



N°53

Syndic' et vous !

«Je n'accepterai plus les choses que je ne peux pas changer.
Je changerai les choses que je ne peux pas accepter.»

Angela DAVIS

STOP À LA VIE CHÈRE !

+ 10% sur l'énergie + 15% sur les courses

2€ le litre de carburant **On veut VIVRE pas SURVIVRE !**

AUGMENTEZ LES SALAIRES

les pensions et les minima sociaux !

MANIFESTATION

**Vendredi 13 octobre à 14h30
Place des Halles, à Chartres**



Le 25 novembre est la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Dans ce cadre la FSU, organise la projection d'un film suivi d'un débat en amont de cette date.

Les informations seront communiquées dès que la soirée sera définitivement organisée mais n'hésitez pas à consulter les sites internet et réseaux sociaux pour être informés!

Les instances (CST, CAP et FSSSCT) : pages 2 à 7

Le statut et la fonction publique territoriale : page 8

Moral des agent.e.s, retraites, salaires: page 9

Moyens, missions, social, violences sexistes et sexuelles : page 10

Collèges, temps de travail : page 11

La Rhétorique de la Haine

De Drumont à Zemmour en passant par la dynastie Le Pen, les discours de haine sont une constante de l'extrême-droite. Les combattre au quotidien, partout où ils se sont insinués, impose d'en démonter la rhétorique...C'est ce que se propose de faire cette conférence gesticulée : 45 min de spectacle puis un débat avec la salle.



Conférence gesticulée et théâtralisée

Gérard Noiriel (Historien)
Martine Derrier (Comédienne)



Mardi 7 Novembre
à 19h30
Entrée gratuite
Lycée Marceau
Rue Pierre Mendès-France
28000 CHARTRES

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



1- Approbation du PV du 16 mai 2023 :

La FSU vote POUR l'adoption du PV, adopté par 6 voix pour et 2 abstentions.

2- Avenant au contrat de prévoyance TERRITORIA – pour avis

A compter du 1er janvier 2025, la participation financière des employeurs territoriaux en matière de prévoyance s'imposera. La participation sera d'au moins 20% d'un montant fixé, à ce jour, à 35 euros. Dans la mesure où les négociations sont encore en cours au niveau national, la collectivité propose de prolonger d'un an le contrat actuel.

La FSU a voté POUR en rappelant qu'il faudra rediscuter, une fois les dispositions nationales définitivement adoptées, du contrat et de la participation de la collectivité.

3- Ajustement organisationnel du service Insertion à la DIAIS – pour avis

Après un premier ajustement organisationnel, en mars dernier, au niveau de la direction de l'insertion par l'activité et des interventions sociales, la collectivité présente ce point pour avis. Il s'agit de recruter un.e adjoint.e à la cheffe de service insertion.

La collectivité motive ce recrutement dans la perspective de la loi pour le « plein emploi » avec notamment la mise en place du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi, de la convention d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi, et plus largement face à l'ampleur des problématiques d'insertion et des projets de la collectivité.

La collectivité évoque l'audit de la chambre régionale des comptes (CRC) concernant les dispositifs d'insertion. La FSU demande à en avoir connaissance, ainsi que des éléments de réponses fournis par la collectivité. Le

rapport sera communicable une fois la version définitive présentée aux élu.e.s a priori en septembre prochain.

La FSU interroge également la collectivité sur les moyens humains pour ces nouveaux projets. En effet, pour assurer l'opérationnalité de tous les projets, cela ne peut pas reposer uniquement sur la présence d'un cadre, il faut des agent.e.s.

La collectivité indique que depuis le début de l'année, cinq contrats de projet ont été recrutés et, le DGS ajoute que ce recrutement ne présageait pas des dispositions à prendre lors de la généralisation à l'ensemble des collectivités.

Le recrutement est ouvert à un.e attaché.e. La FSU demande pourquoi être si restrictif alors que très régulièrement il nous a été soumis, dans cette instance, l'élargissement des cadres d'emploi pour faciliter le recrutement. La FSU ajoute que la connaissance et la technicité du champs social seraient sans aucun doute une plus-value quand la fiche de poste prévoit la « coanimation des réunions métiers et conseiller techniquement les chef.fe.s d'unités territoriales » et la « garantie de l'éthique et de la déontologie des interventions du service ». Elle suggère donc d'élargir la possibilité de recrutement au-delà d'attaché.e au grade équivalent dans la filière sociale.

La FSU vote POUR ce point.

4- Ajustement organisationnel du Cabinet – pour avis

La collectivité propose de transformer le poste de cuisinier en chef de cuisine pour le cuisinier rattaché au cabinet et la création d'un poste d'aide cuisinier.

La collectivité indique que le cuisinier est en charge de la planification, de la gestion, de la confection et du service des plats, à destination de diverses manifestations sur le territoire Eurélien mais également sur le territoire natio-

nal (Artisanales de Chartres, Salon de l'Agriculture...).

Il est proposé de modifier l'intitulé de poste de cuisinier en chef de cuisine, pas de modification du cadre d'emploi (technicien territorial), ni du groupe RIFSEEP. Le poste d'aide de cuisinier relèvera du cadre d'emploi des adjoints techniques.

La FSU vote POUR ce point qui reçoit un avis favorable par 5 voix pour et 3 contres.

5- Questions des organisations syndicales

-Il y a quelques mois la collectivité a souhaité faire réaliser un audit sur la direction des ressources humaines. La FSU a demandé si un retour à destination des agent.e.s et des organisations syndicales était prévu ?

La collectivité indique que le 19 juin dernier un retour a été fait aux agent.e.s de la DRH sous la forme d'un séminaire. Pour les organisations syndicales ce retour sera réalisé en septembre prochain.

-Depuis l'automne 2022, la FSU sollicite un état sur le type d'interventions assurés par les ATTEE dans les logements au sein des collèges pour les personnels de la collectivité et également des personnels de l'Éducation nationale logés par nécessité absolue de service.

Certaines pratiques ont poussé la FSU à solliciter une clarification de ce qui est à la charge de l'établissement, du locataire ou de la collectivité et donc à réaliser par les ATTEE sur leur temps de travail.

Un guide a été réalisé par la direction de l'éducation, de l'enseignement supérieur et du sport. Nous devrions en être prochainement destinataire.

