



Syndic' et vous !

Une démocratie doit être une fraternité ; sinon, c'est une imposture.

Antoine de Saint-Exupéry



L'imposture sociale du Rassemblement National

Notre rôle d'organisations syndicales est de vous donner des éléments de réflexion fondés sur des réalités concrètes dont les médias ne vous informent jamais. Pour cela, les positions et votes du RN à l'Assemblée Nationale n'ont même pas besoin de commentaires.

Ce parti xénophobe veut encore une fois apparaître comme étant un parti qui serait du côté des salariés, des retraités, des précaires... C'est-à-dire proche de nous ??? **C'est une imposture !!!**

Pour ne pas alourdir le propos, un seul exemple significatif de ce double langage : le RN a abandonné la revendication de la retraite à 60 ans . Son programme en la matière est tout aussi libéral que celui de Macron .

Proche du patronat, ce parti fasciste demande des augmentations de salaires en échange de baisses de cotisations patronales qui servent à financer les retraites, la Sécurité Sociale...

Bien vue la manipulation des cerveaux ! En clair, ce sont les salariés qui paient leur propre augmentation en reniant leurs droits .

Les votes du RN à l'Assemblée Nationale qui trahissent son véritable projet !

A l'Assemblée Nationale, le RN a voté :

Sur le POUVOIR D'ACHAT

- Contre le blocage des prix des produits de première nécessité
- Contre la gratuité des cantines scolaires pour les plus modestes
- Contre la revalorisation des petites retraites
- Contre la garantie d'autonomie des jeunes à 1063 €
- Contre le gel des prix des loyers
- Contre les hébergements d'urgence Travail

Et

- Pour la fin des droits au chômage après un abandon de poste
- Pour la fin des allocations de chômage si un refus de CDI à la fin d'un CDD
- Pour la réduction des droits au chômage des étrangers hors UE
- Pour l'interdiction de la présence des étrangers au sein des instances représentatives des entreprises IRP
- Pour la limitation du droit de vote des travailleurs précaires aux élections professionnelles

Sur l'EDUCATION ET CULTURE

- Contre la gratuité des fournitures scolaires pour les plus modestes
- Contre l'achat de mangas avec le Pass Culture
- Contre l'augmentation des budgets des universités
- Pour l'interdiction de l'écriture inclusive

Sur les SALAIRES :

- Contre l'augmentation du SMIC
- Contre l'indexation des salaires sur l'inflation
- Contre l'encadrement des salaires

Sur l'ECOLOGIE

- Contre la taxation des yachts et jets privés
- Contre la suppression de la niche fiscale du kérosène aérien

Sur la FISCALITE

- Contre une taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'€
- Contre la taxe sur les super-profits
- Contre l'augmentation de la TVA sur les produits de luxe
- Contre la hausse des moyens pour lutter contre la fraude fiscale
- Contre le rétablissement de l'ISF
- Pour la hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires
- Pour la baisse des impôts de production CVAE

Sur les SERVICES PUBLICS

- Contre le recrutement de sapeurs-pompiers et la revalorisation de leurs salaires
- Contre l'attribution d'un milliard d'€ dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes

Ces votes contre les intérêts des travailleurs ne dédouanent en rien les remises en cause de nos conquises sociales et la politique du gouvernement Macron . Ils sont la preuve que le RN est un parti au service des riches.

Et pourtant Macron a été élu pour faire face au RN et combattre ses idées.

Depuis le RN n'a jamais été aussi fort. **Cherchez l'erreur !**

Merci à l'Intersyndicale (CFDT, CGT, FSU, Solidaires et UNSA) des Landes

Protection de l'enfance
p.2 et 3



Collèges et
ATTEE p.3



P. 4

Déroulement
de carrière
p. 3

Services
publics,
fonctionnaires
et statut p.5

Retour sur les instances
représentatives
p. 6 à p.11



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

Local situé impasse Valin à Chartres (derrières 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/>



CONGRÈS D'ÉTUDE DE LA FSU EN EURE-ET-LOIR

Le sujet de la protection de l'enfance est particulièrement présent dans l'espace public ces dernières années que cela soit sous l'angle politique ou médiatique.

Des disparités majeures persistent sur les territoires quant à l'accès aux besoins premiers, les moyens manquent et les « trous dans la raquette » qui se multiplient avec leurs incidents mais aussi leurs drames alimentent régulièrement la couverture de médias en quête de sujets à forte charge émotionnelle ».

En tant qu'organisation syndicale représentant les personnels notamment au Conseil Départemental, nous sommes régulièrement confrontés à des problématiques autour de la protection de l'enfance. Lors d'échanges avec nos homologues de l'Éducation Nationale, il nous a semblé que cette question revient également de façon récurrente dans leur champ. C'est dans ce cadre que la section du Conseil départemental du SNUTER-FSU 28 sous l'égide de la FSU 28 a organisé une journée dédiée à la protection de l'enfance le mardi 4 juin dernier.

Il a regroupé un panel de métiers et d'employeurs très large. Étaient présent des collègues de l'éducation nationale avec des prof en écoles primaires, collèges et lycées, infirmières, assistantes et assistants sociaux, AESH, AED, psycho sco-

laire, de fonction publique territoriale avec des AS, infirmières puéricultrices, psychologue, animatrice périscolaire, agente en école de musique, éducatrices et éducateurs spécialisé.e.s, le secteur associatif, de l'hospitalière avec le SPIJ, etc. Cette liste à la Prévert montre combien cette question a nécessité de se discuter collectivement.

Les riches interventions de :

- Lionel CLARIANA, cadre territorial socio-éducatif, directeur de la maison des solidarités, sociologue et chargé de cours et de TD à l'école de formation des cadres du social (IFOCAS, Montpellier). Il vient de publier « Violence conjugales et protection de l'enfance » en février dernier ;
 - Jacques Trémintin ancien assistant socio-éducatif dans un service départemental de l'ASE, collaborateur de « Lien Social » et de ASH ainsi qu'auteur de « Fragments de vie d'un référent ASE : Au cœur de la protection de l'enfance » en 2023. Il est l'animateur du site Trem'site depuis une dizaine d'années ;
 - Nathalie PLANCHENAUT, juges des enfants au Tribunal de CHARTRES pour le secteur de DREUX ;
- ont été suivies d'échanges non moins riches avec la salles et entre professionnel.le.s dans la salle.

L'école de la République est devenue une école du tri social, réceptacle d'une société qui va mal et qui ne bénéficie toujours pas de moyens à la hauteur des besoins. Les juges des enfants sont surchargés et dans l'incapacité de rendre leurs décisions dans des délais acceptables et dans des conditions décentes. Les Départements disent ne pas pouvoir faire mieux, recruter assez de professionnel.le.s, assez formé.e.s. dans un même temps, l'activité augmente considérablement, en partie, du fait de l'abandon de la prévention, de l'aggravation des situations des familles et des souffrances et, bien sûr, en raison d'une plus

grande vigilance, et d'une moins grande tolérance, pour les violences intrafamiliales. Tout cela engendre une politique de protection de l'enfance à bout de souffle, où les besoins de l'enfant sont trop souvent relégués au second plan !

Dans ces métiers en crise, notamment de recrutement, la souffrance, les remises en question, les burn-out ont bien sûr été évoqués mais également l'engagement et le volontarisme des collègues, tant dans tous les secteurs l'éducation nationale, l'hôpital, le social, l'associatif, à réfléchir, trouver des solutions, créer des partenariats, des réseaux, de la coopération, pour que l'état des lieux retrouve des couleurs, pour que les professionnel.le.s que nous côtoyons, accompagnons parfois, s'épanouissent dans ce métier qu'elles et ils ont choisi.

Les échanges nourris ont permis de commencer à créer ou recréer des liens, à faire tomber les a priori...

