



N°54

Syndic' et vous !

Ce n'est pas la richesse qui manque dans le monde, c'est le partage.

Formation Syndicale

La FSU et l'égalité Filles/Garçons

Thèmes:
*Le poids de l'éducation
*Le choc des préjugés !

Intervenante:
Fanny Gallot, historienne



21 MARS - CHARTRES

S'inscrire à fsu28@fsu.fr et faire sa déclaration d'absence avant le 21 février



Retour sur les instances représentatives p. 2 à p.7

Pouvoirs d'achat : p. 8 et 9

DGS au Conseil départemental d'Eure-et-Loir : Un de plus en moins....p.8

Violentomètre de l'environnement professionnel : p.11

70 ans de l'appel de l'Abbé Pierre : p. 11

Protection Enfance

Où en est-on ?

Les 1^{ères} assises nationales ont eu lieu il y a 18 ans en 2006, dans le sillage de la tragique affaire de pédophilie à Angers et dans le cadre de la nouvelle Loi du 5 mars 2007. Le souci premier était de rassembler le secteur de la protection de l'Enfance dans sa diversité professionnelle et institutionnelle.

Sur le département, la formation CREA suivie par l'ensemble des travailleuses et travailleurs médico-sociaux intervenant en Protection de l'Enfance avait pour objectif de mieux évaluer pour réduire les demandes de placements. Force est de constater que le protocole des évaluations est chronophage, que les travailleuses et travailleurs médico-sociaux n'ont plus le temps de faire de la Prévention, que la transmission d'Informations Préoccupantes est devenue automatique mais qu'elle n'est pas pour autant garante de la mise en protection des enfants qu'elle concerne. Même si l'évaluation se déroule bien, les mesures de protection ou de prévention préconisées par le binôme évaluateur ne sont pas validées et suivies, ou encore effectives, les enfants ne sont pas mis à l'abri. Le système est devenu pervers.

Le traitement médiatique de cette problématique est centré sur ce qui ne fonctionne pas, sur les placements abusifs, les structures maltraitantes, et la remise en cause des professionnels....

La FSU travaille à l'organisation d'un congrès formation sur ce sujet qui nous concerne toutes et tous afin de confronter nos pratiques et d'essayer de redonner du sens et de construire un maillage interprofessionnel cohérent et efficace.

Nous vous donnons donc rendez-vous le :

4 juin 2024,

pour des échanges riches avec les professionnels de la collectivité et également d'autres actrices et acteurs concerné.e.s par l'enfance et sa protection !

Des informations concernant l'organisation seront communiquées ultérieurement mais réservez d'ores-et-déjà votre journée.

Nous comptons sur vous !

Bulletin de la section des **TERRITORIAUX FSU** du Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Local situé impasse Valin à Chartres (derrière l'auberge de jeunesse)

Adresse postale : 28028 CHARTRES Cedex - Tel : 02-37-23-60-90

Mèl : fsu@eurelien.fr

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



À la suite du boycott du CST du 14 novembre 2023, les représentant.e.s du personnel ont lu la déclaration liminaire intersyndicale ci-contre.

Mme LEFEVRE, vice-présidente en charge du dialogue social et du personnel, présidente du CST, retient la volonté de dialogue préalable qui favorise une vision plus globale des problématiques, et la question de la temporalité, de la confiance et de la loyauté. Elle indique partager totalement cette vision.

Le Directeur général des Services déclare souhaiter également un réel dialogue social, confiant et loyal. Il ajoute supposer que c'est le cas aujourd'hui pour toutes et tous puisque nous sommes autour de la table.

1- Approbation PV du 4 septembre 2023
Adopté à l'unanimité

2- Approbation PV du 26 septembre 2023
Adopté à l'unanimité après intégration des demandes de modifications.

3- Présentation plan stratégique 2028 (pour info)
Pas de document fourni en amont de l'instance.

Ce point est présenté par le DGS qui indique qu'il manquait une vision stratégique jusqu'à la fin des mandats et que ce projet a été écrit en collaboration avec les élu.e.s et managers. Il se décline en 3 horizons pour l'Eure-et-Loir, en 28 politiques publiques et en 100 objectifs qui seront déclinés dans les projets de services, schémas ou plans.

Sont également évoqués 6 piliers d'efficacité qui ne sont pas des actions publiques mais qui traitent de la manière de mettre en œuvre l'action donc l'organisation interne.

Ce plan présenté et approuvé par les élu.e.s en séance d'Assemblée le 20 novembre dernier va être diffusé aux agent .e.s. Le DGS a conclu que c'était la feuille de route de la collectivité et qu'il convenait de la faire vivre. Dès 2024, le budget sera décliné en politiques, afin de respecter ce plan stratégique 2028.

La FSU indique que sur le fond, cela ne semble pas incohérent. Elle regrette de ne pas avoir eu d'info en amont. En effet, même s'il est compréhensible que les élu.e.s aient eu à voter ce plan auparavant, les services ont déjà commencé à



Mesdames et Messieurs les représentantes et représentants de la collectivité,

Par mail en date 13 novembre, les représentantes et représentants du personnel faisaient le constat d'un climat apaisé dans les instances depuis quelques mois mais, ils et elles regrettaient d'être trop souvent limité.e.s au rôle de « figurant ».

Ils et elles évoquaient différents sujets illustrant ce constat, le dernier en date étant les saisines successives, dès le 20 octobre, relatives à une note de la Directrice Enfance et famille. Or, aucune réponse ne nous est parvenue si ce n'est la mise en place des dispositions le 6 novembre, jour de la rentrée scolaire. La décision de suspension de cette note est arrivée elle le 13 novembre... Suspension très provisoire au demeurant....

Ceci vient s'ajouter entre autres à l'ajout de conditions restrictives pour le télétravail notamment pour les travailleurs sociaux par une décision unilatérale sur laquelle nous n'avons même pas pu échanger

Nous avons collectivement, toutes et tous, le même intérêt à un dialogue social rénové qui permette d'échanger les points de vue et, de prendre en compte les remontées de terrain que nous pouvons avoir de notre côté. Ce dialogue doit pouvoir exister en amont de la mise en place des projets et évolutions, au sein des équipes sans quoi il aura l'odeur du dialogue, la couleur du dialogue mais pas le goût du dialogue social !

Nous ne serons sans aucun doute pas toujours en accord avec la décision finale et les mesures prises mais nous aurons au moins, en amont pu débattre et faire valoir nos arguments dans l'intérêt des agents, de celui de la collectivité mais aussi et surtout des eureliens, ce pourquoi nous sommes élu.e.s... Ce temps de dialogue préalable ne sera pas du temps perdu puisqu'il permettra d'avoir une vision plus globale, celle des cadres et de la collectivité mais également du point de vue des agentes et agents, des problématiques et enjeux. Il ne sera pas du temps perdu puisqu'il participera à une confiance rétablie entre toutes et tous au sein de cette collectivité.

Nous appelons de nos vœux que s'établisse un réel dialogue social sincère et loyal dans les semaines et mois à venir...

travailler sur le budget dans ce sens. Elle ajoute que cela rejoint l'interrogation quant au dialogue social et la question de l'équilibre et de la place des représentant.e.s du personnel et des syndicats.

4- Présentation du rapport social unique 2022 (pour avis)

Ce document dresse un état de la collectivité au travers 7 grands chapitres :

- ANALYSE ET RÉTROSPECTIVE DES EFFETIFS
- ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR CARRIÈRE
- LES ABSENCES ET LE TEMPS DE TRAVAIL
- ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- ASSURER UN PILOTAGE ET UNE MEILLEURE MAÎTRISE DE LA MASSE SALA-

RIALE

- GARANTIR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
- ASSURER UN DIALOGUE RENOUVELÉ

La FSU fait à nouveau le constat d'une diminution constante du nombre de titulaires. Entre 2013 et 2022 il y a 221 titulaires en moins et 191 contractuel.le.s en plus. Elle a redit son inquiétude quant à la sauvegarde d'un statut qui protège les agents de toutes les pressions et qui leur permet d'assurer leurs missions de service public sereinement sur l'ensemble du territoire.

La collectivité a indiqué essayer au maximum de recruter des titulaires. La DRH a ajouté que cela était aussi dû à une nouvelle tendance de personnes qui en mi-

lieu de vie professionnelle cherchent du sens et rejoignent le secteur public.