4 septembre 2023

CST extraordinaire

1- Approbation du PV du 11 juillet 2023 :

L'approbation est reportée au CST du 21 septembre 2023

2- Modification des horaires des agents du COMPA lors de l'exposition Banksy

Le musée du COMPA reçoit l'exposition de la « Banksy Modeste Collection » 4 au 30 septembre 2023. Elle sera ouverte au public du 9 au 24 septembre.

Cet accueil se fait en partenariat avec une dizaine d'associations. Toutefois, le COMPA étant labellisé musée de France, son ouverture est conditionné à la présence d'agent.e.s

Ce CST nécessaire du fait de la modification des horaires d'ouverture et du temps de travail des collègues se tient à la suite d'une demande intersyndicale.

Le planning prévisionnel joint au dossier de présentation

semble avoir été réalisé en concertation avec les agent.e.s dans le contexte des congés d'été.

L'exposition sera ouverte au scolaire de 9h à 11h, et au public : 11h à 19h, avec deux nocturnes les 15 et 22 septembre 2023.

La FSU a souhaité que soit bien précisé que les heures, au-delà de l'horaire normal de travail des agent.e.s, le week-end, seront majorées même si ces dernier.e.s travaillent habituellement le week-end mais sur une amplitude horaire moindre.

La collectivité a confirmé que chaque agent.e.s aurait jusqu'à la fin de l'année pour récupérer les heures réalisées ou se les faire rémunérer, pour les agent.e.s de catégories B ou C.

La FSU a sollicité un bilan, à l'issue de l'exposition, sur la fréquentation, le nombre d'heures supplémentaires, le nombre d'heures majorées et sur la répartition entre récupération et rémunération.

26 septembre 2023

1- Approbation du PV du 11.07.23:

Adopté à l'unanimité après intégration des demandes de modification de la FSU.

2- Pole Aménagement et développement

La collectivité soumet pour avis, la création d'un service unique de la gestion administrative et financière au sein du pôle, aménagement et développement à compter du 1er novembre 2023. Ce service sera rattaché directement au directeur général adjoint du pôle aménagement.

La mise en place, sans modification d'effectif, et sans que les modifications des fiches de poste ne soient décrétées mais prévues après une réflexion collective, est plutôt positive. Néanmoins, le rattachement direct à la DGA semble générer de l'inquiétude. Par ailleurs, la temporalité au 1^{er} novembre semble précipitée alors qu'on est en pleine clôture budgétaire sur cette période lourde pour les collègues en termes de travail quotidien et charge mentale.

La FSU demande si la collectivité a perçu cette inquiétude et pris des me-

sures d'accompagnement et s'il n'est pas possible de reporter la mise en place ?

Réponse du DGA : j'ai rencontré l'ensemble des managers et les comptables. J'ai perçu les craintes, notamment de coupure du lien avec les chargés d'opération. Mais il n'y aura aucun changement sur les procédures.

Et cette temporalité est nécessaire puisque de toute manière un poste de chef de service est vacant, et le second le sera au 1^{er} novembre. J'avais la volonté de ne pas bricoler pour faire du temporaire.

Le SAF est au quatrième étage, le SGAF deuxième et le DGA au premier étage : qu'est-il prévu dans l'organisation des bureaux pour faciliter le travail en équipe et la cohésion de ce nouveau service. D'une façon générale, plusieurs directions vont accueillir de nouveaux postes ou se réorganiser au sein de l'EMT. La FSU évoque les rumeurs autour de déménagements.

Réponse du DGS : Les bruits de déménagement reposent sur la réflexion et l'interrogation faite aux équipes

quant à leurs besoins de mètres carrés. Dans les semaines qui viennent nous arrêterons la faisabilité de l'organisation cible des bureaux. Si cela colle on communiquera, et s'il y a un problème de calibrage de surface, on retravaillera.

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

3- Direction de l'immobilier et des facilités, ajustement organisationnel

La collectivité propose une réorganisation de la direction de l'immobilier et des facilités. Cette réorganisation se fait avec la création de 10 postes (8 permanents et 2 en contrat de projet).

Sur la réflexion de « EMT 2 » le DGS indique que la collectivité vient de finaliser le cahier des charges pour la future assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO). La consultation sera prochainement publiée. Cette AMO accompagnera la collectivité pour définir le besoin réel, objet, mètres carrés, etc.

Concernant la mutualisation des garages du SDIS, CEM, le DGS indique que des échanges ont déjà eu lieu avec le SDIS pour évoquer les besoins

spécifiques du SDIS et ceux du CEM.

Par ailleurs, concernant le COMPA, une assistance à maîtrise d'ouvrage est également prévue et va être lancée pour réfléchir à l'avenir du COMPA.

La FSU a souligné le paragraphe relatif l'externalisation trop fréquente et non satisfaisante des études relatives à la programmation. Elle a indiqué ne pouvoir que souscrire à ce constat fait depuis plusieurs années.

A la question de la FSU sur le calendrier de mise en place de cette nouvelle organisation, il a été répondu qu'elle se ferait au gré des recrutements et, en tout état de cause, devrait être effective au début de l'année 2024.

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

4- Eure-et-Loir Ingénierie, ajustement organisationnel :

La collectivité propose de repenser l'organisation d'Eure-et-Loir Ingénierie en vue de rattacher la mission juridique et la mission de Délégué à la Protection des Données (DPD) mutualisé à service et non plus à la direction.

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

5- Mise à jour du dossier d'organisation de la viabilité hivernale (DOVH)

Comme tous les ans, la collectivité soumet, pour avis au sein de cette instance, le DOVH relatif à la campagne 2023/2024.

Les débats ont essentiellement porté sur la nécessité du respect des amplitudes horaires. Une matrice existe afin que les responsables puissent gérer les temps de travail et de repos des agents pendant les astreintes. Mais il semble qu'elle ne soit pas toujours remplie de façon précise.

Ils ont également porté sur la modification de la composition des responsables d'intervention. Précédemment, sur les secteurs Beauce, Dunois et pays chartrain, il y avait un responsable d'intervention. Sur les secteurs drouais Thymerais et Perche il y en avait deux.

