

A l'instant

LES BRÈVES DE LA FSU TERRITORIALE DE LA GIRONDE



E **dito**
Le département, confronté à de nombreuses difficultés budgétaires et au désengagement de l'État, se doit de faire **preuve d'imagination pour les réorganisations de services à venir, et d'agilité en matière de ressources humaines**, s'il ne souhaite pas sombrer davantage dans un fonctionnement déjà largement impacté. Ces difficultés affectent non seulement les services, mais aussi les conditions de travail de nos collègues.

La FSU Territoriale, forte de sa logique de transformation sociale et de son implantation de plus en plus importante dans les services, **n'a pas attendu pour prendre toute sa place dans le débat social**. En effet, **la FSU Territoriale**, loin de se limiter à attendre les élections professionnelles prévues pour fin 2026, **s'est déjà engagée sur le terrain pour renforcer les liens avec les territoires et les services**. Aujourd'hui, elle peut se targuer **d'opposer à certains projets de l'administration des revendications coconstruites avec les agents sur le terrain**.

Cette relation de confiance établie entre la FSU Territoriale et de nombreux collègues repose sur un principe simple : le respect et un travail fondé sur l'humain, loin des dogmes qui, au final, ne touchent que ceux qui s'en revendiquent et participent à cette défiance qui semble s'installer durablement.

Cependant, **parfois l'action militante seule ne suffit pas**. Il est des moments où **il est nécessaire de recourir à la justice pour obtenir réparation ou satisfaction**. C'est dans cet esprit que notre organisation syndicale a mis en place **une protection juridique, permettant de soutenir nos adhérents lorsqu'ils engagent des actions en justice** (pénal ou tribunal administratif) lorsque le dialogue social ne suffit pas à rétablir leurs droits ou à réparer les préjudices.

J'ai moi-même eu à recourir à cette protection juridique afin de demander réparation face à un

individu déjà repéré au sein de la collectivité pour ses « invectives » et ses « vociférations ». **Cette action doit rappeler à nos interlocuteurs que la FSU Territoriale ne capitulera jamais face à ceux qui agressent ou salissent gratuitement nos collègues**. Sans préjuger des résultats de cette action en justice, **nos détracteurs, ou toute personne mal intentionnée, sont désormais prévenus !**

Cette protection juridique, alliée à notre travail de terrain, **permet aujourd'hui à la FSU Territoriale d'augmenter de manière significative son nombre d'adhérents et son implantation sur les territoires**. Notre dernier **congrès départemental a ainsi été enrichi par la présence de nouveaux participants désireux de s'investir**, ce qui va à l'encontre de la tendance actuelle qui consisterait à se replier sur soi-même et à renoncer.

Vous pouvez compter sur la pluridisciplinarité de notre équipe, composée de collègues issus de divers syndicats ou non syndiqués jusqu'à présent, certains dans une approche plus radicale, d'autres plus modérés, mais tous unis par un même objectif. **Cette diversité fait de nous une véritable intersyndicale à nous seuls, nous contraignant à privilégier le respect du contradictoire et la pluralité de nos idées pour avancer collectivement**.

Comme vous pourrez le constater à la lecture de ce nouvel instant T et du portrait d'une de nos camarades, **la FSU Territoriale continue d'ouvrir ses réflexions et ses actions à de nombreux collègues, signe d'une véritable vitalité syndicale**.

Je vous souhaite une excellente lecture et vous adresse mes salutations fraternelles,

Votre Secrétaire, Yannick SEGURA

Contenu de ce numéro :

- Genèse du Pool Automobiles
- Billet d'humeur
- Congrès de Tour
- Du nouveau côté CNFPT
- Médiation interne
- PSC
- Pôle technique départemental
- IA
- Histoire de vie
- COS

Genèse du pool automobiles de Mériadeck

Avant la création du pool automobiles tel qu'on le connaît aujourd'hui, la grande majorité des véhicules de service étaient affectés à titre nominatif — principalement aux directeurs, directeurs généraux adjoints, chefs de service ou encore à certains chargés de mission.

Dans les faits, ces véhicules restaient souvent stationnés la journée et n'étaient utilisés qu'en dehors des heures de travail.

Partant de ce constat, plusieurs militants syndicaux, parmi lesquels Francis Deligny, Didier Pargade et Yannick Ségura, ont porté l'idée d'une mutualisation du parc automobile.

L'objectif était clair : libérer des moyens pour les agents et les professionnels qui avaient un réel besoin d'utiliser un véhicule dans le cadre de leurs missions.

Malgré certaines résistances de la part d'usagers habitués à un véhicule personnel de service, le bon sens a fini par l'emporter. Le dispositif a ainsi pu être mis en place, d'abord sous la gestion du service intérieur.

Dans un second temps, la DGAS, qui avait initialement conservé son propre parc géré par le SBSL, a fini par intégrer le dispositif. Par la suite, la gestion a été reprise par la direction du patrimoine, puis aujourd'hui par le parc routier départemental.

L'institution départementale a répondu favorablement à cette évolution, reconnaissant

qu'elle permettait de pallier un manque criant de moyens, notamment sur les territoires.

Perspectives et propositions de la FSU Territoriale (reprise dans sa contribution collective au Projet d'Administration Départementale).

À la FSU Territoriale, nous considérons qu'en cette période d'austérité budgétaire, le département devrait s'inspirer du succès de cette mutualisation pour aller plus loin.

Bien entendu, les véhicules utilitaires, véritables boîtes à outils des collègues des services techniques, ne seraient pas concernés par cette mutualisation, leur gestion étant trop spécifique et complexe.



Nous proposons notamment :

- la mise en place d'une gestion territoriale des véhicules encore affectés nominativement ;
- la création de magasins territoriaux, afin d'améliorer la mise à disposition du matériel pour les équipes de terrain. Ces

magasins pourraient être gérés par des magasiniers, assurant la gestion, l'entretien et la mise à disposition des équipements.



Billet d'humeur

Ils nous disent : "Ce n'est pas à l'ordre du jour."

Rien de pire que de s'entendre dire que le complément d'information que nous apportons au débat ne relève pas de l'ordre du jour ! C'est comme si nous devions résumer le sujet soumis au débat à cette question, alors que les plus avertis d'entre nous savent très bien que **s'en tenir strictement à l'ordre du jour appauvrit l'ouverture des échanges.**

C'est exactement ce qui s'est produit lors d'un précédent **groupe de travail sur la prévention**, lorsqu'un intervenant d'une autre organisation syndicale, en abordant **la question de la sédentarité dans certaines fonctions**, s'est permis de nous reprendre. Pourtant, nous avions déjà croisé cette problématique avec celle de la reconnaissance de la pénibilité au

travail et de la prévention. Mais qu'importe ! Nous ne nous laisserons pas décourager et **continuerons à privilégier l'intégralité de notre approche**, là où d'autres, faute de propositions, sont plus attentifs aux points que nous soulevons qu'à l'élaboration de leurs propres revendications.

La FSU Territoriale ne peut que regretter que ces réunions de l'agenda social ne soient pas rendues publiques, ce qui permettrait de **révéler au grand jour l'imposture** de ceux qui, habitués à recourir à l'invective, **privilégient un discours plus radical que constructif.**



CONGRES TOURS NOVEMBRE 2025



3 représentants de la FSU Territoriale 33 se sont rendus au congrès de Tours la semaine du 17 novembre. **Yannick Segura, Isabelle Mathieu, André Alarcon.**

La première motion sur le secteur routes qui sera portée par David Rubio, notre référent technique pour assurer ce travail d'expertise, **sera mise en place après le congrès. Les modalités seront définies par le nouveau bureau national.**

André Alarcon, notre référent collègue, a fait une très bonne intervention. Il a valorisé le travail de la commission collègue (règlement intérieur, pôle technique départemental).