Pourtant concernant la répartition des âges par statut :

1^{ère} strate : - de 25 ans =100% de contractuels

2^{ème} strate 25 à 29 ans : 65% de contractuels

Nous ne sommes pas ici sur des changements de vision à mi-carrière.

Le DGS souligne que c'est une tendance nationale et que de moins en moins de jeunes s'orientent vers le concours de la FPT ; le statut en tant que tel ne semblant plus faire rêver.

La FSU insiste et fait valoir son inquiétude tant localement que nationalement sur cette tendance.

Et le DGS de conclure : « c'est dommage car on est au cœur du sens avec des projets intéressants ».

La FSU a également évoqué le taux de féminisation par classe d'âge. Il est relativement homogène sauf pour les plus de 60 ans, il y a 68% de femmes et pour les 65 ans et +, 80% de femmes : on voit bien que ce sont les femmes qui ont la nécessité économique de travailler plus longtemps.

Ce document de 60 pages est survolé en 4 diapositives. La FSU indique regretter tout le travail de préparation sur ce point et l'impossibilité d'échanger sur toutes les questions et observations. Elle sollicite un temps d'échange spécifique sur le rapport social Unique ; demande qui est appuyée par la vice-présidente et acceptée par la collectivité.

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

5- Cabinet et direction de la communication, ajustement organisationnel (pour avis)

Ce point fait notamment suite à l'interpellation de la FSU, lors du CST du 16 mai 2023, à la suite d'une jurisprudence sur les personnels de cabinet au CD du Val-de-Marne. Il vient clarifier les attributions et statuts entre le Cabinet du Président et la direction de la communication.

La FSU sollicite un état des emplois de cabinet et des emplois permanents.

Le DGS indique que la collectivité dispose de 6 emplois de cabinet, nombre maximum au regard de la strate de la collectivité et donc que des emplois permanents à

la direction de la communication.

Toutefois, la FSU réitère la demande que l'organigramme de la direction de la communication soit accessible sur l'intranet au même titre que les autres directions (demande déjà formulée au CST de mai 2023) ?

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

6- Direction des affaires juridiques, ajustement organisationnel (pour avis)

La FSU s'étonne que la collectivité sollicite l'avis des représentants.e.s du personnel alors que l'organigramme est déjà sur l'intranet.

La collectivité répond qu'il a fallu recruter des contractuel.le.s pour permettre la continuité du service et qu'ainsi il a été possible de tester cette organisation. Cette explication ne nous convainc bien sûr pas. Le recrutement de contractuel.le.s et « l'essai » de cette organisation ne justifie pas que l'organigramme qu'on nous soumet pour avis soit déjà sur l'intranet...

Sur l'hypothèse d'un IFSE supérieur du fait de la polyvalence, la DRH indique que la collectivité en tient déjà compte pour les postes en polyvalence.

[La FSU s'abstient, puisque déjà en vigueur, sur ce point adopté avec 5 voix POUR et 3 abstentions.](#)

7- Direction de l'attractivité et des affaires culturelles, ajustement organisationnel (pour avis)

a) Action culturelle territoriale :

La FSU a demandé pourquoi créer un poste sous le statut de « chargé de mission » pour le poste « lecture publique et innovation ». Le DSG a répondu que ce poste de chargé de mission est bien un emploi permanent et pas un contrat de projet.

La FSU a également interrogé sur la diminution de 4 à 3 magasiniers entre l'organigramme actuel et l'organigramme cible. Réponse il s'agit d'une erreur, il y a bien toujours 4 postes.

b) mission patrimoine :

La FSU avait noté que le poste de chef de service COMPA devenait responsable des publics avec diminution de l'IFSE. Un document modificatif distribué en séance vient nous rassurer sur le niveau du poste et de la rémunération.

c) La mission ingénierie culturelle :

Il nous est indiqué qu'un poste d'attaché de conservation non pourvu est modifié en « chef de projet mécénat et grand projet ». La FSU interroge sur ce poste non pourvu, notamment afin de savoir depuis combien de temps ce poste est à pourvoir ?

La collectivité répond qu'il n'est plus pourvu depuis 2018 et qu'il n'avait pas été ouvert au recrutement dans l'attente d'une réflexion globale sur l'organisation.

d) propositions supplémentaires :

La FSU demande pourquoi il n'y a plus ni apprentis et ni services civiques sur l'organigramme ?

La collectivité réaffirme sa volonté d'accueillir l'un et l'autre mais indique qu'il n'est pas opportun de les faire figurer sur les organigrammes.

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

8- Direction de l'éducation, de l'enseignement supérieur et des sports (pour avis)

La FSU a demandé quels moyens se donnaient la collectivité, lors des jurys de recrutement des ATEE, pour s'assurer des connaissances métiers nécessaires sur le poste.

La collectivité indique qu'un technicien participe normalement au recrutement.

La FSU évoque des situations parfois un peu tendues sur des établissements lorsque des ouvrier.e.s professionnel.le.s n'ont par exemple pas les habilitations requises pour le poste.

La collectivité indique que tous n'ont certes pas les habilitations lors du recrutement ou que toutes les compétences ne sont pas toujours réunies mais que le plan de formation en tient compte.

Le DGS a ajouté qu'il s'agissait d'un pari sur l'avenir de réussir à leur faire passer les habilitations. Mais il a néanmoins admis que la question est réelle et légitime.

La directrice de l'éducation précise qu'en effet il convient alors que ces agent.e.s soient prioritaires auprès de la cellule formation.

L'appellation du poste de diététicienne n'est plus mentionnée sur l'organigramme cible. Il nous est indiqué que son poste est plus large que la mission de diététicienne.

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

9- Direction de la santé et de l'attractivité médicale, ajustement organisationnel (pour avis)

La FSU a indiqué se féliciter de ces créations de postes, après qu'à plusieurs reprises déjà, l'importance de cette politique pour les habitant.e.s ait été évoquée. Elle a toutefois déclaré son ambivalence. En effet, ce problème est un problème national et il est à craindre une sorte de « dumping » entre les territoires. Le Conseil départemental ne peut pas ne pas réfléchir à cette question, sans perdre de vue la nécessité de porter cette question au niveau national.

En revanche, que l'organisation tienne compte de la volonté des élu.e.s et politiques publiques qu'elles et ils souhaitent mettre en place nous semble cohérent.

La FSU a voté POUR ce point adopté avec 6 voix POUR et 2 abstentions.

10- Direction de l'insertion par l'activité et des interventions sociales, ajustement organisationnel (pour info)

La collectivité a créé un poste de « facilitateur » qui aura pour mission d'œuvrer à faciliter le recours à des salarié.e.s en cours d'insertion, pour les entreprises soumises à la clause prévue dans ce cadre, pour la passation de marchés publics.

11- Mission inclusion numérique, ajustement organisationnel (pour avis)

Sur le fond, la FSU indique être favorable à la pérennisation de la mission et à la révision de la cotation du poste de responsable dans ce cadre. Toutefois, elle a demandé quels en seraient les effets pour les conseillers numériques actuellement en contrat de projet.

La DRH a répondu que c'était une vraie question de savoir comment pérenniser en fonction des évolutions. Elle a par ailleurs indiqué que la collectivité réfléchit et travaillera cette question avec les intéressé.e.s.

La FSU a expliqué voter POUR ce point adopté à l'unanimité, dans l'espoir que cela ait des répercussions positives sur l'avenir des collègues conseillers numériques dans la collectivité.

12- Direction du développement des territoires, ajustement organisationnel (pour avis)

Cet ajustement organisationnel a notamment pour vocation de permettre au Conseil départemental de solliciter de l'État la délégation des aides à la pierre en faveur du logement.

Au vu des missions de la fiche de poste du chef de projet notamment, la mise en œuvre de la stratégie et le pilotage de l'observatoire, pourquoi le choix d'un contrat de projet et pas un poste pérenne ?

La collectivité répond qu'on est bien ici dans la perspective de construire le projet en lien avec l'État.

Le DGS ajoute que la collectivité ne peut pas s'engager à ce stade sur plus de trois ans car nous n'avons pas encore la délégation acquise.