Les deux responsables permettaient d'aller vérifier les points noirs pour prévoir une éventuelle sortie. Demain, il y aura un responsable d'intervention sur chacun des secteurs, plus un autre en cas d'intempéries significatives prévues. Face aux questions sur l'impossibilité de vérifier la nécessité de sortie, le DGS et le directeur ont indiqué la volonté systématique de sortir dès qu'il y avait prévisions de gel, neige ou pluie verglaçante. Ils ont indiqué que le principe de précaution serait appliqué.

Ils ont par ailleurs indiqué qu'actuellement, même avec deux responsables d'intervention, cela ne permettait pas de pouvoir se rendre sur la totalité des points de vigilance du secteur.

La FSU s'est abstenue pour ce point (3 contre et 5 abstentions).

6- Direction de l'autonomie, ajustement organisationnel

Dans le cadre de la poursuite du projet de dématérialisation commencé il y a 11 ans à la MDPH, le Département projette de dématérialiser les dossiers d'aide sociale générale, d'allocation personnalisée à l'autonomie, d'aide sociale en faveur des personnes âgées et handicapées et la prestation de compensation. Pour cela, il est créé une cellule de numérisation composée de deux agents. Ces deux agents numériseront les flux quotidiens entrants. En revanche, un marché a été passé pour la numérisation des dossiers actuellement conservés sous forme papier.

La FSU vote pour ce rapport adopté à l'unanimité.

7- Direction de l'enfance et de la famille, ajustement organisationnel

Actuellement, il existe un poste d'assistant pour le directeur enfance et famille et un poste d'assistant pour le chef du service aide sociale à l'enfance. Un des deux postes est vacant. Dans le cadre

du développement de la dématérialisation, de l'autonomie de plus en plus grandissante de l'encadrement sur les fonctions de bureautique, des missions communes entre le directeur enfance et famille et le chef du service ASE, la collectivité propose de mutualiser les deux postes. Il nous est indiqué que ce poste pourrait, en cas de besoin, être plutôt sur des missions autres, et notamment plus près de l'utilisateur.

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

8- Création d'une mission sûreté

Face à la multiplication des agressions et dans le souci de garantir la protection des agents, le département a engagé en 2021 une politique de sûreté. Dans ce cadre un agent avait été positionné dans un premier temps à 20 % de son temps, puis à 60 % de son temps sur cette mission. Aujourd'hui la volonté est de créer une mission sûreté à part entière avec un temps plein. Ce point est présenté. Pour information, il ne fait pas l'objet de vote.

Cela nous semble être une bonne proposition, d'autant plus que cela peut encore évoluer avec les nouveaux textes réglementaires.

Visiblement certain.e.s de nos collègues méconnaissent ce sujet. Nous espérons et en faisant le pari qu'en ayant un temps plein sur cette mission elle va devenir plus lisible et compréhensible par l'ensemble des agent.e.s.

La DRH note qu'une communication est à envisager.

9- Direction des relations humaines, ajustement organisationnel

Après un diagnostic confié à un cabinet conseil fin 2022, la collectivité propose ici la réorganisation de la direction des ressources humaines.

Au-delà de la modification de quelques rattachements hiérarchiques, les changements essentiels portent sur l'évolution des missions des gestionnaires de carrière vers un suivi carrière et paye



par un gestionnaire unique par agent, sur le renforcement des référents RH et sur une véritable gestion prévisionnelle des effectifs qui devrait se mettre en place

Les deux gestionnaires des ATTEE réintègrent la DRH Agent.e.s de la DEESS depuis peu de temps, et certes, à l'époque sous une autre gouvernance, nous ne pouvons néanmoins pas nous empêcher de penser qu'il est difficile de travailler sereinement et dans la continuité quand on change d'organisation tous les trois ans !

Par ailleurs, l'organisation cible nous interroge sur l'absence de regards croisés sur une même situation du fait de la gestion par un.e seul.e agent.e.s. Et il existait quand même une expertise dans chaque domaine (ex la paie, déroulement de carrière) et à la fois sur le métier. Ce ne sera plus le cas. Sur la possible perte d'expertise et de regards croisés, la directrice des ressources humaines a indiqué que les canaux de communication pluridisciplinaires seraient améliorés à l'intérieur de la direction pour permettre justement des regards croisés.

La FSU indique que cela semble générer de l'inquiétude. Sur cette inquiétude qu'elle perçoit en effet, la directrice des ressources humaines dit que les choses évoluent, que l'accompagnement et les formations sont prévues jusqu'en avril, de manière à pouvoir rassurer les collègues et les accompagner au mieux.

La directrice des ressources humaines indique que sur la gestion unique « carrières et paie », il semble que les agent.e.s étaient très divisé.e.s mais qu'une majorité était pour.

Au regard des points positifs comme la visibilité et la simplicité pour les agent.e.s de la collectivité de savoir qui contacter, mais aussi des points d'inquiétude, la FSU s'abstient. (5 abstentions et 3 pour)

10- Monétisation du CET

Conformément aux textes en vi-

gueur, les agent.e.s pourraient faire le choix de monétiser jusqu'à 10 jours au-delà de 15 jours épargnés sur le compte épargne temps. Les dispositions prévues sont celles des textes. Cette monétisation pourrait se faire soit par le paiement de jours, soit, pour les titulaires affilié.e.s à la CNRACL, par le versement en épargne retraite sur R A,FP régime additionnel de retraite. L'agent pourra choisir une des deux options ou combiner les deux.

La FSU vote pour ce rapport adopté à l'unanimité.

11 a - la collectivité prévoit de passer les encadrant.e.s de catégorie A au forfait jours et non plus aux 1 607 heures annuelles obligatoires dans la fonction publique.

Ainsi, ces derniers ne pointeront plus. Ils seront soumis à 208 jours travaillés dans une année sans calcul du nombre d'heures. En contrepartie et, en plus des 25 jours de congés annuels, elles et ils bénéficieront de 20 jours de repos cadre là où, précédemment, ils et elles bénéficiaient de 14 jours de RTT plus éventuellement 3 jours de récupération débit/crédit.

La FSU a redit qu'ils et elles ne bénéficieront plus de la récupération sur le débit crédit.

Le directeur général des services a quant à lui réitéré sa volonté de fonctionner sous une aire de confiance et de l'autonomie.

La FSU a rappelé le passé proche et a rappelé que la confiance ne se décrète pas, mais qu'elle reviendra peut-être petit à petit, ajoutant que, dans un an,



les collègues seraient peut-être convaincus. Le DGS a insisté sur son discours relatif à la confiance et l'autonomie et sa sincérité. Il a indiqué qu'il convenait de libérer les énergies, que la confiance se prouve avec des actes et que celui-ci en est un.