Yannick Segura a défendu l'intégration du RIFSEEP dans le calcul des retraites sans oublier les collègues des petites communes.

La deuxième motion portait sur le combat contre toutes les violences : les racismes, antisémitisme, homophobie, misogynie et islamophobie. **Elle est passée à 57,9% des voix Pour.**

Par contre, la proposition d'un contrat national de protection juridique est rejetée.

La motion sur la petite enfance a été votée.

Myriam Bonnin est élue à l'unanimité à la commission de contrôle financier.

André Alarcon est élu sur la liste complémentaire du Bureau National.

La FSU Territoriale vient de tenir son congrès national.

Pendant quatre jours, à Tours, des camarades venus de nombreux départements et de l'Outre-mer se sont réunis pour débattre de la situation nationale et des enjeux à venir pour la fonction territoriale.

Ces moments ont été essentiels pour la vie démocratique interne de cette grande organisation syndicale. La FSU Territoriale 33 a pu défendre trois motions, la quatrième ayant été intégrée aux textes de congrès. L'une des motions portait sur la création d'un secteur "routes départementales", tandis que les deux autres concernaient le renforcement de la protection juridique et la mise en place d'une foire aux questions.

L'équipe de la FSU de la Gironde a proposé la candidature de notre camarade David Rubio pour assurer la fonction de référent technique pour le secteur "routes départementales". Il aura la responsabilité, pour les années à venir, de renforcer et de développer ces activités au sein de notre organisation nationale.

À la demande des deux co-secrétaires nationaux, Julien Fontes et Béatrice Fauvinet, Yannick Segura, notre secrétaire départemental et co-secrétaire de la coordination régionale de la FSU Territoriale de la Nouvelle-Aquitaine, intégrera le Bureau national. Pour notre équipe, c'est une reconnaissance de son engagement au service de tous ses collègues et du fort développement de la FSU Territoriale 33.

Ces moments importants pour la vie démocratique interne ont aussi permis à Isabelle Mathieu, secrétaire médico-sociale à la MDS de Gradignan, et à André Alarcon, agent de maintenance au collège de Marcheprime, tous deux membres du bureau de la FSU Territoriale 33, de partager des moments précieux avec d'autres camarades venus de toute la France.

Face aux risques liés à la montée des intégrismes et des extrêmes, et à la dégradation continue de nos services publics et de nos conditions de travail, la FSU Territoriale ressort de ces débats plus que jamais en ordre de bataille ! L'action de notre équipe a toujours privilégié le travail de terrain, centré sur les préoccupations de nos collègues. Mais ce travail de fond, porté au niveau national, est également crucial, d'autant plus que notre

organisation syndicale est représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et siège aux côtés de la Fédération dans d'autres instances nationales.

Vous pouvez retrouver l'ensemble de nos textes dans le document diffusé par la FSU Territoriale ou dans le magazine national « Syndicalement votre ».



Du nouveau du côté de la représentation au Conseil d'Orientation du CNFPT

Notre camarade François Tignol, qui occupait jusqu'à présent un poste de représentant suppléant au Conseil d'Orientation du CNFPT de la Nouvelle-Aquitaine, devient titulaire de cette fonction suite à un désistement. Sa nomination constitue une véritable plus-value pour la représentation du personnel, tant ses compétences en matière de formation professionnelle que son engagement dans la prévention spécialisée



est reconnu. Par le passé, lorsqu'il était secrétaire de la section CFDT du Conseil Départemental, il avait déjà assumé cette responsabilité. David Rubio est nommé comme suppléant à l'instar de Christophe Nouhaud, secrétaire général du Syndicat Conseil Régional Nouvelle Aquitaine

Si vous avez des questions concernant cette instance, n'hésitez pas à les faire remonter auprès de François.

Et si on reparlait de la médiation interne

Bien que la nomination du nouveau responsable en charge du dialogue social ait permis de redynamiser ces missions, force est de constater qu'il n'en est pas de même pour la gestion des situations individuelles dites complexes.