Toutefois, la vice-présidente et le DGS soulignent l'ambition des élu.e.s et de la collectivité d'évolutions positives au gré des besoins une fois la délégation obtenue et le schéma et l'observatoire de l'habitat mis en place.

La FSU s'est étonnée que sur la fiche de poste de chef de service, la formation management ne soit que « recommandée ». La FSU pense que pour tous les postes d'encadrant.e.s il y a une nécessité d'être formé au management.

La collectivité a répondu que la formation seule n'est pas le meilleur critère et que c'est l'expérience qui fait un.e manager de qualité. La DRH a ajouté être très attentive à ces compétences lors du recrutement.

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

13- DRH don de congés en faveur des sapeurs-pompiers volontaires (pour avis)

Le DGS a indiqué que la collectivité travaille avec le SDIS sur une convention triennale encadrant le côté financier et l'organisation des relations et le volontariat.

Dans l'attente de la signature de cette convention, une note va être diffusée aux chef.fe.s de service et agent.e.s concerné.e.s pour réaffirmer un certain nombre de principes tels que l'impossibilité de se mettre d'astreinte sur du temps de travail.

La FSU a rappelé que compte-tenu de la réaffirmation de l'État de l'impossibilité de déroger à l'application des 1607 heures annuelles, la collectivité ne peut plus donner des jours. Du coup, cela implique que la solidarité des collectivités est transférée à la solidarité individuelle des agent.e.s, qui doivent faire don de jours de congés pour les sapeurs-pompiers volontaires.

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

14- DRH modifications de la participation à la PSC (pour avis)

En 2021, la collectivité a voté la mise en place, dans le cadre d'une convention de participation, d'une protection sociale complémentaire (mutuelle) facultative pour l'ensemble des agent.e.s, assortie d'une participation financière de la collectivité pour chaque agent adhérent.

La participation de la collectivité était définie de la façon suivante :

« Un montant mensuel de participation, dans la limite de 50% du montant de la cotisation, à hauteur de :

- 40 euros par mois pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 380,

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

- 20 euros par mois pour les agents dont l'indice est supérieur à 460.

Compte-tenu de plusieurs paramètres, le montant des cotisations va augmenter de 14.53 %.

La collectivité indique que dans une démarche de soutien au pouvoir d'achat, elle souhaite augmenter sa participation de 10 €.

Un échange intersyndical préalable a débouché sur la volonté de demander à la collectivité de tenir compte des mesures de bas de grille, notamment pour les premiers indices des catégories B et C ainsi que de l'ajout de 5 points au 1^{er} janvier 2024 en application du décret n°2023-519. En effet, afin d'éviter l'effet de seuil et de pénaliser les agent.e.s, il est demandé de réhausser l'indice (380) qui définit la participation maximum pour la dernière tranche.

La vice-présidente indique y être favorable. Le vote de principe porte donc sur l'augmentation de la participation de 10 € et sur la modification de la borne indice pour la dernière tranche afin que personne ne soit lésé.

La FSU précise que la collectivité indique être « dans une démarche de soutien au pouvoir d'achat des agents de la collectivité » mais qu'elle tient à rappeler que cette mesure n'a d'impact que pour 600 collègues sur plus de 1500 agents qui ont

abandonné leur contrat de mutuelle pour prendre celui de la collectivité.

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

15- DRH modifications de la participation à la prévoyance (pour avis)

La collectivité propose aux agent.e.s un contrat collectif de prévoyance avec une participation identique pour toutes et tous de 14€. De la même manière, la collectivité propose une augmentation de 10€ de la participation de la collectivité soit 24€. Cette mesure au-delà d'une mesure « pouvoir d'achat » vise à inciter les collègues à souscrire le contrat prévoyance. La FSU vote POUR ce point adopté à l'unanimité.

Les observations de la FSU quant à une mesure qui ne s'adresse pas à l'ensemble des collègues est la même puisque seulement 456 agent.e.s ont souscrit au-dit contrat.

16-DRH pont 2024

Le dernier point concerne les ponts de l'année 2024 qui pour mémoire sont des jours de RTT négociés où les services de la collectivité sont fermés (sauf nécessité de service bien sûr). En 2024, seuls 2 jours fériés sont susceptibles de ponts, le vendredi 10 mai et le vendredi 16 août.

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

17- question diverse : La seule question posée par l'ensemble des syndicats est relative à la prime pouvoir d'achat.

Depuis la réponse nous est parvenue comme à l'ensemble des collègues... C'est NON !

Même si le sujet n'est pas clos pour la FSU, pas plus que pour les autres syndicats, en substance, le DGS a redit ce qui est écrit dans le courrier adressé à l'ensemble des collègues.

Le DGS indique que la collectivité ne souhaite pas être sur une action ponctuelle et d'urgence, mais que la question de la rémunération sera traitée globalement en 2024 avec le travail sur le RIFSEEP. Par ailleurs, il déclare que la collectivité, comme les autres départements, ne veut pas être suivie systématiquement de décisions de l'État. Enfin, il ajoute que les 20% de départements qui ont mis en œuvre cette prime, l'ont fait car ils n'ont pas de CIA, ni de participation aux contrats prévoyance et complémentaire santé.

La FSU a indiqué que « les mesures pouvoir d'achat »

énumérées dans le courrier, en précisant ne pas être convaincue que cette expression soit la bonne, et à l'exception de la participation complémentaire santé et prévoyance, ne sont pas du fait d'une volonté de la collectivité mais bien des mesures de l'État. Elle a également rappelé que, hormis les dispositions prévues par l'État, celles spécifiques de la collectivité (complémentaire santé, prévoyance et monétisations des jours de CET) excluent de fait, toute une partie des collègues. Elle a enfin rappelé que, quand l'État souhaite imposer l'application des 1607 heures, là, ça ne gêne pas les départements d'être suiveurs...

Le DGS a répondu par 2 chiffres : pour le budget de fonctionnement pour 2024, évolution 28 millions d'euros avec l'enfance en premier, puis ... puis RH ; et, une perte de recettes de 14% non compensées

La FSU a conclu en admettant que si l'État avait jugé que les collègues de toutes les fonctions publiques se valaient il aurait imposé la mise en place de la prime y compris en la compensant.



problème de communication, il semble que cela soit ressenti comme une injonction.

La collectivité répond qu'il s'agit d'une minorité. Lors d'une extraction des données en juillet, 49 travailleurs sociaux localisés sur certains sites avaient plus de 2 jours de télétravail sur 180 travailleurs sociaux

Elle prévoit une phase d'évaluation de cette décision, dans quelques mois, et demande de ne pas perdre de vue que la mission, principalement, est le service à l'utilisateur.

La FSU propose qu'il soit accordé aux agent.e.s concerné.e.s, en plus de leur jour de télétravail, la possibilité de bénéficier en sus de jours de télétravail dits flottants.

La collectivité en prend note, mais précise toutefois qu'il est trop tôt pour envisager de reprendre le protocole, que le sujet est porté par les managers. Le confort de travail est une chose à prendre en compte parmi d'autres. Il faut garder à l'esprit l'utilisateur, les échanges oraux. Elle rap-

CAP

17 oc. et 19 déc. 2023

I - 17 octobre 2023 :

1 - Pour les 3 CAP (A, B et C) : adoption du règlement intérieur.

2 – Uniquement pour la CAP A : Recours d'une agente, travailleur social, à la suite du refus de sa demande de télétravail à hauteur de 2 jours par semaine.

La FSU rappelle que cette agente a télétravaillé depuis 2 ans à plus de 2 jours par semaines, avec les mêmes missions qu'actuellement. Or aujourd'hui ses fonctions ne semblent plus être en adéquation avec deux jours de télétravail. Cette décision est mal perçue car ce n'est pas écrit dans le protocole voté en Assemblée délibérante. Cela semble être incohérent. La FSU exprime ne pas comprendre l'équité évoquée dans la mesure où le télétravail est une demande individuelle qui appelle une réponse individuelle. Par ailleurs, tous les travailleurs sociaux n'ont pas les mêmes missions et il apparaît en conséquence incohérent de parler d'équité.

La collectivité précise que le changement est difficile mais que cela est bien prévu par la charte télétravail. L'objet du nouveau protocole est par ailleurs de recréer des échanges au bureau. Cette modification est la déclinaison d'une évaluation partagée entre les différent.e.s responsables.