Après la soirée film/débat avec l'association « la Lumière de l'espoir », en collaboration avec la Ligue de l'enseignement et ce congrès d'étude, le SNUTER-FSU 28 et la FSU 28 restent attentifs et mobilisés sur cette question. Elles poursuivront leur réflexion et leur travail pour retisser les liens, pour construire une société qui répond aux besoins fondamentaux et la protection de l'enfance avec pour corollaire des professionnel.le.s assez nombreuses et nombreux, formé.e.s et dont les conditions de travail et de rémunération sont à la hauteur de l'enjeu.



Extraits du rapport d'activité 2023 de la défenseure des droits

Chaque année, le Défenseur des droits rend compte de son action dans les cinq missions qui lui sont dévolues : défense des droits des usagers des services publics, défense et promotion des droits de l'enfant, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité, orientation et protection des lanceurs d'alerte.

Le rapport relatif à l'année 2023 fait près de 100 pages. Cette année 2023 a été marquée par une forte augmentation des réclamations, avec près de 138 000 réclamations en 2023, soit une hausse de 10% par rapport à 2022.

Nous n'avons extrait que 2 petits passages sur ce rapport qui vont sans aucun doute donner envie d'aller le feuilleter à l'adresse suivante :

Pour protéger les droits des personnes vulnérables le Défenseur des droits a rendu plusieurs décisions et avis. Il s'inquiète de voir s'étendre les dispositifs qui reposent sur la suspicion à l'égard des personnes les plus fragiles et qui remettent en cause le devoir de solidarité.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-annuel-dactivite-2023-la-banalisation-des-atteintes-aux-droits-et-libertes-inquiete-la-597>

ENFANTS EN DANGER : DES JUGES ALERTENT

Pour la première fois des magistrats ont alerté la Défenseure des droits sur la situation extrêmement préoccupante des enfants nécessitant une protection. Manque de places en foyer et d'assistants familiaux, placements non exécutés, mesures d'assistance éducative en milieu ouvert prises en charge dans des délais pouvant excéder 6 mois, et ruptures dans les parcours des enfants... telles sont les situations décrites et qui questionnent le respect de l'intérêt supérieur de l'enfant. La Défenseure des droits s'est saisie de ce sujet et rendra une décision au second semestre 2024.

Réunion de travail Protection de l'enfance

Petit retour sur les deux « groupes de travail » avec les organisations syndicales sur « la prévention et la protection de l'enfance » dans le cadre de la mise en place du schéma départemental. La collectivité reconnaît qu'il est « ambitieux de parler de «groupe de travail» mais que la démarche participative leur tient à cœur.

Les conclusions de l'ODAS mettent en lumière notamment, une hétérogénéité des pratiques selon les MDSC, des points de vue divergents sur la référence éducative, un besoin de conseils techniques pour les assistants familiaux et un déficit de confiance de la part des parents envers les professionnels. Les OS notent le manque de représentativité de l'échantillonnage (3 parents et 6 jeunes) entendu dans le cadre de cet observatoire. À la suite du premier comité de pilotage tenu le 22/04/24, les préconisations de l'ODAS ont été confirmées, notamment concernant « les inconvénients de la double référence éducative ». Néanmoins on nous indique que les équipes et CUT seront concertés pour nourrir les réflexions afin que le cap soit donné mais qu'il est de la responsabilité collective de réunir les conditions incontournables pour réussir une référence éducative (unique ou pas ?). Il est soulevé par les OS les répercussions sur les services ASE de l'augmentation de la charge de travail dans le cadre de la territorialisation des AED, notamment sur les secrétariats ASE, qui doivent gérer toute la charge administrative préalablement gérée par l'ASE centrale, à moyen constant voire réduit, mais également sur les travailleurs sociaux par ruissellements, qui se retrouvent avec plus de charges administratives à traiter et un affaiblissement de la disponibilité des CUT, notamment pour des conseils techniques,

Sur les permanences éducatives, il s'agirait pour la DEF de mettre en application une expérimentation datant de 2011 dans le cadre du projet de service ASE, déjà mise en place sur certaines MDSC, « plus simple et plus fluide sur le plan organisationnel ».

Sur le traitement des IP, il est évoqué la création d'une équipe dédiée aux évaluations et aux exécutions de placements dans chaque MDSC. La question des moyens n'a pas encore été quantifiée, dans l'attente de retours chiffrés de l'activité via les tableaux de bord.

Compte tenu de la nécessité de continuer à débattre sur ces différents sujets, un prochain groupe de travail se tiendra le 2 juillet prochain. A suivre....

Il y a maintenant près de 3 ans **Collèges et ATTEE** que la collectivité a indiqué **Où en est-on ?** vouloir mettre en place un nouveau référentiel pour définir la dotation en nombre de collègues ATTEE dans les collèges.

Un des arguments, à l'époque était que depuis le transfert des ATTEE, il n'y a jamais eu de remise à plat des effectifs sur la totalité des collèges.

Pour la mise en place de ce référentiel, la collectivité était accompagnée par un cabinet. « Education et Territoires » Le travail a été réalisé en trois temps.

La première phase a débuté en octobre 2022 Elle consiste à recueillir différentes données, telles que les effectifs élèves au sein des collèges, les effectifs en nombre d'ATTEE, les surfaces en mètres carrés, le nombre de repas servis, le nombre de restrictions au travail des personnels ATTEE, etc.

Fin 2022, un questionnaire était adressé aux collègues afin d'affiner certaines données comme les surfaces utilisées, ou l'organisation des établissements au regard du nombre de personnels bénéficiant de restrictions au travail.

Par ailleurs, le cabinet s'est rendu sur un échantillon de cinq collèges dits représentatifs sur les 39 du Département.

Lors de la deuxième phase, différents groupes de travail ont eu lieu notamment avec des représentant.e.s de collèges (10 gestionnaires et 5 chef.fe.s d'établissements), mais également avec des représentant.e.s des équipes ATTEE.

Lors de ces réunions, le Conseil départemental a fait le choix de ne pas être présent, et ce afin de laisser la parole libre.

De plus à la demande, réitérée à de nombreuses reprises, de la FSU, de travailler collectivement ce sujet, un, et un seul, groupe de travail s'est tenu le 12 avril 2023 avec le cabinet « Education et Territoires » et les représentant.e.s des personnels.

Lors de la dernière réunion mensuelle de concertation en date du 16 mai 2024, la collectivité, en réponse aux interrogations de la FSU, a fait un point sur le fonctionnement des EPLE et notamment sur la finalisation dudit référentiel.

Elle précise que suite au travail réalisé, les premiers indicateurs (m² et le nombre de repas) paraissent insuffisants pour construire le référentiel. De ce fait et afin d'être plus complet et précis, il a été décidé de prendre en compte d'autres indicateurs tels que l'âge, restriction médicale, retraite, taux d'arrêt de travail, etc.

A ce jour, tout cela semble être en analyse.

La FSU a demandé à avoir un retour à l'issue de cette phase d'analyse. Elle reste attentive à toute évolution des critères ainsi qu'aux résultats, qui vont forcément avoir un impact en plus ou en moins important sur les effectifs des équipes ATTEE.

Déroulement de carrière

Un droit, inscrit dans les droits et obligations des fonctionnaires

Vous êtes agent.e.s de la Fonction Publique Territoriale, connaissez-vous vraiment votre carrière, comment est constituée votre rémunération, vos échelons, votre cadre d'emploi, les différentes possibilités d'évolutions ?

Si vous le souhaitez la section FSU est disponible pour répondre à propos de :

- Votre cadre d'emploi
- Votre grille de rémunération
- Vos avancées d'échelon
- La promotion interne
- L'avancement de grade
- Le concours
- L'examen pro.

A titre d'exemple, êtes-vous informé.e.s de la possibilité de passer un examen pro pour les travailleuses sociales et travailleurs sociaux reclassés en catégorie A, afin de bénéficier d'un avancement de grade ?