Trop de cas se juxtaposent faute d'une réactivité bienveillante, alors que cette gestion, qui sort du cadre de la mobilité ordinaire, est révélatrice des graves dysfonctionnements au sein de certains services.

Comment expliquer qu'alors que la FSU Territoriale a attiré l'attention de la DRH depuis plusieurs mois sur telle ou telle situation, nous soyons contraints, lorsqu'un agent est sur le point de "craquer", de l'intégrer dans nos locaux pour le protéger, ou de maintenir le collègue en arrêt maladie pour permettre à la DRH de gagner du temps ? Loin de nous l'idée de faire reposer la responsabilité sur une personne en particulier, mais les faits sont têtus : une véritable inertie semble s'être installée, au détriment de nos collègues qui s'épuisent faute de réponses.

En son temps, Laurent Carrié, ex-Directeur Général des Services, partageait ce même constat et avait missionné un médiateur interne pour remettre de l'huile dans cette machine RH trop grippée pour

résoudre ces difficultés.

Nous avons interpellé le DGSD et le DGAR afin qu'ils réétudient cette possibilité, dans le but de permettre à ce médiateur interne de jouer le rôle de lien entre les directions, la DRH, son service du dialogue social, et les organisations syndicales.

Pour votre information, la FSU Territoriale accompagne actuellement une trentaine de situations, plus ou moins graves.

Parfois, certains agents sortent de ce dispositif, tandis

que d'autres y entrent. Il s'agit donc d'une moyenne, mais même une situation non résolue serait pour nous déjà de trop.

PSC : C'est quand qu'on va où ?

Le renforcement de la prévention passe par la mise en place d'une véritable protection sociale complémentaire.

Pour mémoire, dans le cadre du projet de mise en place de la PSC, la FSU Territoriale avait organisé un questionnaire ayant recueilli plus de 980 réponses. Dans ces retours, une majorité de collègues réaffirmait leur souhait de se tourner vers un contrat collectif, tant en matière de santé que de prévoyance.

Depuis, l'administration nous a réunis et a mandaté certains cadres pour travailler sur la mise en place de cette PSC. Ces derniers ont réalisé un « benchmarking », un terme qui semble plus appartenir à la novlangue qu'à une réelle volonté d'avancer concrètement sur des sujets éminemment importants pour la majorité d'entre nous. Si un contrat collectif, à l'image de celui des agents de Bordeaux Métropole, pourrait répondre aux attentes de nos collègues, l'idée d'un renforcement budgétaire de ces dépenses retarde néanmoins sa mise en œuvre.

Pour la FSU Territoriale, il ne s'agit pas d'obtenir un contrat collectif au rabais, mais bien d'ouvrir une perspective

Au-delà de la question budgétaire, il y a également un enjeu majeur : le renforcement de cette prévention que nous appelons de nos vœux. Il est donc nécessaire que notre employeur départemental réévalue sa participation pour garantir cette politique de prévention.

d'amélioration de la prise en charge de nos collègues. Dans cette attente, l'administration s'est contentée de revaloriser la participation de l'employeur pour les contrats labellisés. Alors que nos conditions de travail se dégradent, avec la non-reconduction de

nombreux contrats pour des raisons budgétaires, la mise en place d'un contrat collectif bien encadré et qui ait du sens pour de nombreux collègues nous paraît indispensable.

Projet de création d'un Pôle Technique Départemental : c'est au tour des ingénieurs et des techniciens de s'exprimer !

Une délégation de la FSU Territoriale a récemment rencontré le DGAR et le Directeur de la Direction du Patrimoine pour évoquer notre proposition de création d'un Pôle Technique Départemental.

Le collectif des agents de maintenance de la Direction des Collèges, que nous soutenons, ainsi que de nombreux agents de la régie de la DP et de la DIM, ont déjà perçu la nécessité de mettre en synergie leurs compétences techniques et le matériel disponible pour mener à bien des interventions ponctuelles, afin d'éviter le recours au secteur privé et valoriser leurs compétences. Par exemple, l'utilisation d'une nacelle de la DIM pour élaguer des arbres dans un collège, l'intervention du serrurier de la DP dans un collège, ou encore l'intervention d'un agent de maintenance spécialisé dans un autre établissement ou auprès d'un autre bâtiment du département.

La FSU Territoriale a proposé au DGAR et au Directeur de la DP d'élargir cette réflexion à l'ensemble des acteurs portant l'ingénierie technique des bâtiments, qu'ils soient issus de la DP ou de la Direction des Collèges. Suite au départ de la directrice des Collèges vers d'autres responsabilités, il nous semble opportun d'élargir cette réflexion aux cadres. Les agents techniques, déjà largement impliqués dans ce projet, témoignent d'un engagement fort.

Face à ce grand chantier, qui pourrait à la fois valoriser l'engagement professionnel de nos collègues et dégager des marges de manœuvre importantes pour l'institution départementale, la FSU Territoriale a proposé la mise en place d'une expérimentation sur un territoire donné. Le DGAR et le Directeur de la DP ont montré un

intérêt pour cette idée de mise en synergie, mais la route reste encore longue. De notre côté, nous continuerons d'alimenter ce beau projet de nos réflexions et des retours du terrain.

Au-delà de l'expérimentation, il faudra non seulement revoir l'organigramme actuel, mais surtout, et c'est sans doute le plus difficile, changer l'état d'esprit d'un certain nombre de dirigeants !

Il est maintenant temps pour les ingénieurs et techniciens de s'en approprier, tout en sachant que certains d'entre eux nous ont déjà fait savoir qu'ils étaient intéressés par cette initiative !

À suivre...



Quel avenir pour l'intelligence artificielle (IA) dans nos pratiques professionnelles ?

« Un sujet à inscrire à l'agenda départemental du dialogue social »

Cette question rejoint le constat prémonitoire posé par Jacques ELLUL, philosophe et juriste Bordelais, à propos des progrès techniques :

« D'outils permettant à l'homme de se dépasser, la technique est devenue un processus autonome auquel l'homme est assujéti. »

Le Conseil régional d'orientation du CNFPT du 20 mai 2025 (CRO) de la Délégation régionale du CNFPT, l'établissement public national de formation de la fonction publique territoriale, a débattu de cette question lors de sa réunion du 20 mai dernier.

Il appréhende la question de l'impact des IA sous 3 axes :

- **L'impact individuel sur les agents,**
- **L'impact professionnel sur les métiers,**
- **L'impact sur la production des contenus professionnels.**

EN INTERNE,

Les responsables de l'établissement s'interrogent sur **l'intervention de l'IA dans la production des contenus des formations dispensées, leur adéquation, leur pertinence par rapport aux objectifs des formations et les modalités de contrôle de l'utilisation de l'IA.**

La question de l'utilisation de l'IA par les candidats aux préparations concours, lors des tests de positionnement organisés par le CNFPT, reste entière.

EN EXTERNE,

Les différentes enquêtes révèlent que, dans le privé comme dans le public, près de 50 % des salariés utilisent déjà des IA. Très souvent cet usage n'est pas déclaré. **C'est un des points de bascule de l'analyse** car il vaut mieux déclarer

cette utilisation afin de vérifier ce qu'il en ressort, la conformité et l'adaptation aux exigences du cadre professionnel.

PAR EXEMPLE :

- **L'apport des données privées dans l'IA doit s'accompagner** d'une vérification pour des questions de sécurité, notamment en référence au Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).
- **L'utilisation d'un logiciel ou d'une IA pour rédiger un « prompt » (demande rédigée en langage naturel** et transmise à une IA pour obtenir une réponse) introduit la dimension d'une traduction adaptée et individualisée des instructions données à l'IA et donc une **vigilance technique particulière dans la rédaction de la demande.**

Il existe **des attentes professionnelles importantes** en matière de rédaction des écrits administratifs.

C'est, à ce niveau, **un enjeu managérial « catégoriel », repéré statistiquement pour et par les agents de catégorie C, dans leurs activités de rédaction.**

Le CNFPT, dans ses offres de formation 2024 et 2025, a déjà **intégré des modules de sensibilisation à cette technologie des IA (« IA génératives » et « Fondamentaux des IA »)** et **progresses encore sur cette voie** pour sensibiliser au cadre éthique et déontologique existant au niveau européen (Règlement européen du 13 juin 2024 « AI Act »).

Enfin, **l'IA n'efface pas complètement les compétences rédactionnelles requises et liées à certains métiers**, de même que dans

l'animation collective des équipes, au niveau du **savoir être individuel**, vis-à-vis de ses collègues de travail en interne et vis-à-vis des usagers en externe, **l'utilisation de l'IA dans la production d'un document** doit faire l'objet d'une information, **être signalée et précisée**.

La question qui se pose à la communauté professionnelle de la Fonction publique territoriale (FPT) notamment, **consiste à construire et à fournir un cadre éthique et déontologique efficient** afin que les agents sachent quand et comment sécuriser les usages professionnels de l'IA.

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL :

Dans la FPT, **les articles L 253-5 et L 253-6 du code général de la fonction publique (CGFP) confie ces missions au Comité social territorial (CST) et à la Formation spécialisée en santé et sécurité (F3S)**, de façon complémentaire, au titre de l'examen des questions relatives **« aux enjeux liés... aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques...et à l'améliorations des conditions de travail »**

Ces enjeux sont déjà **présents au sein du Conseil départemental de la Gironde qui utilise l'IA dans le cadre des activités de patrouillage** effectuées par la Direction des infrastructures et des mobilités (DIM).

Une voiture équipée d'un téléphone utilise l'IA pour repérer les trous, les nids de poule ou les fissures, en assistance à la programmation des travaux d'entretien de la voirie départementale.

EN DÉFINITIVE,

Il est facile de **pressentir que cette technologie des IA va impacter de façon durable et évolutive les différents métiers de la collectivité**, l'environnement professionnel des agents et l'organisation

du travail.

Le travail d'anticipation fourni par le CNFPT en termes de formation, doit être relayé et développé au sein de la collectivité, par l'intermédiaire notamment du dialogue social, en CST et en F3S.

Il s'agit d'avoir **un temps d'avance sur les évolutions futures** de nos conditions de travail, **mobiliser les agents sur les mutations professionnelles** à venir et sécuriser les pratiques.

« Science sans conscience n'est que ruine de l'âme »

(François RABELAIS)



Une histoire de vie

J'ai un parcours singulier. En effet, j'ai commencé par des **études en viticulture et œnologie**, ma famille ayant une exploitation viticole. Mais, il **peut être difficile de travailler en famille** quand les nouvelles générations se heurtent aux savoirs faire des anciennes. Alors j'ai suivi **ma propre voie qui m'a amenée à travailler dans le domaine bancaire durant 10 ans.**

Ayant fait le tour de ce que ce secteur pouvait m'apporter et souhaitant une nouvelle évolution, j'ai entamé une **reconversion professionnelle au sein de la Croix Rouge durant les années 2010 et 2011.**

Cette reconversion m'a permis de **rentrer au département en 2011. Tout d'abord en tant que stagiaire à la MDS de Bx St Augustin, puis en tant que contractuelle à la MDS de Bx St Jean**, plus particulièrement au service d'accueil familial quai de Paludate.

Après avoir passé **le concours de rédacteur** une première fois, sans succès, je viens de le **représenter en octobre 2025. Je suis dans l'attente des résultats.**

En entrant au Département, j'avais une préférence pour l'ASE. Mais, à l'épreuve de l'exercice de mes fonctions, c'est **l'accès au logement décent qui s'est imposé.** En effet, **d'un logement décent, adapté à la composition familiale**, découle l'accès à l'emploi, la formation, la santé, etc. **Le logement est la clef d'équilibre à tout projet.**

Actuellement, je suis positionnée sur le logement au sein de la DGATEA. Je **travaille en pivot** avec les Travailleurs Sociaux et différents partenaires pour **apporter mon aide et mon éclairage sur tout ce qui concerne les demandes FSL**, l'intégration en résidence sociale, en foyer jeune travailleur, les services sociaux idoines vers qui se tourner, l'orientation la plus pertinente des usagers....



Cécile Fructuoso

Mon engagement syndical remonte à ma prime enfance car mes parents étaient très engagés, très citoyens.

C'est tout naturellement que je **suis venue à la FSU, après avoir fait la rencontre de Yannick Segura.** Depuis 2 ans environ, j'ai pu rencontrer des **personnes de tous horizons**, de différentes obédiences. **Il n'y a pas de jugement, pas de politique.** Le seul objectif est **d'aider les collègues en difficulté, de porter leurs revendications.** Je suis en Bureau, en Conseil et devrait intégrer prochainement la commission en charge de la **Gestion Administrative et Juridique.** Cette intégration viendrait renforcer

mon implication au sein du Syndicat pour le bien-être de nos collègues.

Dans ma vie privée ? j'ai un chien, un chat, des cochons d'inde et un enfant.

J'ai besoin d'être **proche de la nature pour me ressourcer. J'écoute énormément de musique** de préférence rock, espagnole, folk...

Je m'intéresse au calendrier lunaire, très en phase avec l'évolution de la nature. Et en opposition aux croyances monothéistes, **je suis sensible à la culture païenne** qui désigne le **polythéisme antique**, auquel les gens des campagnes (latin, pagani) restèrent longtemps fidèles. **Je suis passionnée par les vieilleries, les rénover, les détourner de leur utilité première.** Depuis enfant j'écume toutes les brocantes et vides greniers.

Je m'adonne également à la peinture abstraite. Elle me permet d'exprimer tous mes ressentis des plus sombres au plus joyeux.

Comité des Œuvres Sociales

Dans le Papotin n°12, nous évoquions les risques pesant sur l'existence même du COS au regard des difficultés budgétaires du Département. **L'arbitrage sur les dotations aux associations n'a pas encore eu lieu. Il devrait intervenir en décembre.** Dans les prévisionnels annoncés, il est comptabilisés 1/3 de moins de dotations aux associations. Dans ce contexte actuel, nous avons voté en Conseil d'Administration la suspension du choix sur les voyages et les locations et le concours financier demandé par M. Corbin à l'arbre de Noël 2025 en acceptant le financement unique de 2 animations soit environ 10 000€. En effet, **si les éléments variables de rémunération étaient contraints par la CRC,** il serait reproché au COS d'avoir participé à ce Noël. **A l'inverse, si cela n'était pas le cas,** il serait reproché au COS la suppression du Noël. Aucun choix n'étant très satisfaisant, le COS a limité son concours par un vote à la majorité. De plus, **n'ayant aucune**

visibilité sur la dotation qui nous sera allouée, notre trésorerie est au plus bas et nous manquons de fonds de roulement pouvant empêcher le réapprovisionnement en billetterie et chèques vacances. Nous en avons informé M. Corbin. Sa réponse est la suivante : *« Vous comprendrez aisément dans le cadre de notre situation budgétaire du département que votre décision de réduire de moitié votre participation peut remettre en cause la tenue même de l'Arbre de Noël. Je transmets l'information au cabinet sans délai afin de prévenir suffisamment tôt les agents en cas d'annulation de la manifestation ».* La FSU s'étonne que le seul concours du COS à l'arbre de Noël détermine le maintien ou pas de cet événement, d'autant que l'article 7 de la convention nous interdit de "reverser tout ou partie de la subvention".



Je souhaite prendre contact avec un délégué de la FSU

fsusnuter33@girond.fr - 05 56 99 35 17

Je souhaite adhérer à la FSU Territoriale

NomPrénom.....

DirectionService.....

Adresse Mail.....

Téléphone