La FSU évoque également ses interrogations quant à la réaction du manager qui vise les ordres reçus pour appuyer son refus. Il y a donc un

pelle également que d'autres métiers ne permettent pas de télétravailler ou de télétravailler plus d'1 jour par semaine, qu'il n'y a pas de stigmatisation des Trav. Soc.

[A l'unanimité, les représentants du personnel votent CONTRE le refus de la collectivité d'accorder les 2 jours de télétravail.](#)

II—19 décembre 2023 : Uniquement pour la CAP, 3 recours :
[Recours d'une agente, travailleur social, à la suite du refus de sa demande de télétravail à hauteur de 1,5 jours par semaine.](#)

Recours d'une agente, travailleur social, à la suite du refus de sa demande de télétravail à hauteur de 2 jours par semaine,
Recours d'une agente, travailleur social, à la suite du refus de sa demande de télétravail à hauteur de 2 jours par semaine. Déclaré sans suite

Pour les 2 premiers recours : Reprise des différents arguments de la réunion du 17 octobre 2023. La position de la collectivité reste la même.

La FSU a réitéré sa proposition d'utiliser les jours de télétravail dits flottants. La collectivité en prend note mais reste sur sa position.

La collectivité précise une nouvelle fois que la mission première des travailleurs sociaux est d'être au plus proche des publics les plus fragiles, et d'être ainsi disponibles. Outre ce temps de visite à domicile ou

de rendez-vous sur leur lieu de travail, il est important pour les travailleurs sociaux d'échanger avec leurs pairs et leur responsable hiérarchique sur site, pour l'étude de situations par **exemple, et développer un sens commun** dans leurs interventions. C'est en ce sens, ainsi que dans un souci d'équité à l'échelle du territoire, qu'une directive a été donnée au sein du pôle Solidarités, précisant que l'ensemble des travailleurs sociaux sont éligibles à 1 journée de télétravail par semaine, la charte en vigueur le permettant par ailleurs.

Cette directive est issue du constat établi par les chefs d'unité territoriale des MDSC que le télétravail à hauteur d'une journée par semaine pour les travailleurs sociaux est plus pertinent et adapté. Il a ensuite été convenu d'uniformiser cette pratique à tous ceux exerçant cette fonction.

Cela ne remet absolument pas en cause les modalités fixées dans le protocole de télétravail, les obligations de service prévalant en toutes circonstances.

Une évaluation fine des suites de cette décision et de ses conséquences sera organisée en juin prochain.

A l'unanimité, les représentants du personnel votent CONTRE le refus de la collectivité d'accorder les 1,5 et 2 jours de télétravail.

FSSCT

10 oct. 2023

*La Formation Spécialisée
tière de Santé, de Sécurité et*
*La Formation Spécialisée
tière de Santé, de Sécurité et*

*Cette formation spécialisée est une émanation du Comité Social
Territorial (CST).
Elle traite des question de sécurité, d'hygiène et de santé au travail.*

*en ma-
de Conditions de Travail (FSSCT) est une instance de dialogue
social au sein des collectivités territoriales.*

Pour mémoire, il est rappelé que la visite médicale est assurée dès le 1^{er} juillet 2023 par le Centre De Gestion d'Eure-et-Loir (CDG 28) et non plus par le SISTEL.
Dans ce cadre, M. BOUTILLON, médecin, et Mme GUILLARD, infirmière, assurent les permanences sur les annexes des MDSC de Nogent le Rotrou et de Châteaudun, dans les locaux de Voves, Auneau et Dreux

1 – Approbation du PV du 21 juin 2023
Avis favorable, adopté à l'unanimité.

2 – Point d'avancement du plan d'action risques psycho-sociaux (RPS) des assistantes familiales et assistants familiaux (AF)

A l'heure actuelle, le Département dénombre 171 assistant.e.s familiales et familiaux salarié.e.s. Une formation est obligatoire dans les 24 premiers mois suivant l'agrément.

Des réunions de service ont lieu sur chaque territoire avec des amplitudes horaires adaptées pour la garde d'enfants non scolarisés. Des espaces dédiés pour l'accueil des assistant.e.s familiales et familiaux (AF) sont en cours de réflexion dans les MDSC malgré la difficulté dans certains lieux.

Pour les projets à venir : organisation d'un séminaire dédié aux AF, création d'un réseau ambassadeurs et ambadrices, création d'un stand mobile.

3 – Gestion des défibrillateurs

Le Défibrillateur Automatique Externe (DAE) est un appareil destiné aux premiers secours en cas d'accident cardiaque.

Le DGS souligne qu'il serait opportun de géolocaliser les lieux de chaque DAE sur les applications mobiles gratuites existantes, avec les heures d'ouverture du bâtiment concerné.

4 – Conduites à tenir – pour information

La collectivité présente l'ensemble des conduites à tenir destinés aux agent.e.s de la Direction des Infrastructures, la Direction de l'Immobilier et Facilités, au service Vie des Collèges.

La FSU demande comment être sûr de la bonne transmission de ces fiches aux agent.e.s ATTEE.

Le Service QVT nous informe que les procédures et les conduites à tenir sont transmises au gestionnaire de chaque collègue. De plus, les correspondant.e.s hygiène et sécurité sont informé.e.s aussi pendant les réunions et en parallèle dans le groupe créé sur Intranet.

Il est demandé que les EPI soient mis plus en avant dans les procédures. Il est également demandé de réfléchir à une lecture plus dynamique des procédures.

5 – Visite FSSCT du CMI de Châteaudun – pour information

Il est mentionné la livraison d'un four et d'une plaque électrique 4 feux dans la salle de réunion / restauration, et l'enlèvement de la bouteille de gaz.

6 – Visite FSSCT de CMI de Janville – pour information

La DIF mentionne le projet du nouveau centre avec une étude prévue en 2025 pour une construction / réhabilitation en 2027

7 – Visite ACFI MDSC du Perche – pour information

8 – Visite ACFI CMI de la Loupe – pour information

Ces deux rapports de l'ACFI ont été rendus tardivement, plus d'un an après la visite, suite à un problème d'effectifs au CDG28. En effet, l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection relève du CDG.

9 – Information sur les fiches issues du registre SST – pour information

La FSU souligne qu'il y a de plus en plus d'agressions verbales et physiques envers les agent.e.s des routes, agressions des usager.e.s et des représentant.e.s de communes.

10 – Questions diverses

Pour la FSU :

Retour du diagnostic MDSC de Dreux : la date de rencontre est à redéfinir sur Dreux et non pas sur Chartres

Réorganisation des locaux de la MDSC de Dreux : interrogation sur la méthodologie de cette réorganisation

EPI ATTEE : le fournisseur doit faire un échange pour les tailles et la transparence des vêtements. D'autre part, les changements d'horaires de permanence seront évoqués à la prochaine réunion mensuelle de concertation.

Rappel de l'existence des cahiers Hygiène et Sécurité sur chaque site

Rappel que lorsqu'un agent.e. est en arrêt maladie, il ou elle n'est pas obligé.e. de consulter sa boîte mail professionnelle

1 – Approbation du PV du 10 octobre 23

Avis favorable, adopté à l'unanimité.

2 – Proposition de visites de sites pour 2024 – Pour Avis

Pour 2024, la proposition de visites suivantes a reçu un avis favorable à l'unanimité :

Visites de la formation SSSCT :

- COMPACT (+ atelier)
- CEM
- Site des Epars
- Collège Jean Racine de MAINTENON

Visites de l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) :

- CMI de Courville
- Collège Mozart d'ANET
- CMI de BROU
- Collège Jean Moulin de CHARTRES

3 – Point sur les dotations en équipements de protection individuelle (EPI) – Pour information

Pas de document préparatoire. La présentation a été faite en séance. Les EPI sont gérés par des agents du CEM. Un recensement des besoins est fait sur l'ensemble de la collectivité.

A ce titre, il est demandé aux responsables des AD21 et aux autres services du CD28 concernés (espaces verts, archéologie,...) de faire remonter leurs besoins au CEM.