Les examens professionnels

Examens professionnels	Conditions d'accès	Période de retrait des dossiers	Date limite de dépôt des dossiers (tachet de la poste faisant foi)	Début des épreuves (sous réserve de modifications)	Centres de Gestion organisateurs	Périodicité
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (Cat. A) (AVANCEMENT DE GRADE)	Peuvent se présenter à l'examen professionnel : Les fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 3 ^e échelon de la seconde classe du grade d'assistant socio-éducatif. Peuvent également se présenter à cet examen les fonctionnaires relevant de la première classe du grade d'assistant socio-éducatif.	du 11 mars 2025 au 16 avril 2025	24 avril 2025	22 septembre 2025	CIG Grande Couronne	2 ans
		du 16 mars 2027 au 21 avril 2027	29 avril 2027	A compter du 16 septembre 2027	CDG 77	

Afin de mieux appréhender votre déroulement de carrière, il est nécessaire de bien comprendre l'architecture qui la compose.

Votre carrière vous appartient, saisissez-vous-en !



Égalité filles/garçons, Le poids de l'éducation !

En marge de la mobilisation autour du 8 mars dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la FSU 28 a souhaité organiser une formation syndicale sur l'égalité. Elle a eu lieu le 21 mars dernier. La journée animée par Fanny Gallot, historienne et maîtresse de conférences en histoire contemporaine s'est déroulée en deux parties.

Le matin, l'accent a été mis sur la division sexuée de la société, du travail et ses enjeux.

L'après-midi fut plus centré sur les pratiques professionnelles des enseignant.e.s.

Par division sexuée du travail on entend le fait que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes activités. Cette division s'appuie à la fois sur un principe de séparation et un principe de hiérarchie accentuée par les stéréotypes. Dès le plus jeune âge, lors des études ainsi que dans la vie professionnelle on enferme les filles et les garçons dans des rôles prédéfinis avec la naturalisation des compétences. Cette naturalisation induit une déqualification. Tu n'es pas qualifiée pour coudre en tant que femme puisque c'est naturel...

Parmi bien d'autres raisons, une des difficultés pour les femmes de changer cet état de fait, vient de la marginalisation et de l'infantilisation dont sont victimes leurs luttes.

La répartition sexuée du travail domestique serait notamment héritée du fait que les hommes jouissent généralement de ressources économiques supérieures à celles des femmes. Ainsi, lorsque les ressources des femmes s'accroissent, la part du travail domestique assumée par les hommes augmente.

- suppression des écarts de rémunération dans les 5 ans ;
- renforcement des droits des femmes en congé de maternité, notamment en matière de salaires et de protection contre les discriminations.

Et pourtant, différentes études de l'Insee montrent que, en 2020, les femmes perçoivent en moyenne dans la fonction publique :

- de l'État, 13,8% de moins que les hommes ;
- territoriale, 8,5% de moins que les hommes ;
- hospitalière, 19,1% de moins que les hommes.

Ainsi, on le voit bien, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui peine à se concrétiser, dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail.

On constate encore aujourd'hui que les postes dits à responsabilité sont encore occupés majoritairement par des hommes et qu'à poste équivalent, l'écart de salaire entre un homme et une femme s'élève globalement, en moyenne, à 22%. Il existe une sorte de continuité entre travail domestique réalisé gratuitement dans la famille et les métiers dévalorisés du fait de l'assignation « au domestique » dans la sphère professionnelle (métiers de l'éducation, du soin, du travail social etc.).

Par ailleurs, il n'est plus à démontrer combien les parcours professionnels des hommes sont bien moins « hachés » que celui des femmes (congés maternité, temps partiel...).

Et l'école dans tout cela ?

L'après-midi a mis en exergue la manière dont l'école pouvait reproduire les inégalités entre les sexes et comment les enseignant.e.s y prenaient parfois part à leur corps défendant.

Fanny a ainsi rappelé l'importance de ne pas enfermer les élèves et donc les enfants dans des catégories dans lesquelles ils ne sont pas nécessairement épanouis. En effet, par la notion de « curriculum caché » est mis en avant l'acquisition de savoirs, de compétences, de représentations, de rôles et de valeurs ne figurant pas dans les programmes officiels et le rôle des enseignants dans la transmission de ces derniers. Par exemple, elles et ils interagissent davantage avec les garçons, interrogent plus longtemps les garçons que les filles, tolèrent davantage les prises de parole spontanées des garçons notamment lorsqu'ils coupent la parole à d'autres élèves et leur laissent plus de temps pour répondre (temps de latence), gratifient les garçons de plus d'encouragement mais aussi de plus de critiques et oublient davantage le prénom des filles que celui des garçons.

Ce sont les études et statistiques qui le disent et il est sans doute nécessaire de s'interroger sur ces tendances.

Concernant la question de la sexualité et la manière dont elle est abordée dans les programmes scolaires, il a été rappelé que l'éducation à la sexualité est une manière d'aborder l'enseignement de la sexualité et des relations interpersonnelles qui soit : fondée sur l'égalité des sexes et des sexualités. Celle-ci doit bien sûr être adaptée à l'âge, basée sur des informations scientifiques, sans jugement de valeur.

« L'éducation à la sexualité contribue à une meilleure connaissance et à un meilleur respect de soi et des autres, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, et à la promotion de l'égalité », stipule une circulaire, septembre 2022. La FSU dit chiche.

Pourtant, sur ce sujet comme sur tant d'autres, nous sommes en butte aux grands écarts entre les effets d'annonces et la réalité de terrain faute de volontarisme mais également souvent du fait de la médiocrité voire l'absence de budget.

essentiELLES

Ainsi, le 4 mars dernier, un demi-siècle après l'adoption de la loi Veil autorisant l'IVG, la France devient le premier pays au monde à garantir la liberté de recourir à l'avortement dans sa Constitution. Historique, sans doute, suffisant bien sûr que non !

Depuis 2009, la loi Hôpital Patient Santé Territoire et la généralisation de la T2A (Tarification à l'activité) entravent l'accès aux soins et en particulier à l'avortement. 130 centres IVG ont été fermés ces 15 dernières années et d'autres sont menacés.

Dans un pays comme l'Espagne qu'on pourrait penser sous le joug de la religion, on notera que les revendications féministes s'imposent dans l'espace politique notamment depuis le début des années 2000 à coup de lois progressistes mais également d'un budget conséquent pour les mettre en œuvre. Ainsi, 748 M€ sont dépensés chaque année par le gouvernement espagnol pour lutter contre les violences faites aux femmes. Cela représente 16 € par an et par habitant, contre 5 € seulement en France.

Il faudra encore pas mal de 8 mars, et bien plus que des 8 mars pour accéder à l'égalité. Parce que les femmes sont essentiELLES et que l'égalité n'est pas optionNELLE, la FSU est toujours engagée !



Persistance des écart salariaux

L'égalité en France tarde, quelques dates et chiffres :

Le 27 octobre 1946, l'égalité entre hommes et femmes est inscrite dans le Préambule de la Constitution : "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme."

Le 22 décembre 1972, une loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le 23 mars 2006 la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit notamment :



Approbation du PV du CST**23.11.2023-pour avis**

Vote à l'unanimité après intégration des modifications demandées par la FSU.

Mise à jour du Document d'organisation des astreintes estivales (DOAE)

Les astreintes estivales ont pour objet d'assurer le maintien de l'usage de la route 24h /24 et 7j/7. Le document présenté définit les conditions d'intervention des agent.e.s. Comme en 2022, l'organisation de l'astreinte estivale a fait l'objet de groupe de travail

Il est proposé d'ajuster le nombre de collègues d'astreinte aux nouveaux territoires d'interventions conformément aux groupes de travail.

Après de nombreux échanges, une rédaction a été proposée d'une part pour modifier le critère 30 minutes en 30 km et d'autre part afin de prévoir une phase transitoire pour que les collègues qui réalisaient ces astreintes soient confirmés dans cette mission.

