libres pour les émotions, qu'il s'agisse de colère, de frustration ou de la volonté d'un monde plus juste. Les manifestant.e.s peuvent ainsi libérer leurs émotions, ce qui finalement contribue à procurer un certain soulagement et à ne pas se sentir impuissant.e.s face à des évolutions qui broient notamment les plus faibles.

En prenant part à ces actions, toutes celles et tous ceux qui se retrouvent ensemble nourrissent l'espoir que leur voix sera entendue et qu'un changement positif sera possible, même si parfois le découragement peut guetter au regard des événements.

La participation à ces actions collectives renforce l'engagement envers une cause ou un objectif commun, générant un sentiment de fierté d'agir selon leurs convictions.

Par ailleurs, malgré ce que vous pouvez voir à la télévision qui met souvent en avant les incidents, voire les violences, ces rassemblements offrent l'opportunité de rencontrer et d'échanger avec d'autres personnes partageant les mêmes idées. Or, c'est ce dont nous avons besoin, des interactions sociales qui contribuent à donner envie.

**Alors n'hésitez pas, ne vous résignez pas, mobilisez-vous !**



## RETRAITES

### Contre-réforme : où en est-on ?

Pour que la loi réformant les retraites puisse effectivement entrer en vigueur, pas moins de 31 décrets et arrêtés doivent être rédigés, soumis aux caisses, parfois aussi au Conseil d'Etat lorsqu'ils concernent la fonction publique.

Après que 2,3 millions de jeunes, de salarié.es et de retraité.e.s aient défilé partout en France, faisant du 1<sup>er</sup> mai 2023 une des plus importantes journées de l'histoire sociale de notre pays, le front intersyndical contre la réforme des retraites prépare une nouvelle journée de mobilisation pour le 6 juin prochain.

Ne lâchons rien et restons mobilisé sur les journées nationales mais également localement sur les mobilisations notamment lors des déplacements des membres du gouvernement comme lors de la venue de Elisabeth BORNE et celle d'Olivier DUS-SOPT en avril dernier !

## SANTÉ AU TRAVAIL / RETRAITE

### Fin de carrière

La séquence sur la réforme des retraites a mis en lumière que nombre de seniors ne travaillent déjà plus au moment de faire valoir leurs droits. Nul n'ignore plus aujourd'hui que les trois quarts des 50-55 ans ont un emploi, mais seulement un tiers des 60-64 ans. Une étude de France stratégie, publiée le 20 avril, vient confirmer que près de 30 % des salariés qui finissent leur carrière ne sont ni à la retraite ni en emploi, mais au chômage, malades ou inactifs.

#### Départ anticipé

Chaque année, tous métiers confondus, 29 % des départs en fin de carrière se font hors retraite ou pré-retraite. Ces personnes sont soit au chômage (4 %), soit en longue maladie ou en invalidité (10 %), soit en inactivité (15 %) ; parce qu'elles ont renoncé à chercher un emploi ou ne sont pas disponibles.

Parmi les métiers les plus concernés par des sorties précoces de l'emploi, on trouve les ouvriers manutentionnaires et du BTP, les employés de l'hôtellerie-restauration, les caissières, mais aussi les « professionnels de l'action culturelle, sportives et les surveillants » ainsi que les agents d'entretien.

La période d'étude de la note de France stratégie couvre la réforme de 2010 relevant l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans. Celle-ci « a conduit à une forte hausse du taux d'emploi des 55-64 ans, mais [...] s'est aussi traduite par une augmentation du non-emploi (chômage, invalidité) », relèvent les auteurs. Les moins qualifiés, et donc souvent les plus bas salaires, sont les plus concernés. **Et bien évidemment qui dit départ précoce dit pension retraite diminuée !!!**

#### Augmentation des dépenses de soin

Autre conséquence de la réforme de 2010 : une augmentation de la probabilité d'avoir un arrêt maladie pour les individus proches de la retraite et donc une forte probabilité également de voir les dépenses de soins de santé augmenter !

### Et on ose nous parler de justice sociale !



## Contre-réforme des retraites

### Les femmes vont subir les conséquences les plus néfastes

Avec le projet de réforme des retraites même si le gouvernement n'a cessé de répéter que cette réforme est juste et favorable aux femmes, l'étude d'impact de la réforme prouve le contraire :

- Les femmes sont celles qui ont des carrières hachées, le plus souvent pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches. Elles doivent donc travailler jusqu'à 67 ans pour avoir une pension au taux plein. Cette première injustice existait déjà. Elle ne sera pas corrigée. Mais Pourquoi les femmes ont-elles des carrières plus courtes ? Parce qu'elles se retirent de l'emploi pour prendre en charge les enfants, du fait qu'elles ont du mal à trouver des modes de

garde, par manque de crèches... Plus tard, plutôt vers 50 ans, elles s'interrompent pour s'occuper d'un parent malade ou dépendant.

- Les congés parentaux comptabilisés jusqu'à 4 trimestres pour partir avec le dispositif carrières longues n'est pas une avancée majeure. Elle ne concerne, selon l'étude d'impact, que 3 000 femmes qui pourront partir jusqu'à un an plus tôt à la retraite : c'est certes un progrès, mais pour une infime partie. Pourquoi ne retenir que 4 trimestres et ne pas intégrer tous les congés parentaux ?

- On l'a vu, les 1 200 euros bruts annoncés comme minima retraite par le gouvernement ne concerne que les carrières ininterrompues, à temps plein et au

Smic. Du coup, une majorité de femmes (et d'hommes) en seront exclues, car les femmes ont non seulement des carrières hachées, mais ce sont elles aussi qui travaillent à temps partiel.

Les femmes ayant eu des enfants et une carrière longue sont parmi les grandes perdantes de la réforme. Le dispositif des trimestres validés liés aux enfants (jusqu'à 8 trimestres/enfant) visait à compenser les inégalités professionnelles. Au final il se traduit par un écart de -40 % en moyenne des pensions de retraite des femmes par rapport à celles des hommes.





## Paradis fiscaux

### Mais pas le paradis pour toutes et tous !

Dans son récent rapport intitulé « Lutte contre l'évasion fiscale » du 6 octobre 2022, l'Assemblée nationale écrit que l'évasion fiscale est une notion encore floue qui nécessite une définition claire.

L'évasion fiscale se situe dans une sorte de « zone grise » à l'intersection de l'optimisation a priori légale -sauf quand elle ne l'est pas- mais en tout cas immorale, et de la fraude quant à elle totalement illégale.

En effet, l'évasion fiscale c'est l'ensemble des comportements des particuliers ou des entreprises qui visent, à coups de montages multiples, à réduire -voire à supprimer- le montant des impôts qu'ils doivent payer. Ces montages passent très souvent par les « paradis fiscaux ».

L'évasion fiscale est favorisée notamment par le flou juridique entraîné par les changements dans l'économie mondiale ces dernières années mais surtout d'un manque de volonté politique, en France et en Europe, d'y mettre fin....

Dans un rapport de la commission d'enquête sur l'évasion fiscale, le Sénat chiffre entre 30 et 36 milliards le coût minimum pour l'Etat français de l'évasion fiscale. En réalité, il est de l'ordre de 80 à 100 milliards en France et de plus de 1 000 milliards en Europe.

Parmi ces pratiquants de l'évasion fiscale certains jouent même le cumul en bénéficiant par ailleurs des aides de l'Etat comme le Crédit d'Impôt sur la Compétitivité et l'Emploi (CICE).

Citons par exemple comme doubles revenus, les uns tirés de leur « optimisation » fiscale, les autres du crédit d'impôt :

La BNP Paribas par exemple présente 156 millions de revenus aux îles de Man et Caïmans, a un impôt à zéro, et plus 39 millions de CICE offerts par Bercy (et donc par nous toutes et tous à qui on demande de faire des efforts et d'être raisonnable ! ) ;

Ou encore la Société Générale bénéficiaire de 57 millions de profits à Singapour, dont l'impôt est à zéro, plus 38 millions de crédit d'impôt, toujours cadeau de notre part.