Les EPI sont commandés par le CEM, via un marché public APPROLYS CENTR'ACHATS (centrale d'achat) et ensuite récupérés par les agents concernés.

Le montant total de la dotation est de 100 000 €/an.

S'agissant des EPI usagés, ces derniers ne sont pas récupérés par le CEM. La collectivité va voir ce qu'il est possible de faire pour recycler ces EPI (comment, auprès de quel organisme,...)

4 – Point d'avancement sur le Document Unique (DU) – pour information

La collectivité présente les actions mises en place, dans le cadre de la refonte du D.U. (document unique), à savoir :

- Valoriser le travail réalisé,
- Déployer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sous Excel
- Ne pas utiliser un logiciel dédié en l'état actuel des choses,
- Présenter les 5 risques les plus représentés dans les pôles et dans la collectivité,
- Proposition d'action pour déployer le DUERP

Les 5 risques initiaux identifiés dans la collectivité sont :

- Risque incendie,
- Risque routier
- Mauvaise posture au travail
- Surcharge de travail
- Chute de plain-pied

Les RPS (risques psychosociaux) ne sont pas retranscrits dans le

DUERP.

La FSU interroge la collectivité à ce sujet ? La collectivité précise qu'il convient de réévaluer ces risques via le psychologue, la contribution des managers, des agents.

De manière plus globale, il sera demandé aux managers de s'assurer que :

- Les dangers et risques présents dans les tableaux sont toujours présents,
- Si de nouveaux risques et dangers sont identifiés, le notifier dans le tableau,
- Mesures existantes et/ou à engager, à vérifier et si besoin à compléter
- Hiérarchisation des RPS sera réalisée, ce qui demandera du temps et une implication des managers et du service QVC

5 – Visite ACFI du CMI d'Illiers-Combray – Pour information

Cette visite s'est déroulée le 6 mars 2023. Ce site a été construit récemment. Pas de problème particulier.

6 – Visite ACFI de MDSC C2 / C4 Rue Nicole à CHARTRES– Pour information

Cette visite s'est déroulée le 28 juin 2023. Des aménagements ont été répertoriés et font l'objet d'actions à mener, principalement en 2024. La FSU remarque que lors de la visite il a été repéré des situations de travail isolé (permanences sociales, visite à domicile). La FSU demande si ces situations ont été analysées dans le document unique (la réponse est oui) et font l'objet d'une procédure dédiée communicable aux agents (la réponse est non)

La FSU fait remonter à la collectivité que pour certains agents, les dossiers n'ont pas encore été transférés du SISTEL vers le Centre de gestion. La collectivité précise que le transfert des dossiers est prévu sur 2 – 3 ans.

7 – Information sur les fiches issues du registre santé et sécurité au travail (SST) – pour information

La FSU souligne que le site Phénix à Châteaudun arrive en 2^{ème} place, der-

rière la MDSC du Drouais.

La FSU informe la collectivité que de plus en plus d'utilisateurs enregistrent leur entretien avec le travailleur social, voir filmant.

La FSU demande ce que doit faire l'agent.e si la vidéo se retrouve sur les réseaux sociaux à son insu ? La collectivité répond qu'il convient à l'agent.e d'aller porter plainte..

8 – Questions diverses

Pour la FSU :

- Retour du diagnostic MDSC de Dreux : relance sur la date de rencontre. La collectivité nous précise être en recherche d'une salle sur Dreux, pour organiser cette rencontre.
- Souhait de rappeler le droit à la déconnexion, notamment lorsque les agents sont en arrêt maladie ; La collectivité précise que ce droit est rappelé à la fin de chaque mail.

9 – Informations de la collectivité

Pour plus de sécurité, la collectivité a d'ores et déjà pris des dispositions pour le site EURE ET LOIR CAMPUS avec la présence d'un vigile. Les collèges seront traités en 2024.



Un de plus en moins....

Et bien, voilà un article de plus dans la litanie de ceux relatifs à la valse des DGS au Conseil départemental d'Eure-et-Loir... (Cf. article « Tout augmente, sauf... » page 8 du Syndic'et Vous N°49).

L'avant dernier épisode datait de septembre 2022 et du courrier adressé par le Président de notre Collectivité annonçant aux agent.e.s le départ de Michel GUENNEAU et l'arrivée de Jean-François GRIMAUD.

Le tout nouveau DGS s'adressait à toutes et tous par mail dès le 18 octobre. Il indiquait que « sous l'impulsion du Président et de nos élus, il [me] revient d'animer et faire grandir [notre] collectif. » Il concluait par son « implication forte, apaisée et durable [...] »

Dès le 20 octobre, en réunion mensuelle « dite de concertation », à l'issue de son propos introductif en tant que DGS, la section FSU se disait être rassurée par la volonté affichée du DGS de s'installer dans la collectivité. Elle rappelait que « la valse » des DGS, et son corollaire de réorganisations, ne sont bons pour personne, insécurisants pour les collègues, ne permettant pas aux politiques publiques de s'installer et de

montrer leur efficacité, et s'avèrent néfastes pour les usagers.

A peine 15 mois après, pffff... Plus de DGS !

Nos représentant.e.s du personnel avaient retrouvé du respect mutuel en instance, même si nous n'étions pas nécessairement d'accord, et saluaient le DGS pour sa connaissance des dossiers. Par ailleurs, les collègues nous indiquaient assez fréquemment l'impression qu'ils et elles avaient retrouvés écoute et légitimité.

Et voilà que dans son courrier du 16 janvier dernier, le Président note que la démarche d'audace pour choisir l'avenir de l'Eure-et-Loir, CAP 28, a été construite sous l'impulsion de J-F GRIMAUD mais que sa confiance pour la concrétisation va à Chantal MARCHAND, DGA du pôle solidarités et DGS adjointe...

D'aucun pourrait dire « A quoi ça sert que Grimaud se décarcasse ?! » après tout, les postes fonctionnels sont, par définition, des sièges éjectables. Pourtant, une fois encore nous savons la période de troubles et d'incertitudes que cela va générer... Y a-t-il une malédiction propre au Conseil départemental d'Eure-et-Loir ou bien est-ce le lot de toutes les collectivités territoriales, de la nôtre en particulier, que de vivre dans l'instabilité perpétuelle ?

Pouvoir d'achat versus pouvoir de vivre décevant...

Depuis 2021, la France connaît un contexte inflationniste inédit depuis près de quatre décennies. Les dirigeant.e.s, nationalement et/ou localement, nous disent toutes et tous prendre la mesure du choc d'inflation pour les ménages.

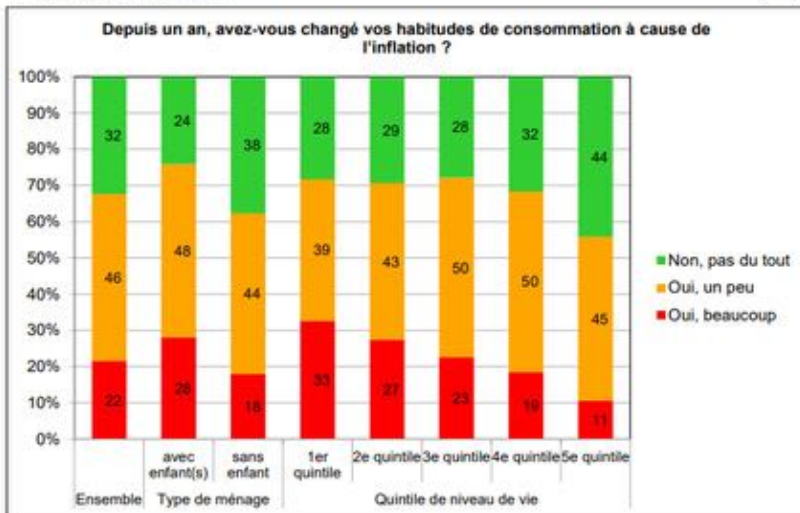
Elles et ils disent toutes et tous connaître les effets du choc inflationniste sur le pouvoir d'achat, les habitudes de consommation, les privations et la précarité alimentaires. Sur le papier sans doute, mais dans la vraie vie permettez-nous d'en douter...