Il a néanmoins indiqué que la collectivité évaluera la réalité quotidienne sous l'ère du forfait jours d'ici quelques mois.

La FSU a voté contre (7 contre et 1 abstention).

11 b - les autres modifications du règlement du temps de travail, qui portent essentiellement sur des intitulés de direction, ayant changé, sur les autorisations spéciales d'absence ou les congés bonifiés ont été adoptées à l'unanimité.

12- Augmentation valeur faciale des tickets restaurant

La collectivité propose l'augmentation de 1 € de la valeur faciale du titre restaurant. La répartition de l'employeur à hauteur de 60 % est conservée. Ainsi pour un ticket à 8,50 €, le conseil départemental paiera 5,10 €.

Si certains ont regretté la faible augmentation au regard de l'inflation galopante, la FSU, pour sa part, a indiqué que l'augmentation de la valeur faciale, même si elle repose à 60 % sur l'employeur entraîne également une augmentation de la participation de l'agent.e.

Pour la FSU, cette revalorisation du ticket restaurant est une avancée. Toutefois, elle a indiqué attendre avec impatience les prochains chantiers prévus pour la prise en compte de l'inflation et du « pouvoir d'achat »

La FSU a POUR ce point adopté par 6 POUR et 2 abstentions.

13- Ajustements des effectifs suite à la promotion interne :

Comme tous les ans, après le plan de promotion, il convient de procéder à la création de postes et corrélativement à la suppression d'autres postes pour

permettre la nomination des collègues. La FSU vote pour ce point adopté à l'unanimité.

14- Questions FSU :

- Des informations non officielles évoquent la vente des locaux situés 57 bis avenue Maunoury. Qu'en est-il ? Cela est-il susceptible de modifier les conditions d'accueil des services ? Si c'est le cas cela se ferait-il avant le regroupement des sites chartrains ?

Réponse du DGS : En effet, le site situé 57 bis rue Maunoury va être vendu. Il semble qu'il y ait déjà des propositions d'investisseurs mais les locaux restent à usage de bureaux et donc cela ne change rien sur l'accueil des services du Département.

- Depuis un an, un certain nombre de créations de postes ont été soumises dans cette instance. Pouvons-nous avoir un point sur le nombre de recrutements effectifs, et de combien de collègues sont restés sur le poste ou partis.

Et plus largement a-t-on une visibilité de la stabilité des collègues recrutés ? Sur ce point, compte tenu de l'envoi tardif de la question de la FSU, la réponse nous sera donnée ultérieurement.

- Le 16 juillet 2021, l'assemblée délibérante approuvait la création, et le recrutement, de 10 conseiller.e.s numériques dans le cadre du dispositif ouvert par l'État au titre du plan de relance. Ces recrutements ont été réalisés en con-

trats de projet et le Conseil départemental devait, à ce titre, percevoir 25 000€ par poste et par an dans le cadre de la convention avec France relance. Ces contrats arrivent à leur terme en octobre prochain.

Toutefois, les missions des conseiller.e.s numériques sont toujours d'actualité. Qu'est-il prévu quant à ces 10 postes ? Qu'est-il prévu concernant les collègues contractuel.le.s ? et notamment en termes de reconnaissance professionnelle ? Il semble que le financement de l'État est possible pour des CDI ? Cela est-il envisagé ici ?

Réponse de la DRH : La collectivité et notamment l'assemblée délibérante du 26 juin a d'ores et déjà prorogé la mission et les contrats des collègues pour trois ans. En revanche à l'issue des trois ans, la collectivité ne s'est pour l'instant pas posée la question de l'avenir des collègues même si elle semble indiquer qu'il est fort probable que le besoin soit toujours présent.



CAP

27 juin 2023

Un agent de la DGAS a contesté le compte-rendu de son évaluation professionnelle et a saisi la CAP pour la révision de cette dernière et ce, malgré un entretien de médiation organisé par la DRH où son manager a pu lui réexpliquer les raisons l'ayant conduit à la passer de « expert » à « maîtrise » sur 10 domaines de compétences.

Cet agent met en avant l'inadéquation entre le commentaire général très positif et son passage d'expert à maîtrise sur 10 items évalués. L'agent s'interroge par ailleurs sur la différence d'interprétation des différents managers concernant l'évaluation des compétences (notions, opérationnel, maîtrise, expert) et sur une éventuelle commande institutionnelle qui n'aurait pas été passée de la même manière selon les différents territoires d'intervention.

L'administration admet que le commentaire rédigé par le directeur de la MDSC où intervient cet agent peut porter à confusion puisqu'il mentionne une consigne donnée aux différents managers de son territoire qui consisterait à « remettre les appréciations à un niveau plus en lien avec le niveau de compétences réel de l'agent et d'attribuer ainsi davantage le niveau « maîtrise » en lieu et place de celui « d'expert ».

L'administration interpelle les différents membres de la CAP sur le fait qu'à partir du moment où un agent atteint le niveau « expert » dans tous les domaines de compétences évalués, cela signifie qu'il n'a plus aucune marge de progression, ce qui est, selon elle, rare. En outre, la DRH rappelle qu'un agent peut être expert dans un domaine de compétences une année et revenir à un niveau maîtrise l'année suivante, les compétences n'ayant pas de caractère immuable.

Tous les membres de la CAP s'accordent toutefois pour dire que le commentaire émis par le manager n'est pas en corrélation avec

la « baisse » du niveau de compétences et qu'il manque à l'agent une explication sur les raisons de cette « dévaluation » item par item.

La FSU met en avant le risque de démotivation de cet agent pourtant décrit comme un professionnel impliqué, très investi et motivé dans les projets institutionnels et partenariaux. Il est à noter que cet agent a fait face cette année à une augmentation conséquente de sa charge de travail due notamment à un changement de collègue et de responsable qui l'ont conduit à assumer seul toutes les missions du service sur une grande partie de l'année.

Bien que la FSU comprenne que tous les agents ne puissent être experts dans tous les domaines de compétences évalués, nous trouvons dommageable que cet agent se voit dévalué sur 10 items l'année même où son investissement, son sens de l'initiative et de l'autonomie sont salués !