Nous sommes en pleine lutte pour obtenir le retrait de la contre-réforme des retraites, injuste et inutile. Ce projet que le gouvernement défend, pas seulement sur le plan social, mais aussi sur le plan économique, le prétendant indispensable pour réduire les dépenses publiques et qui permettrait de financer l'école et la santé.

Mais c'est bien la lutte contre cette évasion fiscale et les paradis fiscaux qui devrait être prioritaire afin de faire rentrer « des sous dans les caisses » et non pas de diminuer les dépenses publiques au détriment de l'École, la santé, la protection sociale, de tous les services publics et bien sûr, du financement des retraites...

Pour aller plus loin nous vous invitons à découvrir le film documentaire de Yannick KERGOAT « La (très) grande évasion », bientôt disponible gratuitement sur diverses plateformes.



## AIDE ALIMENTAIRE

### Un système violent !

Près de quarante ans après la loi « Coluche » de déduction fiscale pour certaines associations, caritatives et humanitaires) huit millions de Français ont toujours besoin de l'aide alimentaire pour vivre... Pensé comme un dispositif d'urgence, l'aide alimentaire s'est aujourd'hui pérennisée.

Pour l'anthropologue Bénédicte BONZI qui s'est plongée durant cinq ans au sein des Restos du cœur le système de l'aide alimentaire est violent.

Elle indique que lorsqu'elle a commencé le travail avec Les Restos du cœur, les bénévoles lui ont dit : « Les personnes ici, tu vas les voir gonfler. »

Cela s'explique par la qualité de la nourriture et le stress dans lequel cette nourriture est obtenue.

La personne qui récupère de la nourriture à l'aide alimentaire n'a pas envie de gaspiller car elle ne sait pas si elle va manger demain. Et son corps subit une alimentation largement constituée de surplus de l'agro-industrie et des grandes surfaces, viennoiseries, pain, produits transformés...

S'agissant des violences psychologiques, elle cite l'obligation de devoir montrer une carte à chaque passage, de devoir justifier de sa situation de pauvreté, de montrer ses comptes. Il faut se mettre à nu pour pouvoir avoir recours à l'aide alimentaire.

Il faut habiter près d'un centre de distribution pour prendre en pleine face, la honte parfois, la résignation souvent, sur les visages de ces femmes et ces enfants qui repartent avec leur charrettes ou sacs pour les 15 jours suivants. En effet, très peu d'hommes, pour ainsi dire aucun, ne viennent faire la queue pour obtenir de quoi survivre... Une violence de plus pour ces femmes !

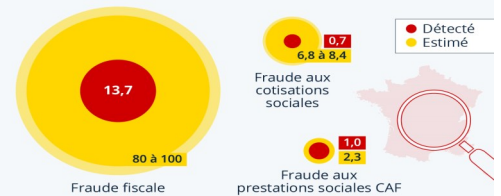
Aujourd'hui la production de nourriture ne fait pas défaut. Près de 10 millions de tonnes de nourriture consommable sont gaspillées chaque année en France. Mais la répartition est complètement inégalitaire.

La loi « Garot » contre le gaspillage alimentaire de 2016, a aggravé la situation parce que les supermarchés jouissent d'avantages fiscaux et d'une baisse de la taxe de traitement des déchets grâce à leur don. Or, ils rajoutent un travail supplémentaire de tri aux structures de l'aide alimentaire et donnent uniquement les produits qu'ils ne peuvent plus vendre, soit de la nourriture de moins bonne qualité qu'avant la mise en place de cette loi.

Si cette question s'impose à toute la société, notre collectivité, compte-tenu de la répartition actuelle des compétences, a toute sa place pour penser un système qui serait moins maltraitant !

## La fraude fiscale excède (largement) la fraude sociale

Montant annuel détecté et estimé de la fraude fiscale/sociale en France (en milliards d'euros) \*



\* Données de 2019.  
Sources : Solidaires Finances Publiques, Cour des comptes, Acoiss via Alternatives Économiques



statista

## SALAIRE FONCTION PUBLIQUE

### Quel modèle ?

Vous aussi vous en avez assez qu'on vous rabêche sans arrêt le modèle allemand ? C'est d'ailleurs encore l'argument massue du gouvernement, quand l'interlocuteur persiste à demander pourquoi l'âge de départ en retraite doit être repoussé en France : "Nos voisins européens l'ont fait !

Mais parions que ni le ministre de l'Economie, ni celui de la Transformation et de la fonction publiques, ne vont revendiquer comme modèle l'accord négocié le 22 avril, après de longues semaines de conflits, entre l'Etat allemand et les syndicats de la fonction publique : 5,5 % d'augmentation à partir de 2024 et versement, en 2023, en plusieurs tranches, d'une prime compensant l'inflation à hauteur d'un montant total de 3 000 euros.

Avec une inflation à plus de 7 %, les valeurs d'intérêt général et de service au public, proposées comme critères de séduction, ne peuvent pas à eux seuls compenser la faiblesse des salaires du secteur public qui n'attire plus y compris les jeunes.

D'ailleurs, le minimum de traitement dans la fonction publique a une nouvelle fois dû être revalorisé le 1<sup>er</sup> mai pour que les fonctionnaires les moins bien payés ne touchent pas moins que le Smic. C'est, à ce jour, notre modèle.

## **Fonction publique : bas salaires et carrières dévalorisées : ça suffit !**

L'inflation galopante a déclenché de nouveau une revalorisation légale du SMIC au 1<sup>er</sup> mai. Le gouvernement a choisi une nouvelle fois de ne pas revaloriser la valeur du point d'indice et de relever le minimum fonction publique au niveau du SMIC en le portant à l'indice 361 (1 750,86 euros bruts). Une telle politique aboutit à un tassement généralisé des rémunérations.

Désormais, 14 échelons de la catégorie C et 3 échelons de la catégorie B sont rémunérés à l'indice minimum Fonction publique.

Aujourd'hui, des jeunes entrant dans leur carrière en 2023 pourraient passer 12 ans dans le premier grade de la catégorie C et 5 ans dans le second grade sans jamais changer d'indice et donc sans que leur rémunération évolue.

En catégorie B, un·e lauréat·e de concours externe 2023 resterait payé·e au SMIC durant les deux premiers échelons. Les progressions de rémunération liées aux échelons suivants sont si proches du SMIC qu'ils risquent d'être rapidement atteints aussi.

En catégorie A, les collègues entrant dans la carrière dans certains corps et cadres d'emplois débutent même à peine plus de 30 euros bruts du SMIC. Et la majorité d'entre eux débutent désormais avec une rémunération correspondant à 1,08 fois sa valeur.

Les ministres chargés de la Fonction publique n'ont pourtant eu de cesse de parler d'« attractivité », tout en saluant par quelques formules rhétoriques l'engagement des personnels. Mais à chaque fois, c'était pour éluder, esquiver, remettre à plus tard la question salariale ! C'est aussi indigne qu'inadmissible.

Les grilles indiciaires de catégories C et B sont pourtant récentes puisqu'elles ont fait l'objet d'une petite amélioration au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Faute de s'inscrire dans une politique globale pour l'ensemble de la Fonction publique, la hausse du SMIC suivante les aura englouties inéluctablement.

Et l'ensemble des personnels, toutes catégories confondues, voit, mois après mois leur pouvoir d'achat s'éroder sous la hausse continue des prix... Ça suffit !

Il faut changer de braquet de toute urgence ! Non seulement, il faut revaloriser l'ensemble des grilles indiciaires par l'augmentation substantielle du nombre de points pour chaque échelon. Mais il convient aussi d'indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation pour que l'ensemble des salaires des agent·es publics ne décrochent plus face à l'augmentation du coût de la vie.

**SUIVEZ-NOUS !**