Face à la hausse des prix, les collègues ont modifié leurs habitudes de consommation pour limiter leurs dépenses. Cependant, leur capacité à couvrir les dépenses liées à certains éléments de la vie courante, notamment sur les postes qui ont connu la plus forte inflation, à savoir l'énergie du logement, l'alimentation et les carburants reste difficile voire impossible !

Le nombre de collègues en situation de privation matérielle et sociale, au sens où elles ne peuvent pas couvrir les dépenses liées à certains éléments de la vie courante, est important.

Les changements d'habitudes en matière de consommation alimentaire, mènent certain.e.s de nos collègues à l'insuffisance alimentaire. Certain.e.s reportent leurs soins voire ne peuvent pas se soigner, ne se nourrissent pas assez, elles, eux mais également leurs enfants.

Graphique 9 | Part des ménages ayant changé leurs habitudes de consommation depuis un an en décembre 2022 (en %)



Champ : ménages vivant en logement ordinaire en France métropolitaine. Source : Insee, enquête Camme ; calculs Insee.

Post-covid, guerre en Ukraine et autres spéculations, qu'importe... le résultat est que, au total, entre janvier 2021 et avril 2023, l'indice des prix a progressé globalement de 12 % (41 % pour les prix de l'énergie et 20 % pour ceux de l'alimentation). Les prix des pâtes et du couscous progressent ainsi de 21,4 %, ceux du riz de 23,0 %, ceux des huiles et graisses de 27,0 %, ceux du sucre de 50,3 %, ceux de la viande de 14,9 %, ceux du lait, du fromage et des œufs de 21,5 %.

Globalement les couples font face à une inflation « tous produits » un peu plus élevée que les personnes qui ne sont pas en couple et pour les familles avec enfants, le niveau d'inflation « tous produits » augmente avec le nombre d'enfants. Pourtant, d'autres caractéristiques sociodémographiques des ménages, par exemple l'âge, le type de commune de résidence, la possession d'un véhicule ou le statut vis-à-vis du logement, etc. viennent modifier ces résultats.

Ainsi, le paramètre de vivable ou non vivable vient du revenu, essentiellement le salaire. Pour la Fonction Publique, hormis la petite revalorisation de 1,2 % en 2016-2017, il a fallu attendre 2022, malgré les demandes répétées des organisations syndicales, pour qu'il soit mis fin à près de dix années de gel du point d'indice. Et encore, il s'agissait de faire face à une inflation record, comme pour ces trois dernières années. Ainsi, en 25 ans

Tableau 6 | Proportion de personnes en situation d'insuffisance alimentaire quantitative, qualitative ou sans insuffisance selon la présence ou non d'enfants en novembre 2022 (en %)

Situation du foyer	Personne seule	Couple sans enfant	Ménage avec enfant(s)	Ensemble
Vous pouvez manger tous les aliments que vous voulez	37	48	30	39
Vous avez assez à manger, mais pas toujours les aliments que vous souhaiteriez	47	42	49	45
Il vous arrive parfois ou souvent de ne pas avoir assez à manger	16	11	22	16

Lecture : 49 % des personnes de 15 ans et plus vivant dans un ménage avec enfant(s) se déclarent en situation d'insuffisance alimentaire qualitative.

Champ : ensemble de la population de 15 ans et plus.

Source : Crédoc, enquête Conditions de vie et aspirations des Français, novembre 2022 ; calculs Crédoc.

les agent.e.s publics ont perdu 25 % de leur rémunération en euros constant, principalement à cause de ce gel du point d'indice. C'est un constat sans appel !

Ce choix délibéré de se servir des rémunérations comme variables d'ajustement a un impact quotidien sur nos vies. Et ce n'est pas la perspective annoncée de l'augmentation de la part de salaire liée au mérite qui va infléchir cela !

Alors, l'annonce du gouvernement de la prime dite pouvoir d'achat avait remis un peu d'espoir dans le quotidien des collègues, et puis badaboum.... La collectivité finit par dire : « bah non... on a déjà subi :

- l'augmentation du point d'indice et celle du plancher indiciaire (pour celles et ceux qui ont des salaires si bas qu'ils ont été rattrapé par l'augmentation du SMIC),
- l'augmentation de la prise en charge des frais de transport domicile-travail (pour celles et ceux qui peuvent covoiturier ou qui ont la chance d'avoir des transports en commun à proximité),
- l'augmentation de la prise en charge de remboursement des frais de mission (pour celles et ceux qui doivent se déplacer dans leur travail),
- la reconduction de la GIPA en 2023 (pour les collègues en fin de carrière dont le salaire stagne).

Et dans notre grande mansuétude on augmente de 1 € la valeur faciale des titres restaurants (pour celles et ceux qui peuvent en avoir et étant entendu que l'utilisation de plus en plus restrictive oblige à aller au restaurant ou à manger des plats tout-préparés néfastes pour la santé et pour la planète),

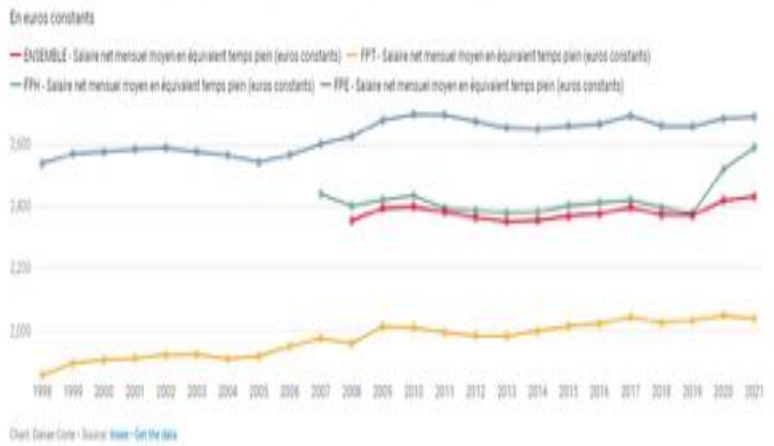
- la monétisation des jours CET (pour celles et ceux qui peuvent avoir un CET et dans ce cas vous choisissez entre les congés nécessaires à votre santé ou bien nourrir vos enfants !),
- une hausse de 10 € pour la participation à la mutuelle santé pour atténuer et non compenser l'augmentation de la cotisation de 14,5 % (pour celles et ceux qui ont la mutuelle choisie par la collectivité),
- une hausse de 10 € pour la participation à la prévoyance ce qui ne constitue qu'une première étape vers les obligations de fin 2024 (pour celles et ceux qui ont la prévoyance choisie par la collectivité). »

Même si cela n'est pas zéro, on ne peut pas additionner des choux, des cahiers et des lapins.... Hormis le point d'indice, qui rappelons-le ne permet même pas de rattraper la perte des dernières années, pour les autres points, des collègues seront concernés par l'une ou l'autre mais d'autres collègues passeront au travers les mailles de ce gros filet !

Alors, les belles paroles ne suffisant plus à redonner le sourire, ce sont bien des actes forts et concrets, et notamment l'instauration de la prime pouvoir d'achat, que les collègues attendent...



Évolution du salaire mensuel net moyen en ETP dans les trois versants de 1998 à 2021



FPE/FPT

Prime ou pas prime !

Nous avons lu, dans la gazette des communes, un article intitulé « L'État et la territoriale : si proches, si loin ». Il y est évoqué que la FPE et la FPT célèbrent, en ce début d'année, leurs 40 ans d'existence.

On peut y lire que le rapport rédigé en mai 1983 par la commission des lois de l'Assemblée Nationale indiquait que « la fonction publique territoriale pourra désormais se mesurer sans complexe à la fonction publique d'État »...

On y lit également que « les deux fonctions publiques seront d'une égale valeur et présenteront le même caractère attractif. ». Cela doit être pour cela que dans l'une les agent.e.s toucheront la prime dite pouvoir d'achat et que dans l'autre peut-être ou peut-être pas !!!

Fonction publique

Et maintenant ?

Depuis plusieurs mois, un projet de réforme des carrières de la fonction publique est évoqué.

Ce projet, présenté comme une réforme majeure de la fonction publique, est un véritable chamboulement des carrières avec une part beaucoup plus importante au mérite pour l'avancement de carrière et la rémunération annoncés.

Ce projet soulève beaucoup de questionnement de la part des organisations syndicales bien sûr mais également des agent.e.s, notamment sur la notion de mérite.