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

Pôle Solidarités, ajustements organisationnels au sein des MDSC

En novembre 2019 le Comité Technique s'est prononcé sur une nouvelle organisation territoriale avec la création de 5 MDSC. Le CST de mars 2023 a validé la nécessité de renforcer l'équipe de direction de la MDSC Drouaise. Ce poste n'est à ce jour pas pourvu. Afin de garantir une cohérence globale des organisations sur l'ensemble des MDSC, il est proposé de positionner un binôme de directeur et de directeur adjoint sur toutes les MDSC, de regrouper les 2 MDSC Chartraines en une seule et de supprimer les 4 postes de travailleurs sociaux en Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC) pour créer 4 postes de chargés de projets transversaux.

La FSU regrette que pendant 4 ans, les MDSC aient été des « maisons vides » en reprenant ici le terme de la DGA solidarités par intérim.

Au sujet du projet d'implantation d'une MDSC aux villages vovéens, la FSU avait dès le 15 janvier 2024, réinterrogé la collectivité sur les indicateurs qui ont conduit à envisager la création de celle-ci sans retour à ce jour. L'administration répond que pour le moment « rien n'est définitivement décidé, nous n'en sommes qu'au stade de la réflexion. On s'est engagé à vous fournir des éléments qui sont en construction ».

Sur les motivations de création de poste, la FSU demande comment « la mise en place d'un binôme directeur/directeur adjoint peut favoriser la prise

en compte de l'augmentation des demandes sociales ? », ne serait-il pas plus opportun d'augmenter le nombre de collègues sur le terrain pour accompagner cette augmentation des demandes sociales ?

La DGS par intérim explique : « la grosse difficulté actuellement sur les MDSC c'est d'avoir des données d'activité fiables ». La DRH adjointe ajoute « avoir conscience qu'un directeur adjoint ne comblera pas le besoin de ressources mais qu'il sera là pour étudier, analyser l'activité et demander des ressources supplémentaires si besoin ».

Concernant la fiche de poste du directeur adjoint, le recrutement n'est ouvert qu'au cadre d'emploi des attachés ce qui ne permet pas aux travailleurs sociaux catégorie A, ni même aux conseillers socio-éducatifs d'y postuler et de prétendre à une évolution de carrières.

La DRH adjointe corrige en expliquant que le recrutement est ouvert aux cadres d'emploi d'attachés, conseillers socio éducatifs et cadre de santé. La FSU demande que les assistants socio-éducatifs puissent être ajoutés. La DRH est d'accord avec cette proposition.

La FSU **s'est abstenue** sur ce point.

Direction des archives, ajustement organisationnel et des effectifs

L'organigramme actuellement en vigueur date de 2018, il est nécessaire de reconsidérer le statut des managers des Archives qui, compte-tenu des missions qui leur incombe, justifient une reconnaissance et une requalification de leur poste en chef de service.

La DGS par intérim ajoute que c'est un ajustement financier mais c'est aussi une reconnaissance des missions déjà exercées et des missions d'expertise.

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

Direction du numérique, ajustement organisationnel

La collectivité présente ici le rattachement du pôle administratif et financier à la Direction et celui du service ingénierie des projets à la direction adjointe. Il s'agit également de redéployer les postes de chef de service Ingénierie des projets en chef de projet Intégration Appllicative et celui de d'assistant administratif (départ en retraite) en Technicien support SI.

La FSU s'interroge sur le redéploiement des missions de l'agent.e qui part à la retraite et de l'impact sur la charge de travail des collègues restant au pôle administratif ? La Directrice de la DN répond que la plupart des missions se-

ront reprises par le gestionnaire du parc, que la dématérialisation facilite de nombreuses tâches et que la DN repense les procédures et les manières de travailler.

La FSU **s'est abstenue** sur ce point.

DRH, Action sociale – montant garde enfant

En 2023, le CNAS a revalorisé de le montant de la prestation octroyé pour l'accueil de loisirs. La collectivité revoit sa participation dans ce cadre..

La FSU a salué la décision du CNAS. Elle a également rappelé toutefois que certaines personnes ne sont pas en capacité financière de payer les 20% restant.

La FSU vote **POUR** ce point.

DRH, mise à jour du régime des astreintes au sein du Département

Plusieurs directions au sein de la collectivité sont susceptibles d'organiser des astreintes. Pour mettre en corrélation les diverses délibérations portant sur les astreintes, il est proposé de regrouper dans une seule délibération les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

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

DRH, ratios d'avancement de grade

L'Assemblée doit fixer le taux de promotion à appliquer pour les avancements. Ce taux représente le pourcentage d'agent.e.s promouvables par rapport au nombre d'agent.e.s remplissant les conditions. Pour mémoire l'ancienneté (à la marge), la manière de servir, l'adéquation entre le poste occupé et le grade d'avancement, l'investissement de l'agent sont notamment pris en compte pour aboutir à un classement, par point, de toutes et tous les agent.e.s remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement.

La collectivité propose cette année d'augmenter les ratios d'avancement de grade de +10% pour la catégorie C et de +5% pour les catégories B et A. Ce qui portera les ratios à 30% pour les catégories A et B et à 4 pour les C.

La FSU note que cela est une avancée mais que compte tenu des faiblesses des rémunérations il y a une véritable attente des collègues, pour leur reconnaissance, et d'autre pour pouvoir vivre décemment. Elle a bien sûr dit être favorable à cette évolution même si cela ne concernera pas toutes et tous collègues.

Après sollicitation de la FSU, la collectivité a accepté la possibilité d'arrondir à l'entier supérieur le nombre de collègues promu.e.s lorsque de l'application du ratio donne un résultat dont la décimale est au-dessus de 0,5 (par exemple si le résultat est 2,6, 3 collègues pourront être promu.e.s).

La FSU vote **POUR** ce point.

DRH, ajustement organisationnel et ajustement d'effectifs

Lors du CST du 26 septembre 2023, la collectivité a présenté la nouvelle organisation de la DRH en mode gestion intégrée. Dans ce cadre il est proposé de transformer :

- l'emploi de responsable formation en chargé de GPEEC ;
- l'emploi de responsable dialogue social en responsable statutaire et dialogue social I
- l'emploi de responsable statutaire en gestionnaire dialogue social.

La FSU vote **POUR** ce point qui recueille un avis favorable à l'unanimité.

En marge de ce point, la FSU revient sur le risque de perte d'expertise et à la nécessité de formation préalable des gestionnaires de carrière et de paye devenant gestionnaire RH. Elle insiste sur le nécessaire accompagnement au changement à la fois pour sécuriser les collègues mais également pour permettre l'entrée en vigueur au 1er avril

2024 de la façon la plus efficace pour les agent.e.s. Il semble que l'inquiétude soit toujours très présente parmi les agent.e.s de la DRH. Même si un planning de formation clair est établi, la charge quotidienne reste un véritable handicap pour permettre aux collègues de se former au mieux.

La DRH adjointe répond qu'un renfort pour 10 mois est arrivé la semaine dernière pour accompagner et soutenir les équipes et les aider à s'approprier le nouvel outil. Elle ajoute qu'un travail sur la formalisation des procédures reste à faire, mais comme dans beaucoup d'autres directions, ce qui facilitera la transmission des savoirs et plus de dématérialisation.

La FSU insiste sur la nécessité pour toutes et tous d'accompagner au mieux les collègues

DRH, délibération relative aux périodes de mise en situation en milieu professionnel

La collectivité est sollicitée par France travail pour la mise en place d'immersion professionnelle pour permettre la mise en situation professionnelle dans le cadre des parcours d'insertion.