La DRH rappelle la difficulté que constitue l'évaluation d'un agent et que la part de subjectivité qu'elle comporte ne peut être ignorée. Elle réaffirme toutefois que les critères d'évaluation ont bien été réexpliqués aux différents évaluateurs afin d'éviter au maximum une mauvaise interprétation de leur

part.

A l'issue de la CAP la DRH va contacter le manager et lui proposer que l'agent soit de nouveau reçu afin de réévaluer avec lui ses différents domaines de compétences. Ce dernier pourrait ainsi rester expert dans certains domaines s'il s'avère être un agent ressource pour le reste de l'équipe comme semble le suggérer le commentaire général. Pour les items où le manager déciderait de passer l'agent à « maîtrise » au lieu d'expert, il faudra que ce changement soit argumenté à la fois auprès de l'agent mais également dans son évaluation en indiquant les points qui ont conduit à ce changement de catégorie.

Compte tenu de l'incertitude sur la suite qui sera réservée à la demande de l'agente, la FSU s'abstient.

21 juin 2023

1 – Approbation du PV du

21 mars 23

Avis favorable, adopté à l'unanimité.

2 – Déménagement du service courrier – pour AVIS

Le service courrier localisé actuellement à l'hôtel du Département, va intégrer l'EMT. Les bureaux actuels du service courrier seront transformés en salle de réunion. L'administration indique que la nouvelle salle courrier c'est :

- un espace plus grand,
- une dotation d'un matériel spécialisé,
- une meilleure accessibilité.

Maintien de la centralisation des courriers au 1er étage de l'EMT et l'adresse postale de l'hôtel du Département reste inchangée.

La salle de convivialité est désormais au rez-de-chaussée de l'EMT, en lieu et place de la salle de réunion 021.

Des travaux sont encore à venir courant de l'été 2023, notamment la création d'un coin cuisine (évier) ; un changement de mobilier. A terme, cet espace de convivialité sera complété d'un espace « co-working », de documentation.

La FSU vote : POUR le déménagement du service courrier.

3 - Rapport d'activité 2022 de la conseillère sociale du personnel – pour information

Elle a rencontré 203 agent.e.s en 2022. Un pic d'activité est à noter au 2^{ème} trimestre 2022 avec une hausse de 40 % en mai et 24 % en juin, dû à des difficultés financières, en raison notamment de l'augmentation des prix des carburants.

L'année 2022 est également marquée par l'augmentation des cas de violences conjugales, des séparations induisant des demandes de logements.

L'animation de la cellule de maintien dans l'emploi est également à l'activité de la conseillère sociale. Elle s'est réunie à 11 reprises en 2022. 75 % des agent.e.s suivis par cette cellule sont en arrêt de travail.

La conseillère sociale du personnel et le psychologue du travail ont été formés aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM). Ils ont obtenu une accréditation en tant que formateurs par l'association PSSM-

FRANCE.

Un projet de formation est en cours de construction et devrait pouvoir être proposé aux agent.e.s au cours de 2023-2024.

4 – rapport d'activité 2022 du psychologue du travail – pour information

Le psychologue du travail intervient dans le champ de la sphère professionnelle. Il a pour mission principale la préservation de la santé psychique, notamment au regard des Risques psycho sociaux (RPS).

Pour 2022, le psychologue a accompagné individuellement 63 agents et 10 interventions en collectif ont été réalisées.



5 – rapport 2022 Santé Sécurité et conditions de vie au travail – pour information

Il s'agit :

- des visites de site,
- du document unique d'évaluation des risques professionnelles (DUERP)
- du plan d'action RPS au sein de la collectivité
- du suivi des sensibilisations à l'utilisation des produits chimiques dans les collèges
- des documents pour sensibiliser les agents aux différents risques professionnels
- les études de postes individuelles et/ou collectives

dont les acteurs sont les 74 correspondant.e.s hygiène et sécurité, les 3 assistant.e.s de prévention collègues et conseiller.e.s de prévention,...

Pour les formations Hygiène et Sécurité réalisées en 2022, il est constaté que 35 agent.e.s (35 jours) ont reçu une formation portant sur la radicalisation et 82 agent.e.s (246 jours) sur les violences conjugales. .

Un état sur les points ci-dessous nous est présenté :

- fiches SST : 69 pour 2022, dont 38 pour la MDSC de Dreux, 21 pour ce même site en 2021

Les agressions représentent 73,9 % des observations ;

- accidents service/travail et trajet en 2022 : 66 en 2022, représentant 3533 jours d'arrêt.

Questions diverses FSU

- MDSC de DREUX : Quand sera fait le retour aux agents du diagnostic QVT ?

Réponse : en septembre avec calendrier des actions à mettre en œuvre ; un mail a été adressé le 10 mai dernier aux agents pour les informer sur cette restitution.

- Questions sur les conditions de travail des équipes ASE qui se détériorent, du fait, notamment, de l'évolution du cadre de travail de leurs partenaires. De ce fait, dans le cadre de droits de visite ordonnés par le Juge des Enfants pour des parents salariés, il revient à l'ASE de mettre en place les visites en fonction des disponibilités des parents : Par exemple en semaine à 19h00 ou le vendredi à 18h00, soit en dehors des temps d'ouverture du service ASE. Cela interroge sur les horaires de travail et les conditions de sécurité des agents.

L'administration a répondu qu'elle reviendrait vers nous sur cette question, ajoutant que la nouvelle Directrice enfance et famille apportera son expérience sur ce sujet notamment.

Il a également été évoqué une difficulté concernant les équipements individuels des ATTEE (blouses, chaussures...). Ainsi, il semble que les blouses sont transparentes et que les tailles soient inadéquates. La matière des blouses ne correspond pas à l'échantillonnage présenté. Un travail est en cours avec le fournisseur. Ces points seront remontés.

Pour terminer, présentation du plan canicule, qui sera annexé au règlement intérieur.

Ce plan sera déclenché dès qu'il fera chaud, quel que soit la période.



LE STATUT A 40 ANS !

Depuis la deuxième guerre mondiale, trois textes ont exprimé la conception française républicaine de la fonction publique sous la forme d'un statut général des fonctionnaires. Le premier, en 1946 peut être considéré comme fondateur de la notion de fonctionnaire citoyen opposée à celle de fonctionnaire sujet. Le deuxième en 1959 et le troisième, en 1983. C'est ce texte qui inclut les agent.e.s publics des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers dans le statut.

C'est Anicet LEPORS qui, dès 1981, fait accepter l'idée qu'il ne peut pas y avoir deux systèmes de fonction publique et qu'il faut homogénéiser et apporter des garanties pour les agents publics, nationaux, territoriaux et hospitaliers, afin de faire de tous des fonctionnaires de plein droit.

Le statut, c'était la notion de fonctionnaire citoyen héritée de la loi de 1946, mais également le système de la carrière couvrant l'ensemble de la vie professionnelle de l'agent.e.

En ce qui concerne l'existence de contractuels, elle a toujours été mentionnée dans les textes statutaires pour des emplois très spécifiques, et à



condition que ce recrutement ne se substitue pas au recrutement des fonctionnaires qui ont vocation à occuper des emplois permanents et sont admis.e.s après un concours.

Les services publics sont un enjeu de société car leur finalité est l'intérêt général se dégageant des lois du marché. C'est pour cela que depuis 40 ans, le statut général des fonctionnaires n'a cessé d'être attaqué de façon plus ou moins frontale.

Pourtant, la crise financière de 2008 a démontré l'efficacité du service public comme « amortisseur social » de la crise.

La dernière grosse attaque est la contre-réforme engagée par la loi de 2019 avec la volonté d'un alignement du public sur le privé, le recrutement massif de contractuels et le renforcement du pouvoir discrétionnaire des exécutifs.

L'autre manière récurrente d'attaque des services publics est de ne pas leur donner les moyens nécessaires à leur accomplissement.

Pourtant, tout comme en 2008, la crise économique, sociale et environnementale qui impacte de plein fouet notre société a besoin de plus et de mieux, de services publics qui fonctionnent avec des agent.e.s au statut préservé du marché et des pressions.

Alors, ayons le courage de sauver les services publics et le statut pour une société plus juste !

La territoriale attaquée !

La Fonction publique territoriale, subit depuis 2008, des attaques à répétition, quelles que soient les majorités politiques en place. Les politiques des collectivités locales, quel qu'en soit l'échelon, régional, départemental ou communal, sont avant tout guidées par leurs ressources financières.

En 2008, s, le nombres de bénéficiaires du RSA augmente. Les départements sont mis en difficulté, et la compensation à l'euro près promise ne cessera de diminuer au fil des années. Il s'en suivra des restrictions budgétaires accompagnées d'une baisse de recrutements. En 2011, Nicolas Sarkozy décide le gel de la Dotation globale de fonctionnement (DGF). Malgré ses annonces de campagne, ce gel perdure sous le quinquennat de François Hollande, et les efforts demandés aux collectivités ne font que croître : 1,5 Md € en 2014, 11 Mds € sur 3 ans décidés par Manuel Valls en 2015. En 2017, le candidat Macron promettait de supprimer.

70 000 fonctionnaires dans la territoriale, en mettant fin aux régimes dérogatoires pour laisser place aux 1 607 heures. Cette loi votée en 2019, appliquée en 2022, a une conséquence supplémentaire, la perte de jours de congés pour les agent.e.s, les mêmes parfois qui ont œuvré pendant la crise sanitaire.

Les salaires mis à mal par le gel du point d'indice pendant plus de 10 ans et l'indemnitaire très inégalitaire sont loin de rendre les missions de service public de proximité, attractives. Les collectivités engagent du personnel contractuel, en forte progression (+10 %), pour remplacer les départs à la retraite des titulaires. Ainsi, dans notre collectivité, le dernier rapport présenté au Comité technique de décembre 2021, les contractuel.le.s représentaient 76% des entrées pour seulement 21% des départs. Il va falloir retrousser nos manches pour défendre un statut protecteur des agent.e.s et d'un service public équitable sur tous les territoires !

Dialogue social

Non la territoriale n'est pas la fonction publique de seconde zone !

L'ensemble des organisations syndicales représentatives, membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), la CGT, la CFDT, FO, l'Unsa, la FA-FPT et la FSU, a refusé de siéger au CSFPT, le 20 septembre dernier (prochaine réunion le 18 octobre), pour protester contre les conditions d'application « au rabais » de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agent.e.s de la FPT.

En effet, les employeurs territoriaux n'auront pas l'obligation de verser cette prime – en vertu du principe de libre administration des collectivités locales. Autre point de crispation : ils pourront octroyer une prime d'un montant moins élevé que celle perçue par les agent.e.s relevant des fonctions publiques de l'État et hospitalière. C'est pourtant dans la FPT que la moyenne des salaires est la plus basse !

Elle a bon dos la libre administration des collectivités... L'État a su imposer à toutes les collectivités un temps de travail à 1.607 heures (vous vous souvenez la suppression de jours de sujétions ?!).

Cette argumentation juridique permet surtout de ne jamais aborder la question de savoir comment l'État donne les moyens aux collectivités de mettre en œuvre des décisions réglementaires. Le gouvernement pourrait décider de compenser la prime par des dotations complémentaires, ou d'exonérer les charges liées à son versement.



MORAL DES AGENT.E.S DE LA FONCTION PUBLIQUE !

A l'occasion de la journée internationale de la Fonction publique du 23 juin dernier, la CASDEN, banque coopérative de la Fonction publique, a dévoilé les résultats de son étude annuelle réalisée par l'Institut BVA.

L'étude révèle une légère baisse du moral des agent.e.s de la Fonction publique en 2023 par rapport à l'année précédente.

Elles et ils font état de plusieurs difficultés dans leur quotidien : manque de moyens, matériel inadapté, difficultés

financières et déséquilibres entre vie privée et vie professionnelle.

Pas suffisamment reconnu.e.s par la société, elles et ils ne se sentent pas valorisés.es ; et, pour la première fois depuis 2020, le sentiment d'utilité régresse. Enfin, elles et ils considèrent que leurs missions ne sont pas suffisamment valorisées auprès des citoyen.ne.s.

Une autre raison accentuant sans doute le moral en berne des agent.e.s est la rémunération, raison pour laquelle la majorité des fonctionnaires ne recommanderait

pas à leur enfant de travailler dans la Fonction publique

La fin de carrière ne les fait pas plus rêver... Un.e sur deux estime que la mise en œuvre de la contre-réforme des retraites aura un impact négatif sur les métiers de la Fonction publique, les rendant ainsi encore moins attractifs.

La collectivité ne fait pas exception à cette grisaille... Après quelques années de houle, ajouté pour certain.e.s à la suppression de jours de sujétions, il va falloir que le vent nouveau qu'on nous promet se transforme en bise estivale pour que la positivité qu'on nous préconise devienne la météo quotidienne des collègues.

13 octobre 2023

Mobilisé·es contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes

(extrait du communiqué national)

Les organisations syndicales appellent toutes et tous à rejoindre les manifestations du 13 octobre prochain. Au cours des derniers mois, les travailleuses et les travailleurs sont descendus dans la rue partout en Europe. En France, l'intersyndicale a conduit un mouvement social historique pour s'opposer à la réforme des retraites qu'elle continue de dénoncer. La journée du 13 octobre 2023 représente une première mobilisation dans un cadre syndical européen.

Le mouvement syndical européen est appelé à se mobiliser pour plus de solidarité, pour l'emploi et pour une économie qui donne des résultats concrets aux travailleuses et travailleurs, pour des salaires plus élevés et des emplois de qualité, pour une plus grande protection sociale, pour une transition environnementale socialement juste, pour des investissements dans des services publics de qualité qui garantissent les droits des citoyennes et citoyens.

Les politiques d'austérité sapent aussi les services publics, particulièrement l'Hôpital ou l'Éducation nationale. L'intersyndicale l'affirme, ce ne sont pas des dépenses mais des investissements pour notre société et la population. Les services publics sont une richesse pour toutes et tous.

L'intersyndicale réaffirme son refus de toute régression sociale et appelle, le 13 octobre 2023, à se mobiliser

Lire l'intégralité du communiqué national :

<https://fsu28.fsu.fr/le-13-octobre-en-france-et-en-europe-mobilisons-nous-contre-lausterite-pour-les-salaires-et-egalite-femmes-hommes/>



Impôts

PAS UN PROBLEME MAIS UNE SOLUTION !

L'évitement à l'impôt ou l'optimisation fiscale est le sport national des plus riches. Pour sa part, régulièrement dans ses publications, la FSU insiste sur la nécessaire redistribution des richesses à travers le service public et l'impôt ...

Le consentement à l'impôt paraît toujours fragile. Pourtant, la crise sanitaire est passée par là. L'enquête Ipsos-Sopra Steria de juin 2023 pour le journal « Le Monde » révèle que le nombre de personnes considérant que le maintien des services publics, notamment de santé et d'éducation, justifiant des prélèvements élevés, est en nette hausse.

De même, la part des Français ayant le sentiment de faire un acte citoyen en payant leurs impôts progresse pour atteindre 59%, soit une hausse de 5 points en 5 ans.

Alors, l'impôt redeviendrait-il une idée d'avenir ?!

Réforme des retraites

Mêmes effets dans le public que dans le privé ?



Placés auprès de la cheffe du gouvernement pour la conseiller sur les retraites, les experts du Comité de suivi des retraites, des économistes et hauts fonctionnaires, ont rendu, le 13 juillet dernier, leur dixième avis. Centré sur l'impact de la réforme qui a pris effet au 1^{er} septembre, il indique que celle-ci pourrait être moins favorable pour les fonctionnaires que pour les salariés du privé.

Alors que la loi du 14 avril 2023 pose un objectif d'un montant brut de pension supérieur ou égal à 85 % du Smic, les hypothèses du Comité d'Orientation des Retraites (COR) révèlent que les agents publics connaîtraient, à partir de 2032, une baisse de leur taux de remplacement, qui mesure l'impact du départ à la retraite sur leur niveau de vie. Pour le Conseil, ce constat va à l'encontre de l'idée encore très répandue d'un système de retraite bien plus avantageux dans le public que dans le privé, tout du moins en termes de niveau des prestations de droit direct.

DES MOYENS PAS A LA HAUTEUR !

Le collectif « Nos services Publics » vient de publier un rapport sur l'état des services publics en France. Au cours des dernières années, les besoins sociaux ont connu d'importantes évolutions dans tous les secteurs et notamment du fait du vieillissement de la population, des avancées médicales conduisant à mieux reconnaître et prendre en charge les maladies, de la désindustrialisation, de l'urgence écologique et de la nécessité d'accompagnement social de la transformation de notre société.

Le collectif indique que la réponse à ces besoins pourrait constituer un objectif prioritaire des services publics et le choix d'une prise en charge collective de ces besoins.

Or, l'évolution des moyens décroche par rapport à celle des besoins (Cf. graphique ci-dessous)

Ce décrochage induit des conditions de travail de plus en plus périlleuses, une perte de reconnaissance et renvoie, de fait, la prise en charge de ces besoins sur les sphères individuelle et privée.

Pour la FSU, la prise en charge de ces besoins sociaux par le service public participe de la nécessaire redistribution des richesses.

Pour aller plus loin lire le rapport complet :

<https://nosservicespublics.fr/rapport-etat-services-publics-2023>

2023, année des records !

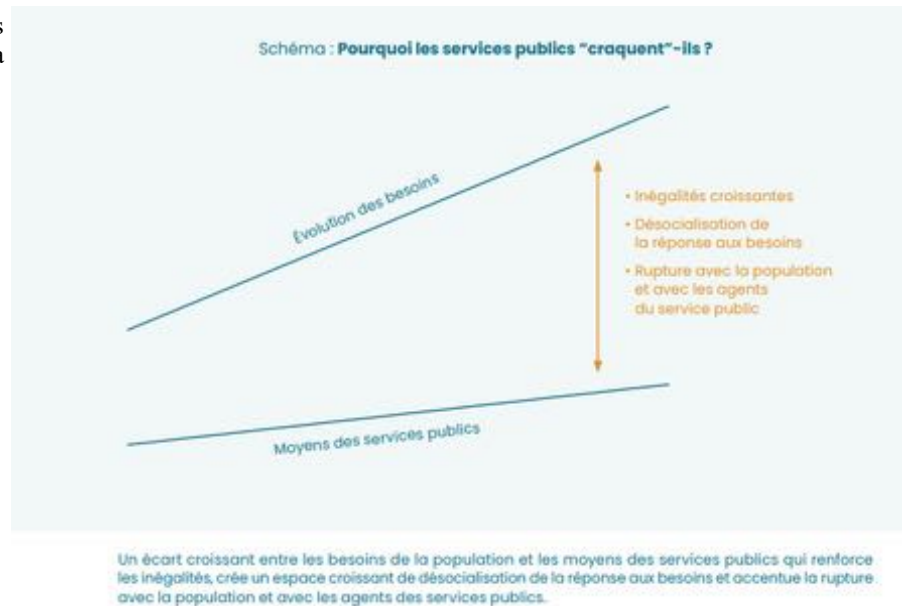
Dans la nuit du 21 au 22 août dernier, la Fédération des acteurs de la solidarité a recensé 1 990 enfants ayant dormi dans la rue avec leur famille, suite un refus du 115. Parmi eux, 480 avaient moins de trois ans. »

Par rapport à début 2022, les chiffres ont été multipliés par deux et demi. À noter d'ailleurs que la réalité est encore plus catastrophique car ces chiffres ne tiennent pas compte de toutes les familles qui, par méconnaissance ou lassitude, n'ont pas sonné à la porte du 115.

A l'automne 2022, le ministre du Logement s'était engagé à ne plus voir d'enfant à la rue. Pourtant, l'État a demandé aux préfets de réduire le nombre de places d'hébergement.

Cherchez l'erreur !

Cette abomination n'est pas réservée à Paris ou aux autres grandes villes. ; à Chartres pas plus tard que dans la nuit du dimanche 24 au lundi 25 octobre, une maman a dormi dehors avec ses enfants de 7 ans et 1 an et demi... Et par hasard, vous vous souvenez de l'orage de cette nuit-là ?!



Femmes/hommes

Engagée pour gagner contre les violences faites aux femmes

Le 8 mars dernier, le Département et les syndicats représentatifs ont signé le plan d'actions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le suivi de la bonne mise en œuvre de ce plan est réalisé par la référente ressources humaines et celle au titre des représentant.e.s du personnel. Le prochain rendez-vous est le 25 novembre pour la journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Des actions sont bien sûr prévues dans ce cadre au sein de la collectivité.

Vous pouvez retrouver la page dédiée sur l'intranet : <https://mon.eurelien.fr/article/12816>

Chaque agent.e a vocation à signaler des situations de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement.

Pour cela, une adresse mail :

signalement-agissements@eurelien.fr mais également Stéphane LAMOURET, psychologue du travail : stephane.lamouret@eurelien.fr ou Marie-Ange COLOMBEL LEGOVIC, référente représentante du personnel : marie-ange.colombel-legovic@eurelien.fr



Une nouvelle année scolaire et quelques changements !

La rentrée est déjà bien avancée pour les ATTEE, dans ce bulletin vous trouverez quelques nouveautés les concernant avec nos interrogations.

Comme chaque année, la FSU a demandé d'être destinataire de la circulaire de rentrée que la collectivité adresse aux équipes de direction des EPLE. Cela est important pour savoir réellement quelles sont les demandes du Conseil départemental.

La première des nouveautés concerne les horaires de travail pendant les jours de permanence. En effet, la collectivité impose que les heures effectuées soient entre 8h et 17h

La FSU a interrogé la collectivité pour connaître d'une part, les raisons qui nécessitent ce changement de fonctionnement, et, d'autre part, pourquoi un traitement différent est prévu pour les chef.fe.s et second.e.s de cuisine ?

Par ailleurs cette note est arrivée semble-t-il alors que dans un certain nombre de collèges les plannings aient déjà été réalisés avant sa réception. Du coup, au-delà de son incompréhension sur les raisons de cette modification, la FSU s'interroge sur la disparité éventuelle d'un établissement à un autre.

La collectivité travaille depuis un certain temps sur un nouveau marché alimentaire. Il doit être présenté aux chef.fe.s d'établissement le 4 octobre au château de Maintenon.

La FSU a également demandé d'avoir des informations sur ce marché.

Suite à la loi 3DS, une nouvelle convention doit être établie entre la collectivité, l'éducation nationale, et chaque collège.

En effet, depuis cette loi les adjoint.e.s gestionnaires sont soumis.e.s aux consignes des collectivités sur au moins 3 domaines de compétences : l'accueil du public, la gestion matérielle la maintenance quotidienne des bâtiments et la gestion du service de restauration et d'hébergements.

C'est dans ce cadre qu'une nouvelle convention sera soumise au vote des conseils d'administration des EPLE.

Là encore, la FSU a sollicité d'avoir connaissance des conventions à intervenir.

La section FSU se tient à votre disposition si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements.



Ayez confiance

Depuis l'arrivée de la nouvelle gouvernance, le discours et les relations ont certes bien changé. La FSU a assez envie de croire aux propos de la vice-Présidente en charge des personnels et du Directeur général des services sur la nécessaire confiance ...

Mais dans un même temps, un certain nombre de travailleuses sociales et travailleurs sociaux, sont venu.e.s exprimer leur mal-être et leur charge mentale auprès de la collectivité. Elles et ils venaient dire la nécessité de conserver leurs 3 jours de sujétions, comme reconnaissance de la pénibilité de leur quotidien professionnel. Pourtant, ils leur ont été retirés.

Par la suite, malgré un travail avec les organisations syndicales sur le nouveau



règlement du télétravail, la collectivité n'a à aucun moment annoncé son intention de limiter la possibilité pour les travailleuses et travailleurs médico-sociaux de télétravailler seulement une journée par semaine

Ou encore, quand malgré le règlement du

temps de travail qui énonce clairement que « Les heures [...] peuvent être récupérées [...], selon un système de crédit-débit », un directeur décide que, dans son équipe, interdiction de récupération le vendredi après-midi... Sans remettre en cause l'avis de la ou du chef.fe, le règlement ne prévoit pas que par fait du prince d'aucun.e puisse décréter que la récupération est systématiquement impossible le vendredi après-midi !

C'est d'ailleurs les différentes remontées des équipes qui ont conduit la FSU à ne pas être favorable à la fin du pointage pour l'ensemble des agent.e.s de catégorie A de la collectivité. En effet, face à notre crainte de la perte de la possibilité de récupération du débit/crédit, en dehors de 3 jours, la réponse de la collectivité a été confiance et autonomie. Mais comme cela ne se décrète pas mais se gagne, il va encore falloir avancer pas à pas sur ce chemin, pour que les agent.e.s en soient convaincu.e.s...