Entre temps est arrivé un changement de Premier ministre et de gouvernement. Or, lors de la nomination de celui-ci et, au moment où nous écrivons ces lignes, aucun ministère de la fonction publique n'est annoncé... Loin d'être anecdotique cela est au contraire révélateur du peu de cas accordé aux agent.e.s qui, chaque jour, font vivre les services publics.

La révision des grilles de rémunération, nécessaire bien sûr notamment du fait de l'attribution de points sur les débuts de grille a généré un tassement de celles-ci. Pourtant, pour ce qui est des rémunérations, en tout premier lieu, 2024 ne peut pas être l'année blanche prévue sans augmentation du point d'indice. Cette augmentation est primordiale.

La FSU prendra toute sa part et portera ses revendications lors des prochaines négociations nationales qui auront lieu.

Violences faites aux femmes

Un fléau qu'il faut continuer à dénoncer !



Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la FSU a été à l'initiative d'une soirée-cinéma-débat le 23 novembre dernier. Et, au sein du collectif #Nous Toutes 28, dont elle est membre, une marche a été organisée le 25 novembre suivant.

Pour son vingt-quatrième anniversaire, cette journée s'est déroulée en deux temps.

Le premier événement fut la soirée cinéma-débat avec le film *L'Amour et les forêts* de Valérie DONZELLI qui traite des violences psychologiques et physiques. La réalisation du film, très intéressante, aborde l'emprise et le point de vue de la victime, étape par étape. A l'issue du film, lors du débat animé par #Nous Toutes, la FSU conjointement avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), les intervenantes sont revenues sur le schéma récurrent séduction, emprise, dévalorisation et isolement.

Il a été évoqué la question des enfants qui ont vu leur mère subir les violences et la possibilité d'une ordonnance de protection ainsi que la redéfinition de l'autorité parentale. En effet, quel que soit l'apparence que veut se donner un parent, « **un homme violent n'est pas un bon père** ».

Si dans les faits **10% des agresseurs** ont des problématiques psychologiques, les autres répondent à des normes d'éducation d'hommes virils. Le monde de la justice a évolué mais il y a un **manque de moyens conséquent**, notamment sur le nombre de places des établissements d'accueils, en Eure-et-Loir.

Plusieurs témoignages ciblent les **dépôts de plaintes**. Si des progrès ont été faits, là encore, les moyens sont très en deçà des besoins.

Les effets d'annonces sont récurrents, les lois évoluent, lentement mais elles évoluent. Pourtant sans moyen pour les appliquer réellement le nombre de victimes continue et continuera à être inacceptable !

Plusieurs professionnel.le.s de l'Éducation Nationale ont évoqué pour



leur part le programme de **sensibilisation des collégiens** sur ces sujets, en témoignant également des moyens et les difficultés rencontrées.

A l'issue des débats riches et variés avec les différents professionnels, les spectateurs ont été invités à venir marcher le samedi 25 novembre !

Ainsi, cette marche a démarré place Châtelet devant le monument de la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Une semaine après le deuxième féminicide de l'année en Eure-et-Loir et l'assassinat des enfants, elle prenait une dimension particulière.

Dans le cortège, composé de filles avec une moyenne d'âge plutôt jeune, quelques garçons essentiellement jeunes étaient présents.

Dans les rues du centre-ville, le cortège arborant les slogans « **un métro toutes les dix minutes, un viol toute les sept minutes** » « *Police, justice, classer sans suite, vous êtes complice* » « *le silence ne protège pas de la violence* », les passants étaient pour la plupart attentifs à cette sensibilisation, applaudissant le passage du cortège.

A l'issue, places des halles, devant l'hôtel de ville, environ une centaine de personnes participant.e.s ont pu déposer un mot, un objet, en mémoire de toutes les victimes.

Compte-tenu du fait que plus de six jeunes femmes sur dix (63%) ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans leur vie, vous avez nécessairement de la famille, des amies d'concernés et victimes...

Ce n'est plus acceptable, il faut une réelle volonté politique et des moyens pour lutter contre l'ensemble des violences faites aux femmes et aux minorités de genres !



Violences sexuelles, sexistes ou conjugales

VICTIME OU TEOIN

Ces violences prennent une multitude de formes : agissements sexistes, discriminations fondées sur le sexe, harcèlement sexuel, sexiste ou moral, agressions sexuelles, violences physiques, viols...

Un agissement sexiste : c'est un fait lié au sexe d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. C'est par exemple dire « à ce poste il y a beaucoup de pression, il ne peut pas être tenu par une femme », « ne fais pas ta blonde », « tu ne fais pas la bise pour ne pas abîmer ton maquillage », « tu es enceinte pourtant je croyais que tu avais de l'ambition », etc.

Un agissement sexuel : cela peut être des poses ou expressions faciales suggestives, envoyer des images évocatrices, faire des remarques avec sous-entendus sur un vêtement ou le physique de la personne : « tu as un très beau décolleté », « tu devrais en mettre plus souvent ça me plaît », etc.

Une agression sexiste : c'est par exemple, le fait de bloquer une personne contre un mur par surprise, menace, violence ou contrainte. Il devient **une agression sexuelle** lorsque qu'un contact se fait au niveau des fesses, des seins,

des cuisses, du sexe ou de la bouche.

Ces agissements ou agressions ont lieu partout, dans tous les milieux professionnels, sur tout type de victimes, par tout type d'agresseurs.

QUE FAIRE ?

Au Conseil départemental 28

Un dispositif de signalement a été mis en place. Chaque agent.e peut transmettre à la DRH des faits ou agissements qui lui sembleraient anormaux ; faits subis par l'agent.e ou dont il ou elle a été témoin.

Pour cela une adresse mail sécurisée signalement-agissements@eurelien.fr et une interlocutrice référente au titre des représentant.e.s des personnels, Marie-Ange COLOMBEL-LE GOVIC marie-ange.colombel-legovic@eurelien.fr

Quelques structures présentes en Eure et Loir : France victimes 28 **contact 06.45.23.43.36 / 07.87.15.89.05**

CIDFF 28 **contact 02.47.27.54.00**

Accueil de jour « la source » **06.30.82.90.16 (24 h / 24 - 7j / 7)**

Au niveau national :

3919 Appel anonyme et gratuit 7j/7

Signaler une violence en ligne <https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/demarches-en-ligne/portail-signalement-violences-sexuelles-sexistes>

En cas d'urgence, appelez en priorité le 17

Vous ne pouvez pas appeler : envoyer un SMS au 114



Pourquoi je me suis syndiquée ?

Être syndiqué.e c'est bien sûr être informé.e de ses droits !

Faire partie du syndicat c'est pouvoir être accompagné.e, écouté.e et soutenu.e.

Pour moi, le collectif permet de se faire aider et d'aider en cas de difficultés professionnelles. C'est un lieu d'échanges sur des problématiques variées.

Faire ainsi partie du groupe nous permet de ne pas se sentir seul.e.

C'est ensemble que nous gagnerons les batailles, les avancées et le bien-être pour toutes et tous.

Ne restons pas passifs mais actifs, ne soyons pas négatifs mais positifs et battons-nous toutes et tous ensemble !

BULLETIN D'ADHESION
PAGE 12

Violentomètre de l'environnement professionnel

Très préoccupée par les conditions de travail des agent.e.s, la section FSU a imaginé un outil, s'inspirant du violentomètre existant pour lutter contre les violences faites aux femmes, pour auto-évaluer votre environnement professionnel.