La FSU s'interroge sur qui va assurer le « tutorat » dans les équipes qui accueillent et quel impact sur charge de travail des agent.e.s. Sera-t-elle reconnue ou pas ? La DRH explique ne pas avoir d'idée sur le nombre de candidat.e.s. Pour l'instant il faut attendre des retours

sur le succès du dispositif pour étudier une éventuelle gratification. S'agissant d'une information, il n'y a pas de vote.

Ajustement des effectifs

Direction de l'immobilier et des facilités
La cellule des Facilités est intégrée au service de maintenance et d'exploitation de la Direction de l'Immobilier et des Facilités. Le poste de cadre intermédiaire relèvera des techniciens.

La FSU vote **POUR** ce point qui recueille un avis favorable à l'unanimité.

b) Transformation des postes d'accompagnateur social au sein du bataillon de la prévention

La collectivité s'est engagée avec l'Etat au travers d'une convention d'objectifs relative à la mission de prévention spécialisée dans le cadre du dispositif « bataillons de la prévention ». A ce titre 2 contrats de projet ont été créés afin de recruter des accompagnateurs sociaux. Faute de candidature avec les diplômes requis il est proposé d'élargir le cadre d'emplois du poste d'accompagnant social au moniteur éducateur et intervenant social et familial (B) et d'agent social (C).

La FSU vote **POUR** ce point qui recueille un avis favorable à l'unanimité.

13 février 2024 CST exceptionnel

Les représentant.e.s du personnel des 4 syndicats ont sollicité un CST exceptionnel pour évoquer le refus de la collectivité de mettre en place la prime pouvoir d'achat.

Celui-ci s'est tenu à l'issue du CST ordinaire déjà prévu. La collectivité a rappelé l'environnement financier. La DGS par intérim a rappelé l'engagement d'une réflexion sur les métiers et sur le RIFSEEP, par opposition à la prime pouvoir d'achat ponctuelle et non durable.

La FSU a fait une intervention rappelant le gel du point d'indice, l'inflation et la réalité quotidienne des collègues face à la logique comptable de la collectivité.

Sur le propos de la FSU concernant les frais de communication, l'élue qui présidait exceptionnellement l'instance (en l'absence de l'élue en charge des personnels et du dialogue social) a indiqué que cela est nécessaire pour que les citoyens sachent ce que fait le Département.

La FSU a quant à elle rappelé que le meilleur moyen de valoriser ce qui est fait par le Département c'est que le travail soit bien fait, et pour qu'il soit bien fait il faut que les conditions de travail soient bonnes et que si elles le sont c'est aussi attractif pour recruter.

En réponse au fait que la prime pouvoir d'achat ne réglait pas la problématique du pouvoir d'achat, la FSU a indiqué qu'elle préfère bien sûr des salaires pérennes, mais que la prime constituerait une bouffée d'oxygène.

Le dialogue, un peu sous forme de dialogue de sourd, s'est poursuivi avec d'un côté le rappel des élus qui ont voté une hausse de la masse salariale, et de notre côté la réalité quotidienne des agentes et agents.

Pour information, 1 140 agents seraient potentiellement concernés par la prime (c'est-à-dire < à 39 000€ de revenu annuel)

La FSU a voté pour la mise en place de la prime qui a reçu un avis favorable à l'unanimité des représentant.e.s du personnel. Le collège des représentant.e.s de la collectivité a voté contre à l'unanimité en réaffirmant la volonté de ne pas la mettre en place au Conseil départemental.

Depuis l'accord national de juillet 2021, l'obligation est faite aux collectivités territoriales de mettre en place un contrat de prévoyance pour toute et tous les agent.e.s à compter du 1er janvier 2025.

Une transcription législative est toujours en attente qui permettra l'application totale de l'accord. Le décret attendu précisera, par exemple, le caractère obligatoire ou non pour l'agent.e d'adhérer au contrat de sa collectivité.

Au Conseil départemental, le contrat avec "territoriale mutuelle" (organisme de prévoyance) arrive à échéance fin 2024. Ce contrat avait déjà été prorogé. Aussi, la collectivité est dans l'obligation de contracter un nouveau marché de prévoyance à l'issue du contrat en cours, sans pouvoir à nouveau le prolonger.

Ce jour, la collectivité, a réuni un comité social territorial exceptionnel afin de :

- présenter la démarche,
- la mise en place d'un comité de pilotage paritaire (élus, représentants des personnels, administration) qui définira notamment le cahier des charges,
- le calendrier des réunions dans le cadre du comité de pilotage.

La collectivité s'est dotée d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour accompagner les membres du comité de pilotage. La consultation pour le marché doit être débutée avant l'été 2024.

La démarche de travail proposée et ses modalités ont été voté à l'unanimité.

Ordre du jour du CST 31 mai 2024

1. Approbation du procès-verbal du CST du 13.02.2024 – pour avis

2. Approbation du procès-verbal du CST exceptionnel du 13.02.2024 – pour avis

3. Approbation du procès-verbal du CST du 15.04.2024 – pour avis

La FSU vote POUR l'adoption de ses 3 PV adoptés à l'unanimité.

4. Le plan de promotion des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi – pour avis

Depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'en 2026, la loi n°2019-828 crée, pour les fonctionnaires en situation de handicap, une voie dérogatoire de promotion « interne » au sein de la collectivité leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement, sous certaines réserves (décret n°2020-569). Ce dispositif est également ouvert aux fonctionnaires d'autres collectivités territoriales, qui souhaiteraient postuler.

La collectivité indique vouloir poursuivre la mise en œuvre de cette expérimentation et favoriser l'égalité des chances en renouvelant l'expérimentation.

Il est proposé de créer 3 postes en 2024. En 2022 et 2023, 4 postes avaient été ouverts dans ce cadre. La FSU regrette la diminution d'un poste n'affichant pas un signal du volontarisme de la collectivité en la matière !

31 mai 2023 Temps d'échange la Président du CST suite au boycott

Dans un mail du 21 mai, l'intersyndicale communiquait copie du courriel adressé au Président du Conseil départemental, relatif au boycott des représentant.e.s du personnel du CST. Suite à ce boycott, les représentant.e.s du personnel ont été reçu.e.s, ce vendredi 31 mai avant le CST de repli. La Vice-présidente en charge du dialogue social et du personnel dit souhaiter que ce soit un vrai temps d'échange. Elle ajoute qu'il lui semble que les collaborateurs de la DRH agissent dans la transparence y compris dans l'envoi des informations mais que nous ne sommes pas dans la cogestion sauf que nous soyons force de proposition.

La FSU a indiqué que le propos de l'intersyndicale n'était pas de dire nous sommes l'interlocuteur unique et que nous sommes conscient des échanges nécessaires. Elle ajoute que ce sont bien les élu.e.s qui arbitrent et tranchent. Elle ajoute que les représentants du personnel ont aussi besoin de temps pour travailler sauf à dire que 2 représentant.e.s qui travaillent seul.e.s dans leur coin serait suffisant. Elle conclue en interrogeant sur la nécessité de prioriser les chantiers car il y en a beaucoup.

La FSU ne veut pas avoir l'impression, lorsque ses représentants viennent en réunion, que le sillon est tout tracé et qu'il est impossible de s'en écarter d'aucune manière. Il faut définir le cadre, les orientations stratégiques décidées par les élu.e.s et les marges de négociation pour chaque chantier. Après que l'ensemble des présent.e.s se soit exprimé sur le dialogue social, le travail des syndicats et des représentant.e.s des personnels, la collectivité a indiqué qu'elle proposerait, courant juin, des procédures de travail, de partage d'information et de définition du rôle des instances, et d'éclaircissement de la notion de groupe de travail pour retrouver un dialogue social serein et qualitatif...

La collectivité répond qu'il y a eu un défaut de candidature l'année dernière sur les agents de maîtrise

La FSU souhaitait avoir un bilan global sur les parcours en 2022 et 2023 des bénéficiaires. La DRH indique qu'un bilan est prévu en fin d'année

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

5. Recrutement de vacataires pour des missions ponctuelles dans les secteurs médical, social, éducatif et culturel – pour avis

5.1/ **Recours à des vacataires pour la direction de l'autonomie** : enseignants référents de l'Education Nationale pendant les congés scolaires :

Les demandes de compensation scolaire sont examinées en présence de professionnels de l'Education Nationale : enseignant.e.s et psychologues scolaires.

Les services de la MDA ne disposent pas, en interne, de l'expertise nécessaire à l'élaboration des propositions de compensation scolaire.

Lors des vacances scolaires, la fréquence des équipes pluridisciplinaires diminue du fait des congés des enseignant.e.s.

Au regard du volume de dossiers à examiner, et pour ne pas pénaliser les familles par des délais de traitement trop longs, la collectivité envisage de faire appel à des personnels de l'Education Nationale pendant les congés scolaires. Ces

agents interviendraient après avoir obtenu de leur administration d'origine une autorisation d'activité accessoire et le volume d'heures à ne pas dépasser mensuellement, prévu par la réglementation, sera respecté.

La FSU a indiqué qu'il est sans doute nécessaire de recourir à cette organisation pendant les vacances scolaires de juillet et août, mais elle a demandé, si pendant les « petites vacances », il n'était pas possible de planifier les commissions hors vacances scolaires.

Il semble que le très grand nombre de dossiers et donc de réunions pluridisciplinaires ne puissent pas permettre de faire uniquement en dehors des vacances scolaires.

5.2/ **Recours à des vacataires pour l'accueil d'enfants confiés à l'ASE** auprès d'assistantes maternelles, en journée :

- **Accueillir un enfant déjà confié à l'ASE en famille d'accueil.**

Il s'agit ici de recourir à des assistantes maternelles, afin de réaliser des accueils d'enfants confiés à l'ASE lors de formation obligatoire ou lors d'évènement imprévu des ASS. FAM.

- **Exécuter des placements qui ne peuvent pas être réalisés dans un délai court**

La FSU a indiqué que la collectivité proposait l'application d'un pansement sur une jambe de bois et que nous voulons une greffe de jambe !

Les échanges sur ce point ont été vifs et la finalité affichée dans un premier temps ayant fait débat, la collectivité a retiré ce point de l'ordre du jour pour le retravailler collectivement, notamment lors du CGT protection de l'enfance.

De ce fait, la FSU a retiré sa demande de vote séparé. **Elle a voté POUR** ces points adoptés à l'unanimité.

6. Direction de l'attractivité et des affaires culturelles, ajustement organisationnel et des effectifs – pour avis

6.1- Ajustement organisationnel

La FSU observe que la dernière réorganisation date de décembre 2023 dans cette direction : attention les réorganisations perpétuelles donnent l'impression que la collectivité avance à tâtons et sont génératrices d'insécurité

La collectivité répond que les directions peuvent aussi s'ajuster en fonction des projets et qu'il s'agit plutôt d'agilité

6.2- Ajustement des effectifs

La FSU souligne le point positif de la suppression d'un emploi temporaire pour la création d'un emploi permanent ! manquerait plus que ce soit un.e titulaire de recruté.e et cela serait la « fête » !

Elargissement des cadres d'emplois à la MDEL :

La FSU revient sur le pragmatisme nécessaire face aux difficultés de recrutement mais attention, au risque de la perte de l'expertise métier quand on élargit les métiers et filières pour un recrutement !

La **FSU vote POUR** ces points adoptés à l'unanimité.

7. Direction de l'enfance et de la famille, ajustement organisationnel et des effectifs – pour avis

Il est ici proposé, du fait notamment du départ en retraite prochain d'une instructrice, de supprimer le poste et de créer un poste de puériculteur/trice pour élargir l'expertise pluridisciplinaire de la CRIP. Cette proposition s'appuie, nous dit-on, sur l'analyse de la charge d'activité qui permet d'envisager un fonctionnement de service assis sur trois postes d'instructeurs au lieu de quatre aujourd'hui.

La FSU s'étonne de cette justification. En effet, une information mail de la Direction Enfance et Famille de février indiquait que la CRIP fonctionnait en mode dégradé du fait d'une part, du congé maternité d'une travailleuse sociale et, d'autre part du départ en retraite d'une instructrice administrative !

La FSU, loin de mettre en cause l'intérêt d'étendre la pluridisciplinarité de la CRIP, s'interroge sur la suppression d'un poste d'instructeur !

La collectivité répond que ce départ est l'occasion de modifier les organisations et de réajuster la CRIP. Ainsi, les instructeur.trice.s verront leur missions recentrées. Elle indique que du coup 3 postes sont suffisants.

La **FSU s'abstient** sur ce point comme l'ensemble des représent.e.s du personnel.

En marge, la FSU rappelle qu'une nouvelle date pour le groupe de travail protection enfance a été planifiée sur la date initiale du CST exceptionnel sollicité par les syndicats. Elle indique que cela est positif mais qu'il ne faudra pas oublier de repositionner une date pour ce CST exceptionnel

8. Direction de l'insertion par l'activité et des interventions sociales, ajustement organisationnel et des effectifs

a. Médiateurs familiaux – pour avis

Deux emplois de médiateurs familiaux avaient précédemment été créés avec ouverture à tous les grades du cadre d'emploi d'assistant socio-éducatif. Face à la difficulté de recrutement, la collectivité propose d'élargir les cadres d'emplois et grades dont peuvent relever ces emplois à assistant socio-éducatif et attaché territorial.

Ces emplois sont non permanents, en contrat de projet, du fait des financements de l'État qui semble pour l'instant ne pas aller au-delà d'un an.

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

b. Service de l'insertion par l'activité – pour avis

Pilotage des dispositifs départementaux

Le Service de l'insertion par l'activité compte aujourd'hui un poste de Référent RSA rattaché au métier Gestionnaire administratif.

Compte tenu des évolutions des enjeux et du poste, il est proposé de supprimer l'emploi permanent à temps complet de Référent RSA et FAJ, catégorie B et de créer un emploi permanent à temps complet de Chef de projet, catégorie A ou B.

Equipe boostemploi :

Au sein de l'équipe Boostemploi, rattachée à la cheffe de service adjointe du Service de l'insertion par l'activité, il y a un poste de Hotliner Boostemploi, actuellement rattaché au métier Assistant d'insertion. Compte tenu des évolutions

des enjeux et du postes, il est proposé la création d'un emploi permanent d'Animateur de la plateforme Boostemploi et de supprimer un emploi permanent de Hotliner Boostemploi.

c. Mise en place de l'expérimentation France Travail – pour avis

Dans le cadre de la loi pour le Plein emploi du 18 décembre 2023, l'arrondissement de Dreux a été retenu pour la mise en œuvre d'une phase d'expérimentation, ce qui représente environ 3200 bénéficiaires du RSA sur ce bassin d'emploi.

Dans le cadre de cette expérimentation, il est attendu un certain nombre d'objectifs sur l'année 2024. Ces objectifs ont des impacts sur les organisations actuelles. La collectivité propose donc les créations de postes suivantes :

- un poste non permanent de 12 mois dans le cadre d'un contrat de projet de chef de projet
- un poste non permanent de 12 mois dans le cadre d'un contrat de projet de chargé de projet,
- un poste non permanent de 12 mois dans le cadre d'un contrat de projet de chargé des relations entreprises,
- un poste non permanent dans le cadre d'un contrat de projet de 12 mois d'animateur Boostemploi
- un poste non permanent de 12 mois dans le cadre d'un contrat de projet de Coordinateur plateforme d'orientation

Pour ces postes, la collectivité devrait avoir des financements de l'Etat non pérennes et, à nouveau, c'est la raison qui induit que ces postes, dont le territoire aura besoin bien au-delà d'un an, soient des contrats de projet de 12 mois.

La FSU souligne cette non-pérennité de poste sur des emplois si nécessaires. **Elle s'abstient** sur ce point adopté par 3 voix POUR et 5 ABSTENTIONS.



12 mars 2024

1 – Approbation du PV du 5 décembre 2023Avis favorable, **adopté à l'unanimité.****2 – Election du nouveau secrétaire**Le syndicat CGT propose sa candidature. Syndicat CGT **adoptée à l'unanimité.****3 – Présentation des déménagements à l'EMT**

Ce projet de réorganisation de l'EMT s'inscrit dans la feuille de route CAP28 qui va engendrer une évolution des effectifs de certains services. Par ailleurs, la répartition des équipes dans le bâtiment ne serait pas optimale, services répartis sur plusieurs étages entravant la proximité des équipes et la transversalité. Aussi, il est proposé un déménagement des bureaux visant à optimiser la répartition des services et renforcer les liens fonctionnels.

Le projet est conçu en adéquation avec le projet d'un EMT 2 et en concertation avec les directeurs qui en dû en aviser leurs équipes.

La FSU précise que tous les directeurs n'ont pas échangé avec les agents. Cette information est confirmée par les autres syndicats. La collectivité confirme qu'un rappel sera fait, lors du CODIR de mars.

La FSU constate que le SIG reste au 2^{ème} étage alors qu'il fait partie de la direction du numérique. La collectivité précise qu'une réflexion est en cours sur la mission de ce service et que le rattachement à la DN ne s'impose pas s'agissant d'un service transversal.

La FSU s'interroge sur l'intérêt de certains regroupements.

Elle questionne sur l'opportunité de la création de 4 salles de réunion au 3^{ème} étage alors que ce niveau va accueillir 4 agents supplémentaires.

La collectivité explique que les salles de réunion aux collègues venant ponctuellement travailler sur l'EMT d'avoir une pièce dédiée.

La FSU estime que la remise des cartons 2 semaines avant le déménagement est trop courte. De plus, son organisation manque de précisions.

La collectivité reconnaît qu'il conviendra de remettre les cartons en amont. Quant à l'organisation, elle sera définie en fonction de l'analyse des besoins en matériel. Peut-être faut-il l'intervention de déménageurs.

La FSU rappelle le besoin de communication, cette réorganisation suscitant questions et inquiétudes.

La collectivité précise qu'un bilan de fonctionnement de cette nouvelle répartition des services sera réalisé en janvier 2025.

La FSU s'abstient sur ce sujet.**4 – Transfert des services du Château de Maintenon**

A ce jour, les bureaux des agent.e.s du château de Maintenon sont situés dans l'aile Louis XIV du château. La Fondation Mansart propriétaire du château, en confie l'exploitation au Département par le biais d'un bail emphytéotique. Conformément à ce bail, le propriétaire souhaite réaliser des travaux afin d'ouvrir l'aile au public.

Ces travaux impliquent le déménagement des agent.e.s dans un immeuble situé à proximité du château, mis à disposition par la mairie de Maintenon. A terme, ce bâtiment intégrera le cadre général du site. Le déménagement était prévu au cours de la semaine du 18 mars, mais la collectivité convient que le délai est trop court et propose un report à fin avril.

La collectivité confirme un rapprochement des services de la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC), en vue d'un classement du site en monument historique.

Mme LEFEBVRE envisage de se rendre au château de Maintenon d'ici la fin du mois pour rencontrer les agent.e.s. Une visite sera programmée pour les syndicats.

Les organisations syndicales déplorent le manque de communication et de concertation. Ils sollicitent par ailleurs la programmation d'une visite des locaux avant le déménagement. Cette demande est approuvée par la collectivité.

La FSU a voté CONTRE ce point – vote contre à l'unanimité.

5 – Programmation des travaux 2024

La collectivité présente la programmation des travaux prévus en 2022.

Les collègues Pierre Brossolette à Nogent-le-Rotrou et Anatole France à Châteaudun font faire l'objet d'une démolition et reconstruction d'ici fin 2027. Collège Nogent-le-Rotrou sera le modèle, le plus environnemental du département.

Des restructurations sont programmées pour les collègues Jean Moulin à Nogent le Roi, Marcel Pagnol à Vernouillet.

Des travaux d'amélioration énergétique des bâtiments, de mise en conformité des sites, de mise à niveau d'installations techniques, d'amélioration des conditions d'accueil et des conditions de travail sont programmés dans 9 autres collèges.

Des restructurations sont programmées pour les CMI d'Anet et d'Authon du Perche (+ extension pour ce dernier).

Les travaux de construction du CMI de Vernouillet, Boulevard de l'Industrie, sont en cours.

La FSU demande si les délais des travaux des CMI seront respectés. La collectivité confirme.

Concernant l'AD2I de Janville, des travaux sont programmés pour l'amélioration énergétique, embellissement, création d'un point d'eau pour les agents d'entretien. Travaux du 2^{ème} trimestre 2024 à fin 2024. Le dossier est en consultation.

Des études sont en cours sur les CMI de Bonneval et de Voves. Des études seront également programmées pour le CMI d'Auneau et le CMI de Nogent le Roi : en étude de conception.

La mission d'AMO du projet de l'EMT2 est lancée. Ce nouveau site vise à accueillir l'ensemble des services départementaux situés sur l'agglomération chartraine (9 services). Dès avril 2024, un sondage sera

transmis aux agents concernés. Un ambassadeur sera désigné dans chaque direction pour être le porte-parole des agents et de la collectivité. Seront abordés comme thèmes : les mobilités, la qualité de vie au travail, l'ambition environnementale, l'environnement au travail, les modalités d'accueil.

La FSU constate que les services de l'archéologie situés actuellement sur le site de l'ancienne base aérienne ne sont pas intégrés à l'EMT2.

La collectivité confirme qu'une réflexion est en cours pour trouver un site qui permettra de conserver une proximité entre les équipes et un accès facilité aux matériels.

6 – Gestion des déchets au sein de la collectivité

Une présentation des modalités de gestion des déchets est présentée par la collectivité. Trouver un prestataire pour l'amiante.

7 – Point sur le projet Sûreté

Pour garantir la protection des agents face aux nombreuses agressions, la collectivité propose un plan d'action. Il est noté notamment le déploiement du système TAMAT implique la mise en place de boutons dans les bureaux permettant de lancer l'alerte. Testé positivement sur la MDSC de Dreux, il sera déployé sur la MDSC de Châteaudun, puis sur la MDSC de Nogent le Rotrou en 2024. Une plateforme de signalement est en cours de finalisation pour saisir les incivilités et agressions et solliciter le psychologue du travail et/ou la protection fonctionnelle. Plateforme non finalisée pour l'instant.

La FSU demande si un bilan du plan d'action sera présenté à la FSSCT.

La collectivité confirme qu'un bilan annuel sera transmis.

8 – Visite FSSCT du collège Louis Armand de Dreux

La visite a eu lieu le 23 mai 2023. Elle a été complétée, en novembre 2023, par une visite de la Direction de l'éducation pour vérifier l'état de réalisation des observations relevées. Le plan d'action est présenté.

La FSU précise que malgré les importants travaux menés, d'autres sont toujours en attente. Le délai de réalisation semblait court. La commission de sécurité passera une fois les problèmes réglés et quand elle sera disponible.

9 – Visite FSSCT de la DRH

La visite s'est déroulée le 17 octobre 2023. Le rapport est présenté par la collectivité.

La FSU précise que la nouvelle organisation, avec une gestion intégrée, suscite le mal-être, l'anxiété et une inquiétude des agent.e.s sur leurs missions qui concerneront à la fois la carrière et la paie. Les nouvelles compétences sont travaillées en formation par les collègues de la DRH dans un temps restreint.

La collectivité confirme que la charge de travail a été répartie sur l'ensemble des agents, qui seront accompagnés dans l'évolution de leurs missions. Chaque agent gèrera environ 200 dossiers, ce qui correspond au ratio moyen constaté au niveau national.

La FSU s'inquiète de l'harmonisation des congés à établir en fonction des paies et sur la continuité de service.

La collectivité affirme que c'est déjà le cas aujourd'hui.

La FSU s'interroge sur le nombre de postes vacants à ce jour et à moyen terme.

La collectivité précise qu'il n'y a pas de risque opérationnel ni de poste vacant.

4 juin 2024

Au début de la séance, la Présidente de la F3SCT indique que Madame MARCHAND est confirmée au poste de DGS, à partir du 1^{er} juillet 2024.

1 – Approbation du PV du 12 mars 2024

La FSU demande quelques modifications, notamment que soit corrigé, à la page 6, dernier paragraphe «que le plus gros consommateur du SIG n'est pas la mission innovation ou transformation (MIT)

mais la DI. En réponse, la collectivité émet l'hypothèse que le SIG serait rattaché probablement au MIT.

La FSU vote POUR l'approbation du PV, adopté à l'unanimité.

2 – Renouvellement du conventionnement avec le FIPHPF

(fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

La collectivité nous présente le bilan de la 1ère convention achevée en décembre 2023, qui montre notamment une montée en compétences des agent.e.s engagé.e.s dans cette mission, l'atteinte du taux légal (plus de 6%) d'emplois bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le renouvellement de cette convention permettra à la collectivité de poursuivre la dynamique engagée avec un axe supplémentaire sur l'accessibilité numérique.

Vote POUR à l'unanimité

3 – Point des déménagements à l'EMT

Présentation de l'avancée de la réorganisation du site de l'EMT. Déménagement : début le 24-06-2024 pour une semaine durant laquelle le télétravail devra être privilégié. Des salles de réunions sont réservées pour les agent.e.s ne pouvant pas télétravailler ou par nécessité de service.

Organisation : un.e référent.e a été désigné.e. par Direction, les cartons ont été distribués.

La FSU interpelle la collectivité sur la modification de certain espace entre la présentation initiale et la situation actuelle, conduisant à une réduction des m² : agent.e.s (3^{ème} étage : 4 dans un bureau au lieu de 3 ; 2^{ème} étage : problème de m² et

10 – Visite ACFI du collège Jean Monnet à Luisant

Le compte-rendu de la visite ACFI du 23 novembre 2023 est transmis, ainsi que le plan d'actions qui en découle.

11 – Conduites à tenir

La collectivité

Une présentation sera faite aux managers en septembre 2024, suivie d'une campagne d'information à l'ensemble des agent.e.s.

Les dépôts de plainte pourront se faire plus tard via l'accès à la plateforme police ou gendarmerie.

La FSU questionne la collectivité sur le devenir de la fiche SST. Il semble qu'elles ne serviraient plus pour les agressions.

Un travail est en cours avec la DN pour dématérialiser ces fiches.

6 – Rapport 2023 de la conseillère sociale du personnel et du psychologue du travail

Conseillère sociale : 200 agent.e.s ont été accompagné.e.s en 2023, plutôt des femmes de catégorie C, travaillant au pôle éducation.

Pour le psychologue : hausse de 39,68 % par rapport à 2022, majoritairement à l'initiative des agent.e.s, puis orientations de la part des managers, des syndicats, d'autres acteurs de la DRH ou de la médecine préventive.

Projet Premiers secours en santé mentale

Une première session de formation a été organisée fin 2024 ; à destination de différents agent.e.s de la DRH.

Pour 2024 : organisation de 2 nouvelles sessions.

7 – Rapport 2023 Santé, Sécurité et Conditions de Travail

- 79 fiches SST sur 2023 soit une augmentation de 10 fiches par rapport à 2022, dont 66 fiches (84 %) émises par les MDSC (67 % concernent des agressions, 21,5 % accident, incident)

- 58 accidents de services avec 1 253 jours d'arrêts
- 13 accidents de trajet avec 233 jours d'arrêts.

L'activité la plus accidentogène est à la circulation à pied (24 %)

Document unique : Tant attendu, arrive. Il devrait être mis sur l'internet le 5 ou le 6 juin 2024.

Une mise à jour interviendra en octobre 2024.

8 – Transfert des services du Château de Maintenon : visite des nouveaux locaux des services le 11 avril 2024

Point abordé lors de la F3SCT du 12 mars 2023.

Le déménagement a été fait le

présente les conduites à tenir sur l'utilisation d'un marteau piqueur / brise béton, d'une découpeuse thermique

12 – Informations sur les fiches SST

La FSU demande si l'agent de l'archéologie a fait une déclaration d'accident du travail. La collectivité répond par la négative.

15 avril dernier. Un retour d'expérience auprès des agent.e.s, à la fin d'année 2024, sera fait afin d'évaluer leur appréciation sur ces nouveaux locaux.

9 – Visite F3SCT de la MDSC de Châteaudun

Lors de cette visite, le directeur de la MDSC devait nous donner les jours de présence obligatoires sur site, pour chacun des services.

Vendredi 7 juin 2024 = 1^{ère} réunion pour la mise en place du TAMAT, pour la sécurisation du personnel

10 – Visite F3SCT du COMPA

Le compte-rendu de la visite du 20 février 2024 est transmis, ainsi que le plan d'actions qui en découle.

11 – Etudes sur les ouvrages d'art

Suite à la visite F3SCT au CMI de Châteaudun, il a été découvert la présence d'une barque et de 2 gilets de sauvetage. A la suite, un recensement a été fait dans le Département.

Différentes actions sont proposées pour permettre à chaque agent.e. concerné.e. d'assurer ses missions en toute sécurité.

La FSU interroge la collectivité si le service espaces verts est concerné par une utilisation d'une barque sur le site du château de Maintenon. La collectivité se rapproche de ce service.

12 – Informations sur les fiches SST

Agent.e.s du service archéologique : de nouvelles incivilités de la part de certains agriculteurs ont été remontées.

La FSU interroge la collectivité sur les suites données à la fiche SST de l'Espace Public Numérique.

Réponse : la banque d'accueil a été réaménagée. Il existe bien un espace de repli. Prise en compte des contraintes bâtimentaires. Sur le ressenti des agent.e.s « seul car isolé » : pas plus de risque que sur d'autres sites. Aménagement/fonctionnement : risque équivalent à ce qu'il y a dans les autres bâtiments.

Pour la partie bruit : « verres du Grand Monarque » pas de solution.

Un nouveau chef est en cours de recrutement. Un point et visite seront fait avec ce dernier. L'ouverture au public interviendra peut-être fin juin prochain.



de luminosité)

On nous indique que chaque direction a été dotée des m² proportionnellement à sa composition. Il revient à ces dernières d'attribuer à ses agents les espaces, de négocier, de procéder aux différents ajustements.

4 – Point sondage pour le projet EMT2

Construction d'un nouveau bâtiment en face du COMPA qui va regrouper tous les sites chartrains (sauf l'archéologie)

Le dépouillement est en cours ; présentation fin juin 2024

Sur 752 agent.e.s interrogé.e.s, 445 ont répondu :

43 % DGS et missions attachées
60 % pôle ressources
75 % pôle éducation
76 % pôle aménagement et développement
52 % pôle solidarité.

Des entretiens de groupes sont en cours, composés de 5 directions supports et de 6 directions intégrant l'EMT2.

Programmation : consultation = 2^{ème} semestre 2024

Etude = 2^{ème} semestre 2026
Travaux = fin 2027

Enjeux :

Rationalisation des dépenses
Conditions d'accueil et confort
Architecture, urbanisme et paysage
Energie et environnement

5 – Plateforme de déclaration d'agression

Les agressions et/ou incivilités, uniquement externes, devront être déclarées via une nouvelle plateforme, issue d'un travail entre agent.e.s des routes, du social, des collèges, des services QVT et juridique, la DRH.