Des interlocuteurs privilégiés à votre écoute : fsu@eurelien.fr

Environnement professionnel sain	Concierter et prendre en compte les opinions, les avis, les propositions
	Bénéficier d'outils professionnels de qualité et adaptés à l'activité professionnelle ; d'espaces ergonomiques ; d'horaires de travail adaptés
	Bénéficier de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie
	Reconnaître les compétences et les valoriser
	Travailler dans un climat de confiance et en autonomie
	Reconnaître le travail et l'engagement
Environnement professionnel hostile	Être condescendant ou désapprouver la manière dont d'autres personnes parlent ou s'habillent, s'en prendre à ces personnes ou les ignorer
	Surveiller de manière excessive ou injustifiée le comportement professionnel d'une personne
	Être exposé à un public hostile (agressions verbales, cris, rabaissement, injure, commentaire insultant menant à l'intimidation et/ou menaces)
	Participer à de multiples ateliers de travail organisés par la collectivité, sans en voir l'aboutissement concret ou sans que les réflexions ne soient prises en compte dans la mise en application
	Surcharger de travail, recevoir des injonctions voire des injonctions contradictoires
	Refuser sans motif valable un congé ou une formation
Environnement professionnel dangereux	Changer sans fondement une personne de bureau et/ou lui enlever ou modifier certaines tâches ; mutations inexplicables
	S'adresser au personnel de manière violente, pour lui demander d'exécuter un travail ; calomnie à l'égard d'un employé
	Réduire les délais pour faire paraître incompetent, rendre la vie impossible, pousser au départ, rétention délibérée d'informations liées au travail ou transmission d'informations incorrectes et ou incomplètes
	Surveiller dans le but de nuire ; menaces de sanctions offensantes soudainement dirigées contre un employé sans cause objective, sans explication ni tentative pour résoudre ensemble les problèmes sous-jacents
	Créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
	Tenir des propos en public ou en aparté, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne Être soumis à des agressions verbales et/ou physiques au sein de son Institution

« Mes amis, au secours... »

Au clair de la rue...

« Mes amis, au secours... Une femme vient de mourir gelée, cette nuit à trois heures, sur le trottoir du boulevard Sébastopol, serrant sur elle le papier par lequel, avant-hier, on l'avait expulsée... » **Abbé Pierre**

En février 1954 l'Abbé Pierre lançait un appel à la radio nommé « l'insurrection de la bonté » pour créer des lieux d'accueils pour les sans-abris.

Bientôt 70 ans plus tard, force est de constater que la situation s'est grandement dégradée. Au 19 décembre 2022, malgré l'ouverture de gymnases dans le cadre du plan Grand froid, on comptait encore 4 029 personnes en familles refusées le soir même par le 115, dont 1 172 enfants, 335 de moins de trois ans.

Concernant notre Département, les quelques 150 places d'hébergement d'urgence pérennes en Eure et Loir, auxquelles s'ajoutent jusqu'à 30 places sur les périodes grand froid ou canicule ne permettent, pas plus qu'ailleurs, à chacun de dormir à l'abri !

Alors que le logement occupe une place de plus en plus importante dans le développement de l'exclusion et des inégalités, la puissance publique semble pour autant ne pas avoir pris toute la mesure de l'enjeu face à des situations indignes. En effet, des milliers de personnes, notamment des enfants, sont refusées chaque soir par le 115 faute de place d'hébergement. L'État, face à l'insuffisance de l'offre, laisse aux Services Intégrés de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO) la gestion de l'impuissance publique et du tri inhumain entre des personnes toutes prioritaires. Et quand, en décembre 2022, par des températures négatives, le tribunal administratif impose à l'État d'héberger sept familles à la rue, dont trois femmes enceintes et une dizaine d'enfants mineurs scolarisés, ce dernier fait appel de la décision... et obtient gain de cause au Conseil d'État.

L'ordonnance du 26 décembre de ce dernier témoigne de la dégradation de la situation, et du degré d'inhumanité à laquelle elle conduit, quand la plus haute juridiction administrative estime qu'une femme enceinte, son compagnon et leurs trois enfants de 4, 6 et 7 ans n'ont pas à être mis à l'abri en urgence « compte tenu de la présence de familles encore plus vulnérables dans un contexte de saturation des hébergements d'urgence ».

La surreprésentation de la monoparentalité dans les situations de mal-logement, et les fragilités que rencontrent les femmes et les autres minorités de genre dans leur rapport au logement au cours de leur vie mettent en lumière toute une série d'inégalités, d'obstacles et de discriminations liés au genre.

S'ajoutent à cela les prix du logement de moins en moins abordables dans de nombreux territoires et notamment pour les plus modestes. Le logement représente depuis plusieurs années le premier poste de dépense à hauteur de 27,8 % en 2021 contre 20 % en 1990 selon l'Insee, la hausse des prix de l'immobilier tend à se répandre dans la plupart des régions.

Les réponses à apporter sont donc à caractères multidimensionnel et plurisectoriel dans la mesure où cette question touche à divers registres : emploi, justice, fiscale, sociale, etc..

Pour celles et ceux qui n'aurait pas la mémoire courte, souvenez-vous de la promesse d'E. MACRON en juillet 2017. Il assurait alors que : « la première bataille, c'est de loger tout le monde dignement » ; et : « Je ne veux plus, d'ici à la fin de l'année [NDLR : 2017] , avoir des femmes et des hommes dans les rues, dans les bois ou perdus. C'est une question de dignité, c'est une question d'humanité et d'efficacité là aussi. »

Une chose est sûre, 70 ans après l'appel de l'Abbé Pierre, 7 ans après les déclarations de E. MACRON on est loin d'avoir atteint la dignité, l'humanité et l'efficacité qu'on attend du pays de droits de l'Homme et des lumières.... Pas plus dans notre Département qu'ailleurs !



BULLETIN D'ADHESION au SNUTER-FSU 28

Madame Mademoiselle Monsieur

NOM _____ Prénom _____

Date de naissance : | | | | | | adresse mail : _____@_____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Collectivité _____ catégorie _____

Grade ou emploi _____ temps travail _____

Ma cotisation mensuelle sera calculée sur la base de 0,6 % de salaire annuel net qui est de : _____ € divisé par 12. (2)
 Mes paiements automatisés aura lieu tous les _____ Mois (1) (la périodicité est de 2 ou 3 mois). (joindre le Relevé d'identité bancaire IBAN)

Conformité avec le Règlement Européen Général des Données Personnelles

Les données à caractère personnel ainsi collectées font l'objet d'un traitement dont le responsable est le SNUTER FSU 28, la FSU Territoriale en Eure-et-Loir. Ces données sont collectées au moment de votre adhésion et sont nécessaires à la fois à la mission d'information des adhérents du syndicat, à l'envoi des convocations aux conseils syndicaux et réunion de Bureau mais aussi aux prélèvements automatiques des cotisations syndicales. Les données à caractère personnel collectées sont exclusivement destinées au syndicat FSU dans le cadre de la mise en œuvre des services liés à l'adhésion syndicale et ne sont communiquées à aucun prestataire extérieur, de quelque manière que ce soit. Elles seront conservées pendant toute la durée de l'adhésion et jusqu'à une année consécutive à la fin d'adhésion conformément au règlement intérieur et aux statuts du SNUTER. Conformément à la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement et de portabilité de vos données que vous pouvez exercer par simple envoi mail ou courrier (fsu28@fsu28.com) - Syndicat snUTER.FSU28 - Fédération Syndicale Unitaire - Bourses de travail - 19/21 rue des Grandes Pierres Couvertes - 28000 CHARTRES; en précisant vos nom, prénom, adresse et en joignant une copie recto-verso de votre pièce d'identité. En cas de difficulté en lien avec la gestion de vos données personnelles, vous pouvez adresser une réclamation auprès de la CNIL ou de toute autre autorité compétente.

Date _____ Signature _____

- (1) Cette date est le premier jour du mois pour lequel la première cotisation a été versée
 (2) Montant du dernier salaire annuel net imposable

SNUTER-FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres
 Couvertes
 28000 CHARTRES

Date du premier prélèvement SEPA | | | | | | Prélèvement effectué tous les _____ mois

Cotisation mensuelle | | | | | | Montant de chaque prélèvement | | | | | |

En signant ce formulaire vous avez accepté l'utilisation de vos données personnelles comme indiqué ci-dessus.

IDENTIFIANT CREAancier SEPA
 FR16ZZZ624693

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le Syndicat Territorial FSU 28 à envoyer des instructions à votre banque pour débits votre compte et votre banque à débits votre compte conformément aux instructions du syndicat. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur Madame Mademoiselle

Nom, Prénom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

RUM : | | | | | | | | | | | | | | | |

NOM ET ADRESSE DU CREAancier

SNUTER-FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres Couvertes

28000 CHARTRES

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

| | | | | | | |

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT

Paiement récurrent

Date signature du mandat : | | | | | |

À : _____ Signature : _____

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN