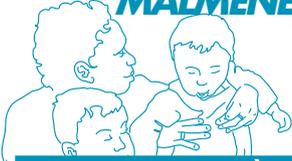


Temps de travail / Indemnité de déplacements / Protection sociale complémentaire / Titres Restaurant / SEGUR de la santé et FPT / Établissements d'accueil des jeunes enfants : pour une réforme dans l'intérêt des enfants /

PAGES 4 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE

Assistant-e familial-e
UNE PROFESSION MALMENÉE



PAGES 14 À 23

DOSSIER

13/ Encadrement du droit de grève à la ville de Marseille / 75/ Augmentation du temps de travail, c'est toujours Non ! / 94/ Mauvais coup du gouvernement ! la FSU dit STOP et appelle à la grève / 11/ Elections du COS du Département de l'Aude / 87/ Elections au SYDED de la Haute-Vienne /

PAGES 24 À 31

EN DIRECT



AGIR POUR LE CLIMAT ?

C'EST MAINTENANT!

PAGES 32 à 35

SOCIÉTÉ



PAGES I À VIII

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 60 | MARS 2021 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

PAS TOUCHE



A NOS ACQUIS !



TABLEAU DE BORD

au 1^{er} janvier 2021



TRAITEMENT INDICIAIRE.

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5 623,23 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/2017 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985). **Indice minimum** : traitement correspondant à l'IM 309 à compter du 01/01/2013 soit, pour un emploi à temps complet : 1 447,98 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/2017 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985).

SMIC ET MINIMUM GARANTI.

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1^{er} janvier 2021 (décr. n°2020-1598 du 16 déc. 2020) : SMIC = 10,25 € par heure, soit 1 554,58 €/mois ; minimum garanti : 3,65 € (montant inchangé). Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITE DE RESIDENCE.

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut (auquel s'ajoute l'éventuelle NBI) les taux suivants (art. 9 et 9 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) : 1^{ère} zone : 3% ; 2^e zone : 1% ; 3^e zone : 0% ; Haute-Corse et Corse du Sud : 3%.

Montant minimum :

- ▶ à compter du 01/07/2016, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit : 1^{ère} zone : 43,73 € ; 2^e zone : 14,57 € ;
- ▶ à compter du 01/02/2017, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit : 1^{ère} zone : 44 € ; 2^e zone : 14,66 €.

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT.

Mode de calcul (art. 10 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) : ▶ pour un enfant : 2,29 € ▶ pour deux enfants : 10,67 € + 3% du traitement brut plafonné (TBF) ; ▶ pour trois enfants : 15,24 € + 8% du TBF ; ▶ par enfant au-delà du troisième : 4,57 € + 6% du TBF.

Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3,6 ou 8%) s'applique à la somme : traitement + NBI

Montants minimaux calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit :

- à compter du 01/07/2016 :
 - ▶ pour deux enfants : 73,41 €
 - ▶ pour trois enfants : 182,55 €
 - ▶ par enfant au-delà du troisième : 130,05 €
- à compter du 01/02/2017 :
 - ▶ pour deux enfants : 73,79 €
 - ▶ pour trois enfants : 183,56 €
 - ▶ par enfant au-delà du troisième : 130,81 €

Montants maximaux calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) soit :

- à compter du 01/07/2016 :
 - ▶ pour deux enfants : 110,86 €
 - ▶ pour trois enfants : 282,42 €
 - ▶ par enfant au-delà du troisième : 204,95 €
- à compter du 01/02/2017 :
 - ▶ pour deux enfants : 94,17 €
 - ▶ pour trois enfants : 237,91 €
 - ▶ par enfant au-delà du troisième : 171,57 €

AIDES AUX FAMILLES

Garde des jeunes enfants : l'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 24 décembre 2014 (voir CM241214).

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 23,88 € par jour.

ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 167,06 € par mois. Séjour en centre de vacances spécialisé : 21,88 € par jour.

Allocation pour jeune adulte handicapé étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : par mois, 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

SEJOURS D'ENFANTS

Colonies de vacances :

- ▶ enfants de moins de 13 ans : 7,67 €
- ▶ enfants de 13 à 18 ans : 11,60 €

Centres de loisirs sans hébergement :

- ▶ 5,53 € pour la journée complète,
- ▶ 2,79 € pour les séjours en demi-journée.

Maisons familiales de vacances et gîtes :

- ▶ pension complète : 8,07 €
- ▶ autre formule : 7,67 €

Séjours éducatifs :

- ▶ forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 79,46 €

- ▶ pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,78 € par jour.

Séjours linguistiques :

- ▶ enfants de moins de 13 ans : 7,67 euros,
- ▶ enfants de 13 à 18 ans : 11,61 euros.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,29 €

CHÔMAGE

Attention : la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

modifie à compter du 01/01/2019 les articles L. 5422-1 et suivants du code du travail relatifs à l'assurance chômage. Les principales dispositions sont les suivantes :

Création d'un nouveau droit à l'allocation chômage pour "les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission". Dans ce cas, les travailleurs doivent :

- ▶ justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- ▶ poursuivre un projet de reconversion professionnelle requérant le suivi d'une formation ou un projet de création ou reprise d'une entreprise (art. L. 5422-1 code du travail).

Ainsi, la notion de perte involontaire d'emploi qui conditionnait le versement du revenu de remplacement ne s'applique plus exclusivement.

En conséquence, la loi précise notamment :

- ▶ la nature et l'étendue des contrôles portant sur la recherche d'emploi pour les allocataires démissionnaires (art. L. 5426-1-2 code du travail) ;
- ▶ les motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi (art. L. 5412-1 code du travail) ;
- ▶ les motifs de suppression du revenu de remplacement (art. L. 5426-2 code du travail).

Des décrets d'application doivent intervenir pour préciser les conditions et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit à indemnisation. En outre, une nouvelle négociation entre les partenaires sociaux devrait avoir lieu fin 2018.

Pour le secteur privé :

le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage fixe les mesures d'application de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi prévues à l'article L. 5422-20 du code du travail. Figurant à l'annexe A du décret précité, ces mesures sont entrées en vigueur le 01/11/2019 et sont applicables jusqu'au 01/11/2022 (art. 5 I et 6 décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019). Toutefois, afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la durée d'indemnisation, au salaire de référence et salaire journalier de référence ainsi qu'aux différés d'indemnisation a été reportée au 01/04/2021.

Pour le secteur public :

les règles d'assurance chômage sont définies par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020. Ce décret est pris en application de l'art. 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui énonce les cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage pour les agents du secteur public. Applicable aux personnels privés d'emploi à compter du 19/06/2020, le

décret reprend un certain nombre de principes antérieurement dégagés en la matière par le juge administratif et renvoie en partie aux règles du régime d'assurance chômage du secteur privé.

MONTANT DE L'ALLOCATION

L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 01/07/2020) :

- ▶ une partie fixe : 12,05 €,
- ▶ une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence.

L'allocation minimale est de 29,38 € et 57% du salaire journalier de référence.

L'allocation minimale ARE Formation est de 21,04 €.

L'allocation maximale correspond à 75% du salaire journalier de référence.

BAREME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE

Les montants forfaitaires de ces avantages nourriture et logement sont revalorisés au 01/01/2019.

NOURRITURE

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement. Sont montant depuis le 01/01/2021 est de :

- ▶ 4,95 € pour un repas ;
- ▶ 9,90 € pour deux repas.

LOGEMENT

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour 1 pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1714€	71,20€	38,10€
de 1714€ à 2056,79€	83,20€	53,40€
de 2056,80€ à 2399,59€	94,90€	71,20€
de 2399,60€ à 3085,19€	106,70€	88,90€
de 3085,20€ à 3770,79€	130,70€	112,70€
de 3770,80€ à 4456,39€	154,30€	136,20€
de 4456,40€ à 5141,99€	178,10€	166€
à partir de 5142€	201,70€	189,80€

Option : l'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

À noter : depuis 2010, la diffusion des barèmes par l'Acces s'effectue via vrsat.fr (pas de diffusion par Lettre circulaire Acces).

La duplicité est le caractère d'une personne qui feint, qui dit blanc et fait noir, qui souffle le chaud puis le froid, qui fait semblant d'aller à gauche pour finalement aller à droite, en clair qui joue un double jeu. Deux synonymes? Fausseté et hypocrisie! En gros, du « pas joli-joli »...

C'est pourtant le spectacle auquel nous assistons dans la période. L'engagement des agent.e.s publics est loué de toutes parts, en particulier dans la territoriale, qui, et de nombreux articles de presse s'en sont fait l'écho, ont tenu le pays à bout de bras et encore aujourd'hui sont en première ligne sur les questions liées à la vaccination contre la Covid-19!

Si les services publics locaux et leurs agent.e.s sont salués dans les discours, dans les faits le statut et les conditions de travail continuent d'être attaqués méthodiquement. L'application des dispositions de la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite de « transformation de la Fonction publique » et que nous avons rapidement rebaptisée Loi de DESTRUCTION de la Fonction publique confirme les craintes que nous avions. Il s'agit d'un véritable cheval de Troie destiné à attaquer les fondements du statut de la Fonction publique et ce qui constitue l'ensemble des conditions d'exercice des missions.

À travers différentes mesures, ce sont nos acquis sociaux qui sont en danger mais aussi les services

publics territoriaux. Plusieurs exemples: l'article 56 de la loi opère des restrictions au droit de grève des agents territoriaux, l'article 76 crée une nouvelle position statutaire: le détachement d'office qui va faciliter les privatisations de services et/ou de missions, les lignes directrices de gestion, l'article 47 remet en cause les accords sur le temps de travail pourtant validés par les Directions des Relations avec les Collectivités Locales, l'absence de trans-

ÉDITORIAL

À TRAVERS DIFFÉRENTES
MESURES, CE SONT
NOS ACQUIS SOCIAUX
QUI SONT EN DANGER
MAIS AUSSI LES SERVICES
PUBLICS TERRITORIAUX

parence des décisions concernant la carrière ou les conditions de travail des agent.e.s par le contournement des organismes de représentation des personnels, la mise en place d'accords majoritaires locaux qui excluront de fait les non-signataires du suivi des décisions... et la liste pourrait malheureusement s'allonger.

Des louanges dans les médias en direction des agent.es et des services mais des actes en complète contradiction avec un discours qui se veut positif... dès lors, il est facile de comprendre que les collègues soient quelque peu désarçonné.e.s par un tel contexte.

C'est dans ce cadre que va se tenir le congrès de notre syndicat à La Grande-Motte à la fin du mois de juin 2021.

L'occasion pour chaque adhérent.e de participer aux débats et ainsi préparer l'avenir du SNUTER. Les textes sont prêts, ils arriveront bientôt dans vos syndicats respectifs. Ce sera l'occasion d'échanger, de confronter les idées et commencer à se préparer pour les prochaines élections professionnelles de décembre 2022 qui restent bien évidemment une priorité pour le SNUTER.

Notre syndicat se « porte bien ». Il a encore cette année, dans un contexte pourtant difficile, progressé en nombre d'adhérent.e.s! Il faut donc poursuivre notre travail syndical quotidien, réaffirmer nos engagements et nos valeurs pour un syndicalisme de transformation sociale, et porter nos revendications pour l'amélioration des services publics et des conditions de travail de tou.te.s nos collègues. ■



NON à la suppression de nos acquis sociaux

ACTUALITÉ SYNDICALE

Alors que l'engagement des agents publics dans la période de crise sanitaire est salué dans les discours, dans les faits leur statut et leurs conditions de travail continuent à être attaqués de toute part.

Gel du point d'indice, sous-effectif chronique, glissements de tâches et polyvalence imposée pour compenser les absences, recrutements gelés, télétravail avec les moyens du bord... Nos missions sont de plus en plus difficiles à assurer alors que les besoins de la population vont grandissant. Dans la droite ligne de la loi du 6 août 2019 dite «*de transformation de la Fonction publique*», à laquelle l'ensemble des organisations syndicales s'est unanimement opposé, c'est désormais le temps de travail qui est dans la ligne de mire de nos employeurs. La loi a en effet annulé tous les accords locaux permettant de déroger à la règle des 1607 heures de travail annuel. Elle oblige ainsi les collectivités à augmenter le temps de travail des agents qui en bénéficient pour atteindre ce fameux seuil de 1607 heures, sans même une compensation financière.

LA CRISE SANITAIRE ET SOCIALE DOIT IMPOSER D'AUTRES CHOIX

Pour la FSU Territoriale, cette nouvelle attaque sur la Fonction publique territoriale est inacceptable. La crise sanitaire et la crise sociale qui en découle exigent des services publics forts, donc des agents confortés dans leur statut et leurs missions. Travailler plus pour compenser le manque de personnel n'est pas la solution, alors même que les agents territoriaux connaissent en moyenne les salaires les plus bas, y compris par rapport au privé.

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE :

- le dégel du point d'indice ;
- l'abrogation de la loi du 6 août 2019 ;
- des plans de recrutement à la hauteur des besoins dans les collectivités territoriales ;
- la titularisation des agents contractuels.

Plus que jamais, dans un contexte où les difficultés liées au stress et à l'usure professionnelle sont accentuées, la FSU Territoriale considère qu'augmenter le temps de travail ou supprimer des congés ne peut être ni une réponse au mal-être des agents, ni un moyen d'améliorer le service public.

OBJECTIF 32 HEURES

La conjoncture économique actuelle voit s'envoler les profits du capital au prix des droits des travailleuses et des travailleurs à qui on en demande toujours plus. Les services publics et leurs agents, garants de la cohésion sociale, sont mis sous pression par la précarisation et la paupérisation des salarié.e.s, y compris au sein de la Fonction publique. La réponse du gouvernement, avec la réforme inique de l'assurance-chômage et les dispositions de la loi du 6 août 2019 sur le temps de travail, ne peut qu'aggraver la situation. Dans la période actuelle, la FSU Territoriale réaffirme sa conviction que la réponse à la crise réside dans un meilleur partage du temps de travail et des richesses.

C'est pourquoi, la FSU Territoriale revendique la baisse du temps de travail à 32 heures par semaine dans le public comme dans le privé, sans perte de salaire. Réduire le temps de travail, c'est en effet lutter contre le chômage, c'est réduire les inégalités sociales et la pauvreté, améliorer la santé des salarié.e.s et donc réduire les dépenses de santé tout en alimentant la protection sociale. Réduire le temps de travail, c'est enfin améliorer la qualité des services publics par une meilleure répartition de la charge de travail des agents. ■





ACTUALITÉ SYNDICALE

TEMPS DE TRAVAIL:

NON

À LA SUPPRESSION DE NOS ACQUIS SOCIAUX

A lors que l'engagement des agents publics dans la période de crise sanitaire est salué dans les discours, dans les faits leur statut et leurs conditions de travail continuent à être attaqués de toute part. Gel du point d'indice, sous-emploi chronique, glissements de tâches et polyvalence imposée pour compenser les absences, recrutements gelés, télétravail avec les moyens du bord... Nos missions sont de plus en plus difficiles à assurer alors que les besoins de la population vont grandissant.

Dans la droite ligne de la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction publique », à laquelle l'ensemble des organisations syndicales s'est unanimement opposé, c'est désormais le temps de travail qui est dans la ligne de mire de nos employeurs. La loi a en effet annulé tous les accords locaux permettant de déroger à la règle des 1607 h de travail annuel. Elle oblige ainsi les collectivités à augmenter le temps de travail des agents qui en bénéficient pour atteindre ce fameux seuil de 1607 h, sans même une compensation financière.

Pour la FSU Territoriale, cette nouvelle attaque sur la Fonction publique territoriale est inacceptable. La crise sanitaire et la crise sociale qui en découle exigent des services publics forts, donc des agents confortés dans leur statut et leurs missions. **Travailler plus pour compenser le manque de personnel n'est pas la solution**, alors même que les agents territoriaux connaissent en moyenne les salaires les plus bas, y compris par rapport au privé.

Plus que jamais, dans un contexte où les difficultés liées au stress et à l'usure professionnelle sont accentuées, la FSU Territoriale considère qu'augmenter le temps de travail ou supprimer des congés ne peut être ni une réponse au mal-être des agents, ni un moyen d'améliorer le service public.

OBJECTIF 32 HEURES
La conjoncture économique actuelle voit s'envoler les profits du capital au prix des droits des travailleuses et des travailleurs à qui on en demande toujours plus. Les services publics et leurs agents, garants de la cohésion sociale, sont mis sous pression par la précarisation et la paupérisation des salaires, y compris au sein de la Fonction publique. La réponse du gouvernement, avec la réforme inique de l'assurance-chômage et les dispositions de la loi du 6 août 2019 sur le temps de travail, ne peut qu'aggraver la situation. Dans la période actuelle, la FSU Territoriale réaffirme sa conviction que **la réponse à la crise réside dans un meilleur partage du temps de travail et des richesses.**

C'est pourquoi, la FSU Territoriale revendique la **baïsse du temps de travail à 32 heures par semaine dans le public** comme effet luter contre le chômage. Réduire le temps de travail, c'est en effet lutter contre le chômage, réduire les inégalités sociales et la pauvreté, améliorer la santé des salariés, et donc réduire les dépenses de santé tout en alimentant la protection sociale. Réduire le temps de travail, c'est enfin améliorer la qualité des services publics par une meilleure répartition de la charge de travail des agents.

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE:

- Le dégel du point d'indice
- L'abrogation de la loi du 6 août 2019
- Des plans de recrutement à la hauteur des besoins dans les collectivités territoriales
- La titularisation des agents contractuels

Photographie Rouge / Martin Neda / Hans Lucas

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENTS

Le forfait « mobilités durables »



ACTUALITÉ SYNDICALE

Kézako ? il s'agit d'une aide financière pour favoriser les déplacements domicile-travail à vélo ou en covoiturage. Ce dispositif remplace, à compter du 1^{er} juillet 2020, l'indemnité kilométrique vélo et s'applique aux déplacements effectués par les agent-es à compter du 11 mai 2020.

Deux décrets publiés au Journal officiel, jeudi 10 décembre 2020, ont officialisé la création d'un forfait « mobilités durables » pour les agent-es des versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique. Cette aide spécifique pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail, lancée en mai 2020, était jusqu'ici réservée aux agent-es de la seule Fonction Publique d'État : allez savoir pourquoi. Désormais les agents pourront ouvrir droit au « remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ».

CONDITIONS ET MONTANT

Tout d'abord, seuls les vélos, mécaniques ou électriques, ainsi que le covoiturage sont pris en charge.

Le montant du forfait « mobilités durables » et le nombre minimal de jours sont fixés par l'arrêté pris en application du décret du 9 mai 2020. Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait « mobilités durables » est fixé à 100 jours, et le montant annuel est fixé à 200 euros.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. En effet, le montant du forfait et le nombre minimal de

jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

À noter que le montant du forfait attribué, limité à 200 euros dans les trois versants de la Fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), contre 400 euros dans le secteur privé, et même 500 euros à compter de 2021. De plus,



alors que le forfait est cumulable avec le remboursement des titres de transport en commun des salariés, toujours dans la limite de 400 euros en 2020, il n'en est rien pour les fonctionnaires. « *Le versement du forfait mobilités durables est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos* », est-il expressément indiqué dans les deux décrets.

Sont exclus du dispositif : les bénéficiaires d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit (navette) pour les trajets domicile-travail ou les agents transportés gratuitement par leur employeur.

COMMENT FAIRE SA DEMANDE ?

Pour toucher le forfait « mobilités durables », l'agent demandeur doit adresser une déclaration sur l'honneur à son employeur avant la fin de l'année au titre de laquelle l'indemnité sera versée et y certifier utiliser le covoiturage ou le vélo pour ses trajets domicile-travail. Son employeur peut quant à lui vérifier la véracité de ses écrits et « *demander à l'agent tout justificatif utile à cet effet* », pointent les décrets. Une fiche explicative de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique détaille les justificatifs : « *factures d'achat, d'assurance ou d'entretien pour le vélo* » ou « *un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage* », une attestation sur l'honneur suffisant si le covoiturage est réalisé en dehors d'une plateforme professionnelle. Si l'agent a plusieurs employeurs publics, charge à lui de déposer sa demande auprès de

chacun d'eux avant la date limite. « *La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur* », précisent les décrets. Le versement interviendra quant à lui l'année suivant la demande, à une date fixée par l'employeur.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR 2020

Pour 2020, et plus précisément à compter du 11 mai 2020, - date à partir de laquelle les trajets sont pris en compte pour le calcul du forfait mobilités durables -, le montant du forfait ainsi que le nombre minimal de jours requis sont divisés par deux. Ainsi, si un agent peut ne justifier que

ACTUALITÉ SYNDICALE

de 50 jours de déplacements en covoiturage ou vélo pour prétendre à l'aide, celle-ci se bornera à seulement 100 euros pour l'année qui s'achève. Par contre, les agents concernés peuvent exceptionnellement pour 2020, cumuler ce maigre montant avec le remboursement mensuel de leurs frais de transports publics ou avec l'abonnement à un service public de location de vélo, « *à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes* », spécifient les deux décrets. ■

Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de déplacement

Le forfait de 210 euros annuel indemnisant les agents des frais qu'ils engagent pour leurs fonctions itinérantes passe à 615 euros à compter du 1^{er} janvier 2021.

La nature des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier sont déterminées par l'organe délibérant de la commune, conformément à l'article 14 du décret n° 2001-654 : « *Les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, au titre desquelles peut être allouée, une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget sont déterminées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* ».

Ce forfait qui n'avait pas été revalorisé depuis 2007, couvre généralement les frais engagés par les agents qui utilisent régulièrement leur véhicule personnel au sein de la commune fixant leur résidence administrative. Sont particulièrement concernés les agents relevant de l'aide à domicile, du secteur médico-social.



Photothèque Rouge / Babar

Une avancée insuffisante

ACTUALITÉ SYNDICALE

Atendue depuis des années, la réforme de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique est enfin lancée. Cependant de nombreuses questions et sujets sont à traiter dans le cadre des négociations qui débutent au mois de mars.

ÉTAT DES LIEUX

La protection sociale complémentaire dans la FPT avant l'ordonnance de 2021 est caractérisée par la situation suivante : 30% des employeurs qui participent uniquement sur la prévoyance ; 15% uniquement sur la santé et 54% en santé et en prévoyance.

Les conventions de participation, c'est à dire les contrats collectifs, demeurent très minoritaires en santé (36%) et largement privilégiées en prévoyance (54%).

Toutefois, le nombre d'employeurs territoriaux qui participent à la couverture complémentaire de leurs agents, sous la forme de labellisation ou de convention de participation, est en nette augmentation depuis 2010.

- ▶ plus de 5 collectivités sur 10 (56%) participent à la couverture complémentaire santé de leurs agents (contre 28% en 2010),
- ▶ près de 7 collectivités sur 10 (69%) participent à la couverture complémentaire prévoyance de leurs agents (contre 41% en 2010).

UNE SITUATION MARQUÉE PAR UNE FORTE DISPARITÉ DANS LES MONTANTS

Si les employeurs sont plus nombreux à s'engager dans un dispositif de participation, cette dernière continue d'être très inégale d'un employeur à l'autre, en lien notamment avec la très forte disparité de moyens d'une collectivité territoriale à l'autre.

Les montants de participation sont par ailleurs faibles et en très nette baisse :

- ▶ 17,10€ par mois par agent en 2017 en santé contre 23,50€ en 2013,
- ▶ 11,40€ par mois par agent en 2017 en prévoyance contre 17,50€ en 2013).

Compte tenu de cette situation nous avons toujours porté la nécessité d'une évolution des textes réglementaires concernant la PSC pour 2 raisons principales :

- ▶ tout d'abord parce que le versant territorial a le taux d'accidentologie le plus important des 3 versants de la FP et qu'il s'agit dès lors d'une question centrale liée à la santé des agents mais aussi de leurs conditions de travail ;
- ▶ ensuite parce c'est aussi une question de pouvoir d'achat et d'attractivité pour les collectivités locales.

Le projet d'ordonnance concernant la PSC (Protection Sociale Complémentaire) dans la Fonction publique a été examiné au Conseil Commun de la Fonction publique le 18 janvier 2021. Publié le 17 février, le texte définit les grands principes de la réforme à venir qui rend obligatoire la participation des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance de leurs agents. Cette participation existe déjà dans le secteur privé, l'objectif affiché étant de corriger les inégalités entre le public et le privé mais aussi entre les fonctionnaires.

DES DATES À RETENIR POUR LA FPT

2024 : mise en place de la participation obligatoire des employeurs territoriaux à hauteur d'au moins 20% de la protection sociale en prévoyance (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès).

2026 : mise en place de la participation obligatoire des employeurs territoriaux à hauteur d'au moins 50% de la protection sociale en santé.

TROP DE QUESTIONS SANS RÉPONSE

Pour la FSU Territoriale comme l'a indiqué Didier Bourgoïn à la sortie du Conseil Commun, « c'est une avancée indéniable. Malgré tout, nous nous sommes abstenus lors du vote du 18 janvier. Il reste trop de points en suspend et l'échéance de 2026 pour l'obligation de participation des employeurs territoriaux à la complémentaire santé ne nous convient pas. »

Les négociations sur le contenu et les conditions d'application de la réforme vont s'ouvrir au mois de mars. De nombreuses questions se posent sur le contenu du « panier minimum », le cadre de négociation des accords collectifs, le financement par les employeurs etc.

La véritable avancée serait d'inscrire la participation des employeurs à la PSC dans les statuts de la Fonction publique. Il n'y aurait plus de retour en arrière possible ! ■

VALIDITÉ DES TITRES RESTAURANT

Prolongation obtenue jusqu'au 31 août 2021

ACTUALITÉ SYNDICALE

La FSU avait alerté dans un courrier, en date du 2 décembre 2020, la Ministre de la Fonction publique sur les difficultés que rencontreraient les agents pour écouler leurs titres restaurant 2020. En effet, pour de multiples raisons liées aux conséquences de la pandémie, réception tardive des tickets, usage restreint dû au confinement, situation de télétravail etc. L'utilisation des titres restaurant a été rendue très compliquée et source de difficultés financières.

PREMIÈRE PROLONGATION INSUFFISANTE

Le décret 2020-706 du 10 juin 2020 avait permis une prorogation temporaire des conditions d'utilisation, plafond porté à 38 euros pour les établissements de restauration jusqu'au 30 décembre 2020, celui-ci restant fixé à 19 euros dans les magasins alimentaires ou grandes surfaces.

Cependant, la date limite d'utilisation des titres restaurant 2020 restait fixée au 28 février 2021. La FSU a demandé leur prorogation de leur validité en 2021 et la possibilité d'étendre le plafond

de 38 euros à tous les commerces alimentaires ainsi que d'envisager son augmentation.

Dans sa réponse en date du 25 janvier, la Ministre actait le principe d'une adaptation du dispositif tenant compte des éléments portés dans notre courrier. Un décret paru au Journal officiel du 3 février 2021 précise la nouvelle date limite d'utilisation des titres restauration.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ Les titres-restaurant 2020, qui arrivent à échéance fin février 2021, seront exceptionnellement utilisables jusqu'au 31 août 2021.
- ▶ Jusqu'au 31 août 2021, le plafond des tickets restaurant est de 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) y compris le dimanche et les jours fériés. Compte tenu de la fermeture des restaurants, les tickets peuvent également être utilisés pour le «click and collect» ou pour les livraisons de plats vendus par ces établissements.
- ▶ À leur réouverture, le dispositif concernera :
 - les restaurants traditionnels ;
 - les établissements de restauration rapide mobiles ou non ;
 - les établissements de self-service ;
 - les restaurants dans les hôtels ;
 - les brasseries proposant une offre de restauration.
- ▶ Le plafond reste à 19 € par jour en supermarché ou magasin alimentaire.

Une bonne nouvelle donc pour leurs titulaires qui, en raison des confinements, du télétravail, de l'activité restreinte puis de la fermeture des restaurants ont eu du mal à les écouler. Cette mesure peut aussi contribuer à soutenir actuellement, le commerce, la restauration à emporter et dans un avenir proche, souhaitons-le, aider à la relance de ce secteur particulièrement touché par la crise sanitaire. ■



ACTUALITÉ STATUTAIRE

NÉGOCIATIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

↓ L'ordonnance n°2021-174 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique vise à permettre la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique, au niveau national et local.

↳ Elle définit les autorités compétentes pour négocier ainsi que les domaines de la négociation, fixe les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation et détermine les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires produisent des effets juridiques (articles 8 bis à 8 nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Un décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'application de ces dispositions. Celles-ci ne sont pas applicables aux négociations engagées avant le 18 février 2021.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

↓ L'ordonnance n°2021-175 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers afin de favoriser leur couverture sociale complémentaire (article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et articles 25, 25-1, 88-2 à 88-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

↳ Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Toutefois, des dérogations sont prévues pour permettre une application progressive des conséquences de cette ordonnance. Ainsi par exemple, les nouvelles dispositions ne seront applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions de participation en cours à la date du 1^{er} janvier 2022.

Dans un délai d'un an à compter du 18 février 2021, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et leurs établissements publics devront organiser un débat sur la protection sociale complémentaire.

PRIME DE GRAND ÂGE

↓ Question écrite n° 28646 du 21 avril 2020 relative à la prime de grand âge et fonction publique territoriale (JO Assemblée nationale, 8 décembre 2020.- p. 9040).

↳ La réponse ministérielle précise que le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 permet aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales ou aux établissements publics en relevant, d'instituer cette prime d'un montant brut mensuel de 118€ au profit des agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique, ainsi que des agents contractuels exerçant des fonctions similaires au sein des EHPAD ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

↓ Question écrite n° 31609 du 4 août 2020 relative à la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique (JO Assemblée Nationale, 16 février 2021.- p. 1511).

↳ Gaël Le Bohec s'inquiète, auprès de Mme la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique et souhaite avoir un état des lieux du dispositif à l'échelle nationale pour l'ensemble de la fonction publique.

La réponse ministérielle précise que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réalisé une enquête auprès des ministères en octobre 2020. Ces premiers résultats révèlent un engouement très inégal selon les ministères: le ministère de l'Éducation nationale figure en haut du tableau avec 673 demandes et le ministère des Affaires étrangères en bas avec 7 demandes. En revanche, seules 119 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées pour un montant total de 3,3 millions d'euros, soit un coût moyen de 28 100 euros environ pour chaque rupture conventionnelle conclue. Ce faible nombre s'explique par un déploiement du dispositif qui a été retardé en raison de la crise sanitaire, les délais applicables à la procédure de rupture conventionnelle ayant été temporairement suspendus au cours de la période. Par ailleurs, les doctrines des ministères en matière de rupture conventionnelle sont encore en cours de définition.

AGENTS CONTRACTUELS: DÉLAIS DE PERCEPTION DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

↓ Question écrite n° 24550 du 19 novembre 2019 relative aux modalités de versement des allocations chômage pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale (JO Assemblée nationale, 6 octobre 2020.- p. 6847).

↳ Mme Fiona Lazaar attire l'attention de Mme la ministre du Travail sur les modalités et les délais de perception des allocations chômage pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale. Alors que Mme la ministre a présenté une réforme de l'assurance chômage qui vise à soutenir le retour à l'emploi et à accompagner de manière plus juste et efficace les bénéficiaires de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), elle souhaiterait connaître l'état des lieux précis des conditions d'accès à l'ARE pour les différentes fonctions publiques. La réponse ministérielle précise que dès le terme de son contrat, l'agent doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. En application de l'article R. 1234-9 du même code, l'employeur a l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi.

Ce texte s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et s'impose également aux employeurs publics en auto-assurance. Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agents titulaires, l'article L. 5424-2 du code du travail leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi. Lorsque l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits. Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à

l'employeur public qui en fait la demande. Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur et les délais de transmission.

RÉMUNÉRATIONS

↓ **Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations : édition 2020, annexe au projet de loi de finances pour 2021** (Ministère de l'Action et des Comptes publics, 2020.-194 p).

↳ Ce rapport, annexé au projet de loi de finance pour l'année 2021, est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020, dans sa partie statistique. Le titre 2 "Faits et chiffres" offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale.

Ce rapport fait état d'une baisse de 0,4% du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique territoriale en 2018. Différents éléments expliquent cette baisse, le gel du point d'indice et le report de l'entrée en vigueur du Parcours professionnels, Carrière et Rémunérations (PPCR). Concernant, la durée du travail, le rapport indique que la durée annuelle effective des agents publics (hors enseignants) est évaluée à 1 640 heures en 2019 et que tous versants confondus, la durée annuelle effective a augmenté de 1,2% depuis 2013, l'équivalent de 20 heures de plus. Par ailleurs, le rapport 2020 précise que les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique, en particulier dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans le secteur privé, 4,0% des agents de la fonction publique contre 3,8% des salariés du secteur privé. Cependant, nuance le rapport, cet écart est dû en partie à des "effets de structures, plus de femmes et âge plus élevé dans la fonction publique et "les conditions de travail (horaires de travail atypiques, risques psychosociaux...) jouent aussi un rôle important dans l'absentéisme pour raison de santé". ■



SEGUR DE LA SANTÉ

Application aux agent.es de la FPT des EHPAD

ACTUALITÉ SYNDICALE

Dans le cadre du Ségur de la santé, les personnels hospitaliers ont obtenu une revalorisation salariale jusqu'à présent non transposée aux agents territoriaux travaillant dans les EHPAD.

Cette situation aberrante vient enfin de prendre fin avec la parution du décret n°2021-166 du 16 février 2021 qui instaure le complément de traitement indiciaire le CTI aux personnels non médicaux des EHPAD. Ne rentrent cependant pas dans le dispositif les personnes qui exercent la profession de médecin, de chirurgien-dentiste ou de pharmacien.

EFFET RÉTROACTIF AU PREMIER SEPTEMBRE 2020

Le CTI fait partie du traitement indiciaire. Sont concernés par le CTI tous les agents non médicaux exerçant en EHPAD : les agents titulaires comme les agents contractuels.

Pour les agent.es contractuel.les, le CTI prendra la forme d'une indemnité (prime) dont le montant sera équivalent. Son montant est de 24 points d'indice majoré, soit 90 euros nets au 1^{er} septembre 2020 et 25 points supplémentaires d'indice majoré au 1^{er} décembre 2020. **Soit au total 49 points et 183€ nets.**

Ce décret s'applique donc avec un effet rétroactif aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020.

Pour les agent.es exerçant dans plusieurs structures, le montant sera proratisé en fonction du temps de travail accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

UNE AVANCÉE QUI DOIT BÉNÉFICIER À TOUTES ET TOUS

Pourtant, ces mesures ne s'appliquent qu'aux agent.es travaillant dans un EHPAD géré par une collectivité territoriale.

Sont ainsi exclus, pour l'instant, les agent-es exerçant le même travail auprès des personnes âgées en EHPAA (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées de type Foyers, logement etc.) ou à domicile dans le cadre d'un SSIAD (Service de Soins Infirmiers à Domicile) ou d'un SAAD (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile).

C'est inacceptable, ces personnels doivent obtenir la même reconnaissance de leurs métiers et bénéficier des mêmes avancées salariales. ■

Pour une réforme dans l'intérêt des enfants

ACTUALITÉ SYNDICALE

L'adoption, le 21 octobre 2020, de la loi d'Accélération et de Simplification de l'Action publique (loi ASAP) et de son article 36 en particulier, va permettre au gouvernement de procéder par ordonnance à la simplification des normes d'accueil du Jeune Enfant.

Après plusieurs années de mobilisations initiées par le Collectif «Pas de bébés à la consigne»¹ et de tentatives de négociations, le projet de réforme des modes d'accueil porté par le Secrétaire d'État chargé de l'enfance et des familles s'annonce, hélas, en défaveur de la qualité d'accueil des enfants et des conditions de travail des personnels mais au bénéfice des gestionnaires du secteur privé lucratif voulant imposer la baisse des règles d'encadrement.

UNE DÉRÈGLEMENTATION AU DÉTRIMENT DE LA QUALITÉ D'ACCUEIL DES ENFANTS

En effet, les nouvelles dispositions se traduiraient par une augmentation du ratio d'enfants accueillis pour un taux plus réduit en personnel et de moins en moins qualifié, limitant parallèlement la disponibilité des adultes envers les besoins et le bien-être des enfants. Dans le même sens, plus d'enfants pour autant de personnel, c'est aussi moins d'espace pour les activités.

Ainsi, le texte proposé autoriserait un taux d'encadrement unique d'un adulte pour six enfants en crèche, y compris pour les bébés de 18 mois², la possibilité d'accueillir en surnombre 15% d'enfants, d'inclure les apprentis dans le calcul du taux d'encadrement et de permettre aux personnes sans expérience professionnelle préalable auprès de jeunes enfants d'occuper des postes de direction dans les crèches de moins de 40 enfants.

Pour ce qui est de l'accueil à domicile, le projet permettrait un agrément ordinaire pour six enfants par assistante maternelle et jusqu'à huit enfants présents simultanément³.



PLAGE

Si le projet propose pour le personnel des structures collectives une demi-heure mensuelle d'«analyse de la pratique», pour autant aucune obligation dans ce sens n'est faite aux assistantes maternelles.

NOUVELLE MOBILISATION LE 30 MARS 2021

Les préconisations du rapport des «1000 premiers jours de l'enfant» ainsi que la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, documents



première le bien-être des jeunes enfants, contribuant à leur bon développement affectif et psychologique, les professionnel.les du secteur poursuivent leurs actions et seront à nouveau fortement mobilisé.es le 30 mars prochain⁴. Dans cet objectif la FSU Territoriale a déposé un préavis de grève. ■

1. Auquel participe activement le SNUter-FSU.
2. Le taux actuel est de 1 encadrant pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 pour 8 qui marchent.
3. Actuellement « le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à quatre y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six mineurs de tous âges au total » cf. article L. 421-4 du Code de l'action sociale et des familles.
4. Revendications unitaires: <https://pasdebebesalaconsigne.com/>

ACTUALITÉ SYNDICALE



Au verso, découvrez l'offre d'emploi à laquelle vous n'échapperez pas si la réforme passe...

CONTRE le projet Taquet, POUR une réforme qui porte le printemps des modes d'accueil, tous les jours et en toute saison...

Mars et mai 2019, janvier 2020, février 2021 : par milliers les professionnel.les des modes d'accueil sont descendu.es dans la rue pour s'opposer à la réforme des modes d'accueil qui, si elle s'appliquait demain, aboutirait pour tous les métiers à des offres d'emploi comme vous en lirez une au verso.

Mais le gouvernement n'a pas encore bien entendu notre protestation !

C'est pourquoi, pour ne pas grever l'avenir des bébés nous appelons à LA GRÈVE DANS TOUS LES MODES D'ACCUEIL

Parce que :

Nous refusons le calcul du taux d'encadrement qui conduirait à 6 bébés par professionnel, la prise en compte des apprentis dans ce taux, le ratio de 40/60 calculé "en moyenne annuelle".

Nous refusons l'accueil en surnombre à 115% tous les jours 8 heures par jour.

Nous refusons 5,5 m² seulement par enfant en zone dense.

Nous refusons des directions sans expérience professionnelle jusqu'à 40 places en crèche.

Nous refusons ½ heure seulement par mois d'analyse de pratique en crèche et rien de garanti pour les assistant.es maternel.les.

Nous exigeons un taux d'encadrement d'un professionnel pour 5 enfants quel que soit l'âge et au moins 50% de professionnel.les les plus qualifié.es en crèche.

Nous exigeons une limite à 110% avec une moyenne hebdomadaire de 100% des inscrits.

Nous exigeons 7m² minimum par enfant garantis sur tout le territoire.

Nous exigeons une expérience professionnelle pour diriger toute crèche.

Nous exigeons de véritables temps utiles d'analyse de pratiques pour tou.tes les professionnel.les des modes d'accueil.

Nous exigeons aussi

le maintien des micro-crèches à 10 enfants, l'élévation globale des niveaux de qualification des professionnel.les de l'accueil individuel et collectif par la formation initiale et la formation continue diplômante, l'alignement du coût restant aux familles sur la base du quotient familial quel que soit le mode d'accueil.

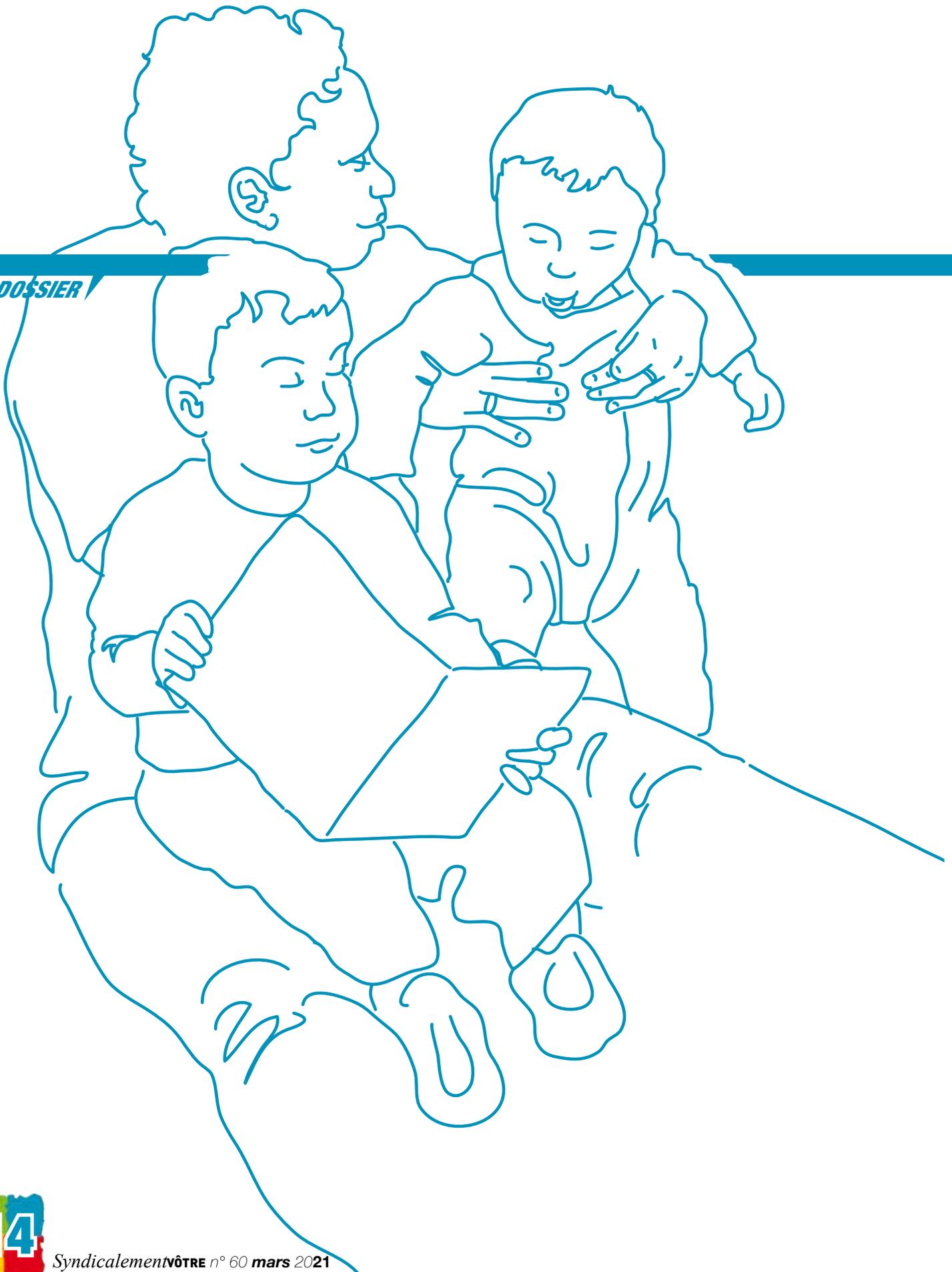
proposés par le ministère, ont pu laisser espérer des avancées concrètes pour le secteur de la petite enfance. Toutefois les conclusions du rapport n'ont pas été prises en compte dans le projet de réforme, quant à la Charte d'accueil elle n'aura aucun caractère obligatoire à son application. Ainsi, pour s'opposer aux logiques économiques et de rentabilité qui ressortent de ce projet d'ordonnance, et remettre comme préoccupation

GRÈVE le 30 mars 2021
dans tous les modes d'accueil
MANIFESTATIONS partout en France
Cf. sur le site et sur facebook



ASSISTANTES FAMILIALES et ASSISTANTS FAMILIAUX

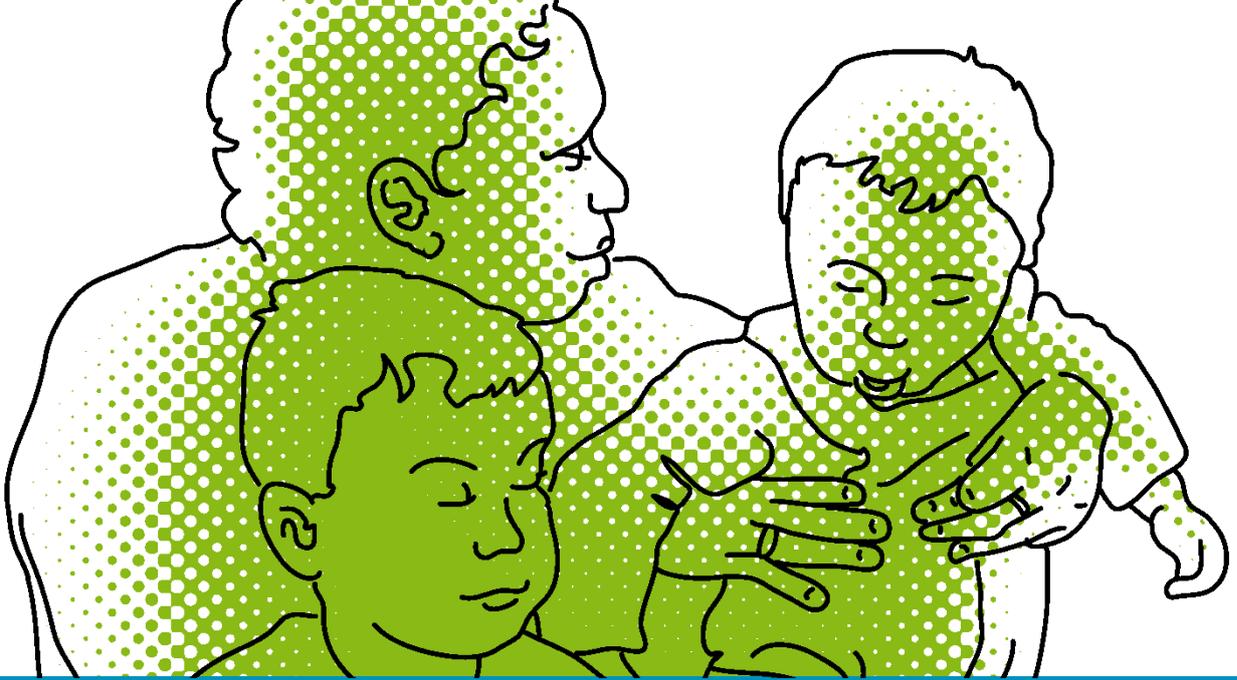
DOSSIER





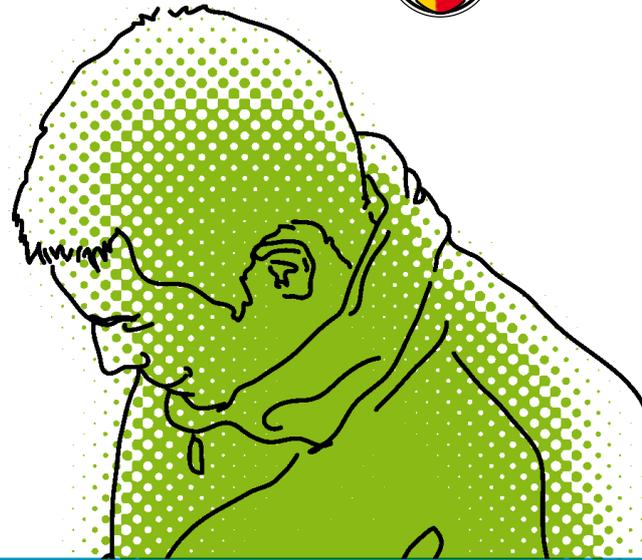
DOSSIER

UNE PROFESSION MALMENÉE



DOSSIER

Les assistants familiaux accueillent plus de la moitié des 171 000 enfants et jeunes confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. Leur rôle est majeur dans le dispositif de protection de l'Enfance mais la profession traverse depuis plusieurs années une crise qui se traduit par une perte de sens du métier, un manque de reconnaissance salariale et professionnelle, des difficultés croissantes de recrutement qui commencent fortement à inquiéter les Départements, employeurs principaux des assistants familiaux.



UN STATUT PROFESSIONNEL DEVENU OBSOLETE

Des négociations avec les associations professionnelles

Le gouvernement a ouvert depuis plusieurs semaines une négociation, réservée aux associations professionnelles, dans le cadre d'un projet de réforme du statut des assistants familiaux. Les associations jouent un rôle historique majeur et positif dans le secteur, notamment auprès des assistantes maternelles qui gardent à leur domicile des enfants, pour le compte de particuliers ou de communes. Les assistantes familiales, accueillent des enfants relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE, service du Conseil départemental), elles sont représentées et défendues par les organisations syndicales au sein des Comités techniques et des CSE lorsqu'elles sont employées par des associations.

Syndicats et associations se retrouvent parfois ensemble pour présenter des listes aux élections professionnelles au sein de la commission consultative professionnelle départementale (CCPD). La CCPD est placée auprès de chaque conseil départemental. Elle est compétente pour émettre des avis sur les retraits d'agrément, sur l'organisation et le contenu de la formation obligatoire de 120 heures. L'agrément

LA FSU TERRITORIALE
REPRÉSENTE ET DÉFEND
LA PROFESSION
NATIONALEMENT
ET LOCALEMENT

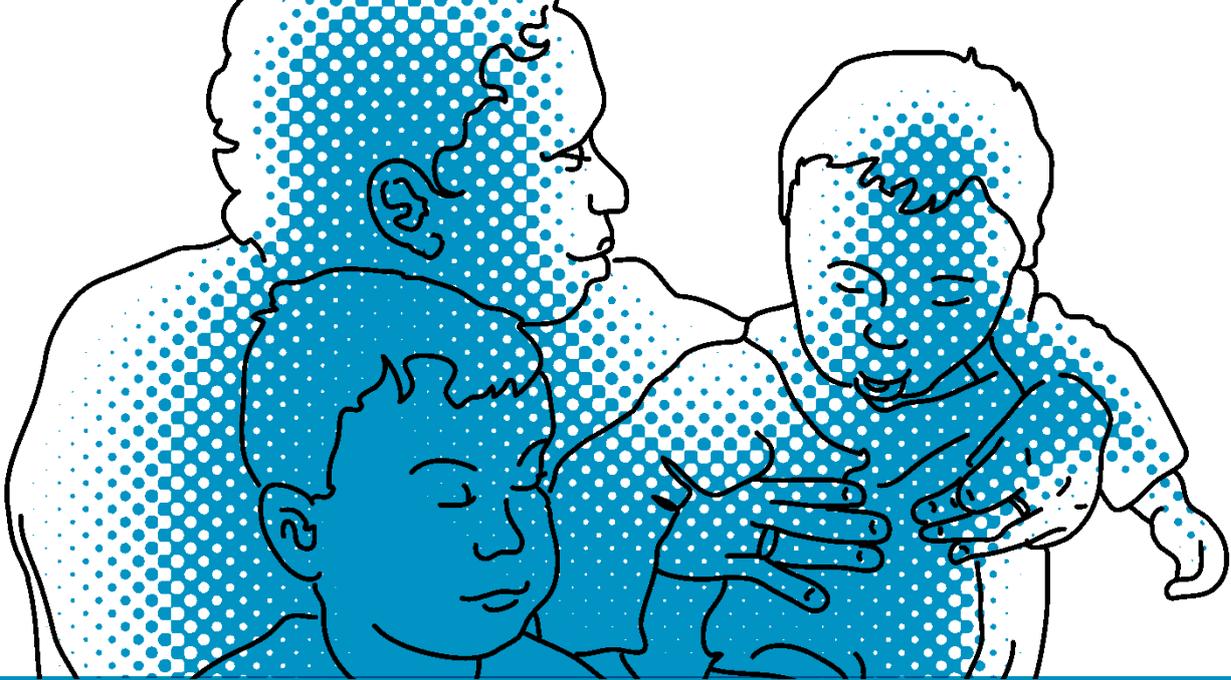
par les services départementaux de PMI est indispensable pour exercer ces deux métiers.

Le statut de 2005 : des avancées importantes

Le statut des assistantes maternelles et familiales édicté par la loi du 27 juin 2005 et le décret 2006-627 a constitué un progrès. Il a notamment :

- créé un diplôme d'état d'assistant familial (DEAF) ;
- renouvelé l'agrément PMI renouvelable tous les cinq ans, sauf si détention du DEAF ;
- instauré deux parties au salaire, dont une partie fixe (fonction globale d'accueil) d'un minimum de cinquante fois le SMIC horaire mensuel et une partie variable liée à l'accueil de chaque enfant en fonction du nombre d'enfants accueillis (soit pour un enfant 50 SMIC + 70 SMIC*);
- distingué clairement, accueil continu et accueil intermittent en fonction des jours d'accueil,
- prévu explicitement un droit à congés (35 jours calendaires) ;
- instauré un minimum d'indemnité dit « d'entretien » pour chaque enfant pris en charge ;

*Toutes les informations sur le montant du traitement des assistantes familiales sont dans le *Guide des carrières 2020* édité par le SNUTER-FSU page 28.



DOSSIER

- inscrit une obligation de formation de 240 heures pour les assistantes familiales.

Mais le statut reste peu protecteur et son contenu est insuffisant

La « professionnalisation du métier », fil rouge officiel de la construction statutaire de 2005, nécessitait de mettre fin à la grande précarité des assistantes familiales et assistants familiaux.

Or celle-ci reste la caractéristique essentielle de la profession...

- Les assistantes familiales relevant d'un employeur public, n'ont aucun droit ouvert à la CDIisation, ni a fortiori à l'intégration dans un cadre d'emplois spécifique de la Fonction publique territoriale (cadre d'emplois qui reste à créer par le législateur).
- Le salaire ne prévoit qu'un plancher de traitement sans prise de compte de l'ancienneté.
- La partie entretien versée pour assurer la prise en charge quotidienne des enfants est définie règlementairement par un minimum forfaitaire (3,5 fois le minimum garanti; soit 12,77 euros) sans distinction d'âge. Elle intègre un forfait kilométrique non chiffré de petits trajets laissés à l'appréciation

LA
« PROFESSIONNALISATION
DU MÉTIER », NÉCESSITAIT
DE METTRE FIN
À LA GRANDE PRÉCARITÉ
DES ASSISTANTES
FAMILIALES

des Départements. Des conseils départementaux considèrent que ces déplacements n'ouvrant pas à remboursement peuvent être de vingt kilomètres par jour.

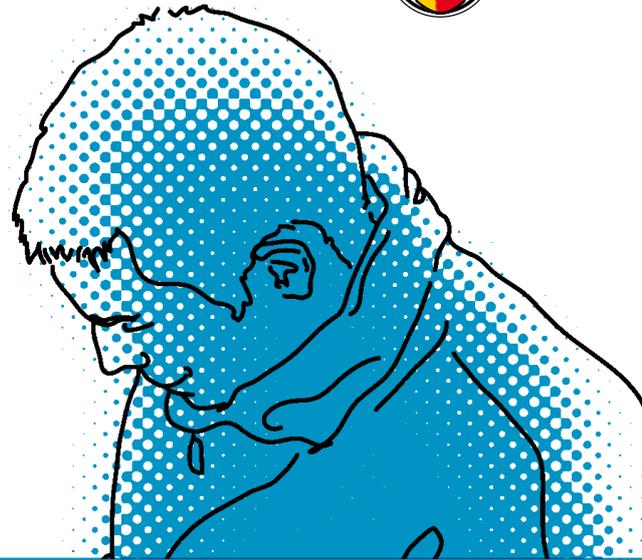
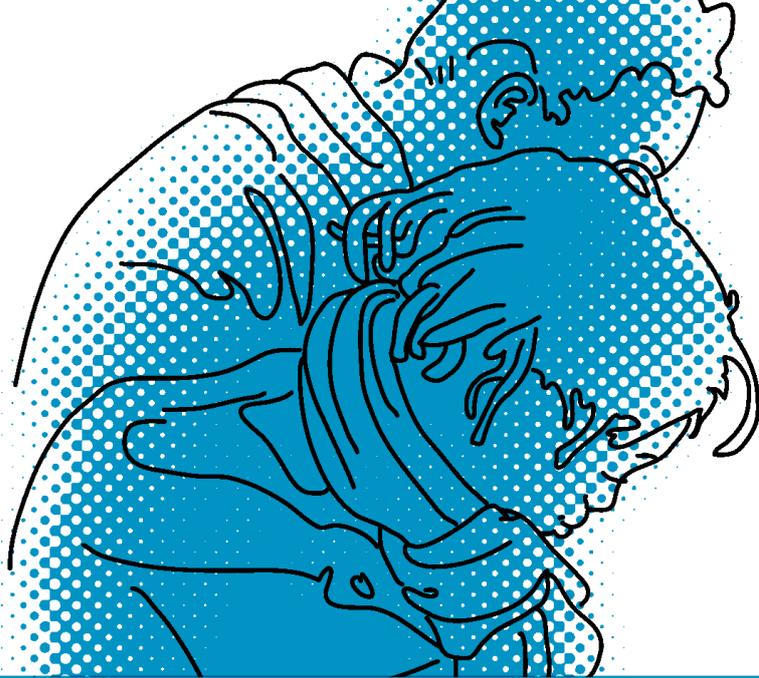
- Nombre d'assistantes familiales sont chaque année « suspendues » du fait de dénonciations calomnieuses de jeunes accueillis. Elles perdent alors au nom du principe de précaution tout ou partie de la rémunération des enfants accueillis. Un mouvement porté par des centaines d'assistantes familiales demande qu'au nom de la présomption d'innocence leur traitement soit maintenu.

- Aucun droit à un quelconque repos mensuel ou hebdomadaire n'est prévu ; cette revendication est appelée « droit au répit ».

- Les conseils départementaux sont juges et parties. En cas de menace de retrait d'agrément PMI, la CCPD chargée d'émettre un avis est sous sa responsabilité.

Des négociations ont souvent été menées par les représentants syndicaux dans les Conseils départementaux pour améliorer le socle de droits définis par la loi : salaire à hauteur du SMIC pour l'accueil d'un enfant, prime mensuelle, prise en compte de l'ancienneté etc.

Mais dans l'ensemble, une majorité d'assistantes familiales ne bénéficie toujours pas de conditions salariales et de travail prenant en compte l'ensemble des éléments constituant leur engagement professionnel.



LA SITUATION DES ASSISTANTES FAMILIALES SE DÉGRADE

Un contexte continu d'austérité budgétaire

La crise qui frappe tous les aspects du travail des assistantes familiales et assistants familiaux fait partie intégrante de la crise qui percutte aujourd'hui l'Aide Sociale à l'Enfance dans de nombreux Départements : réduction du nombre de places dans les établissements, concentration des structures, non remplacement des personnels, faiblesse des rémunérations, bureaucratisation des fonctionnements...

Souvent l'inflation des prestations liées à l'aide sociale (RSA, APA, PCH) et leur non compensation intégrale par l'État a servi d'argument pour serrer les budgets de l'ASE.

Une augmentation récurrente des difficultés professionnelles depuis vingt ans

La politique judiciaire de protection des droits de parents, les placements tardifs des enfants pourtant soumis à des problèmes graves d'éducation dans leur famille naturelle... déstabilisent les enfants et jeunes accueillis.

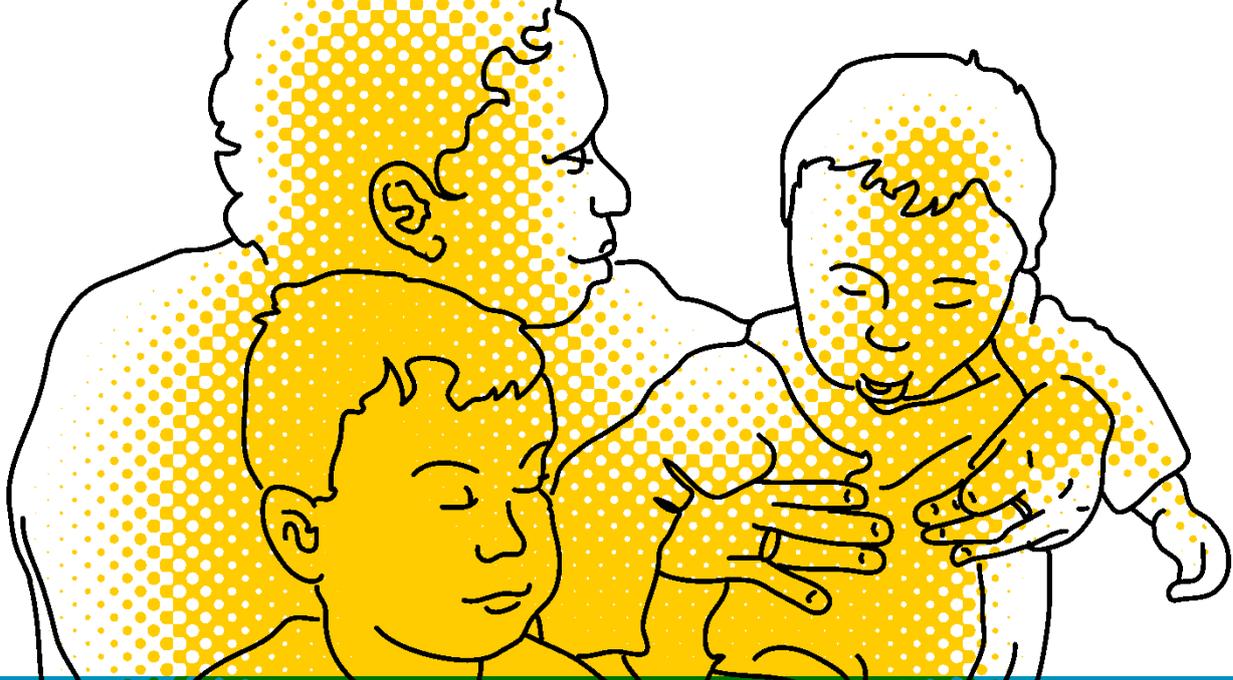
Les assistantes familiales sont confrontées alors à la prise en charge d'enfants souvent

en grandes difficultés et avec des problématiques multiples.

Les assistantes familiales sont confrontées à des difficultés professionnelles bien connues :

- le métier est de plus en plus complexe ce qui nécessite de redéfinir le rôle et la place des assistantes familiales dans le cadre de la protection de l'enfance et au sein des équipes ;
- faiblesse parfois de la collaboration avec les assistantes familiales aux décisions concernant les enfants accueillis, malgré un cadre légal le prévoyant explicitement ;
- on constate un renforcement du droit des parents naturels sur leurs enfants en placement qui peut déstabiliser enfants et familles d'accueil ;
- les assistantes familiales subissent une forme d'isolement lié au non remplacement ou au manque de disponibilité des travailleurs sociaux, à la bureaucratisation des services de l'Aide Sociale à l'Enfance, aux moyens budgétaires insuffisants, et ce malgré, de nombreuses luttes des travailleurs sociaux ;
- elles sont confrontées à des difficultés pour mettre en place leurs droits, en particulier le droit à congés ou à un week-end par mois ;
- elles font face à une variabilité par-

LES ASSISTANTES
FAMILIALES
SONT CONFRONTÉES
À DES DIFFICULTÉS
PROFESSIONNELLES
BIEN CONNUES



DOSSIER

fois très importante du traitement mensuel liée au nombre d'enfants accueillis au domicile ;

- possibilité en cas d'attente (pas de placement), de ne percevoir que 2,8 SMIC horaire par jour pendant quatre mois,

- possibilité en cas d'urgence (suspension) de ne percevoir que cinquante heures de SMIC par jour pendant quatre mois.

Tous ces éléments ont affaibli l'intérêt et l'attractivité pour la profession

Le nombre d'assistantes familiales a chuté. Des départements affichent une baisse de 25% des effectifs de leurs assistantes familiales au cours des dix dernières années.

La crise sanitaire liée à la COVID19 a révélé à quel point les assistantes familiales étaient parmi les « premières de cordée », tels les travailleurs sociaux des foyers et maisons d'enfants.

Leur isolement, lors du premier confinement général fut alors malheureusement constaté dans de nombreux départements.

À la fin du premier confinement, les assistantes familiales ont été parfois exclues des indemnités supplémentaires, la fameuse « prime

COVID » liée à leur mobilisation permanente pendant deux mois, sans aucun jour de repos.

DES REVENDICATIONS POUR SAUVEGARDER L'ACCUEIL FAMILIAL

À l'occasion des négociations avec le gouvernement, trois associations professionnelles d'assistantes familiales et maternelles (ANAMAAF, CASAMAAF, SAF solidaires) ont élaboré un document de grande qualité résumant leurs différentes propositions concernant la réforme du statut.

Basé sur l'observation d'une même réalité de terrain, ce document converge pour une bonne part avec des revendications syndicales que porte la FSU Territoriale.

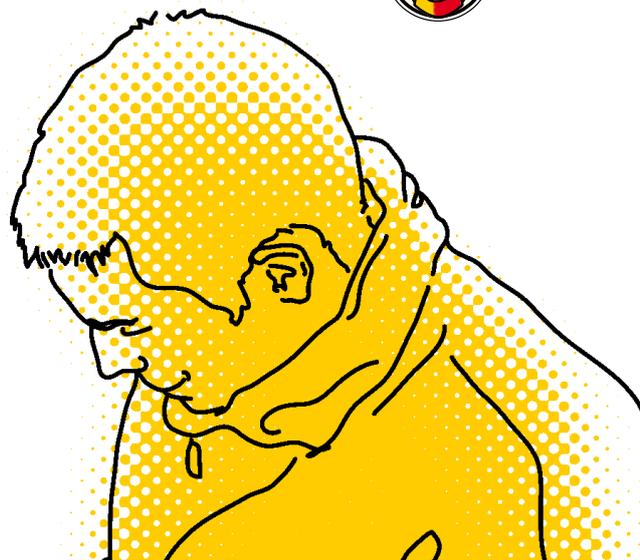
Les principaux points de ce document sont les suivants :

1. La réintégration dans le Code du travail de tous

les éléments aujourd'hui dans le Code de l'action sociale et des familles. Il faut permettre aux assistantes familiales de bénéficier comme tous les autres salariés des évolutions du Code de travail :

- du droit de retrait,
- du droit d'alerte,
- de l'entretien professionnel,
- du dispositif d'activité partielle,

LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID19 EST VENUE AMPLIFIER LA PRESSION SUR LA PROFESSION



DOSSIER

- des heures complémentaires,
- des heures supplémentaires,
- de l'indemnité de licenciement,
- des indemnités de départ et de mise à la retraite.

Cet ensemble revendicatif est fondamental. Il a pour objectif de réintégrer les 40 000 assistantes familiales dans le cadre juridique général commun à tous les salariés.

2. La question des agent-es de la Fonction publique: la FSU revendique la titularisation

Les trois associations demandent, comme notre syndicat, que l'ensemble des assistants familiaux et maternels deviennent titulaires de la Fonction publique territoriale ou de la Fonction publique hospitalière. Cependant elles ajoutent: «*ou à défaut contractuels permanents pour ceux employés par les personnes morales de droit public*». Sur ce dernier point nous sommes en désaccord. En effet les assistantes familiales relevant des services des conseils départementaux sont déjà reconnues comme contractuels permanents, mais sans pour autant que cela ne leur ouvre droit à un CDI.

C'est pourquoi, sur cette question, la position de la FSU Territoriale est de considérer que seule la titularisation dans un cadre d'emplois spécifique vaut intégration dans le statut général de la Fonction publique avec l'ensemble de ses droits et ses devoirs.

SEULE
LA TITULARISATION
DANS UN CADRE
D'EMPLOIS SPÉCIFIQUE
VAUT INTÉGRATION
DANS LE STATUT GÉNÉRAL
DE LA FONCTION
PUBLIQUE

À défaut d'obtenir pleine satisfaction sur cette question et de façon transitoire, il faut exiger la création d'un CDI de droit public et modifier le texte législatif définissant le statut des non titulaires pour y intégrer les spécificités de la profession.

3. La séparation des pouvoirs de contrôle de ceux de l'accompagnement

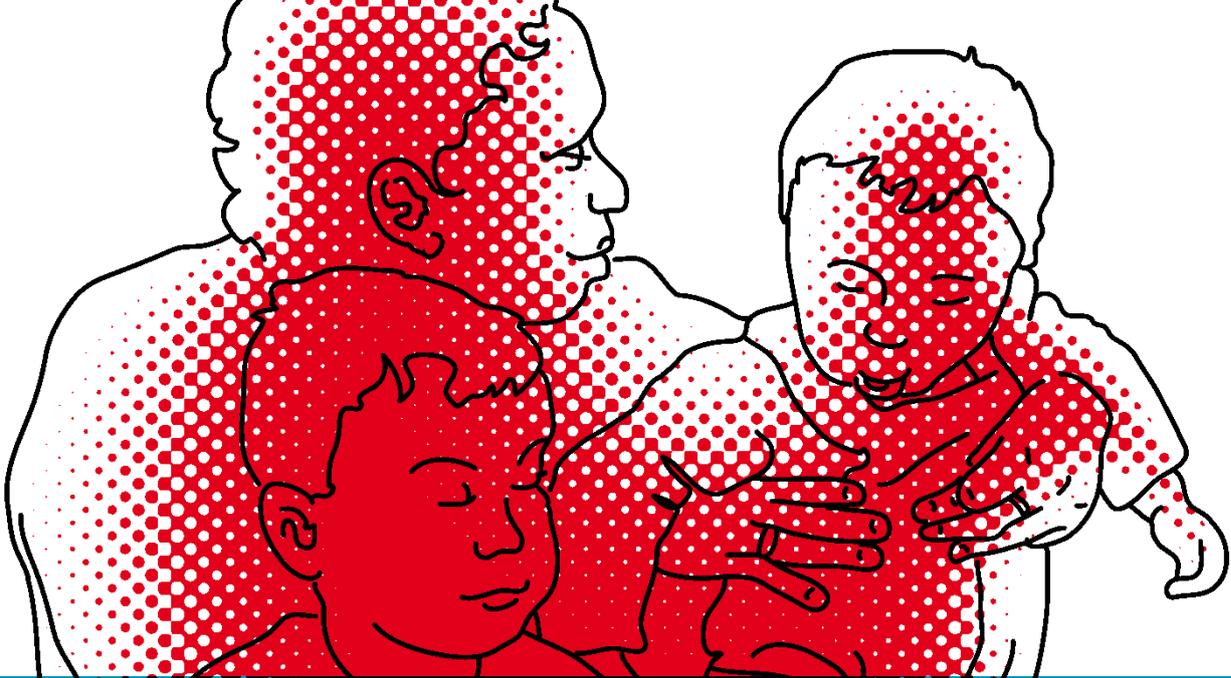
Les associations souhaitent la suppression de l'instruction et de l'attribution de l'agrément PMI par les Conseils départementaux.

Elles demandent que l'instruction et l'attribution de ce «*droit d'exercice*» (terme utilisé pour évoquer l'agrément) soient réalisées par «*un service régional neutre et indépendant des services départementaux, composé d'une commission pluridisciplinaire*».

Les associations proposent notamment que cette commission délivre «*une carte professionnelle nationale*». Elles demandent, en outre, la suppression de la CCPD.

Pour la FSU Territoriale ces deux dernières propositions font débat

D'abord, il est à notre avis utopique de penser qu'il puisse exister une commission régionale qui soit réellement «*neutre*». Ensuite, plusieurs régions administrent désormais des



DOSSIER

territoires très étendus (Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Auvergne Rhône-Alpes).

Dans de telles conditions, comment imaginer qu'une commission régionale centrale et donc éloignée des territoires, serait mieux à même de garantir cet objectif de neutralité qu'au demeurant nous partageons ?

Même si, celle-ci, comme il est proposé, pourrait être placée sous la tutelle commune de la Région, de l'État et ou de l'ARS et composée de représentants de toutes les parties concernées : professionnels, employeurs, Caf, etc. L'échelon où serait placée cette commission semble inapproprié.

La proposition de suppression de la CCPD pose également problème

Nous défendons l'utilité d'une commission à l'échelon départemental ou interdépartemental. Mais celle-ci ne doit pas être sous la tutelle du Conseil départemental.

Cette collectivité délivre les agréments, recrute pour son service de l'Aide Sociale à l'Enfance et assure l'accompagnement des enfants placés via ses travailleurs sociaux !

La CCPD, pour tous les cas de menace de retrait d'agrément, pourrait être présidée par un magistrat de l'ordre public, comme dans les commissions de discipline et elle pourrait

siéger auprès de chaque Département. Il faut conserver cette commission, modifier sa composition et maintenir une présence paritaire des professionnels de l'accueil familial.

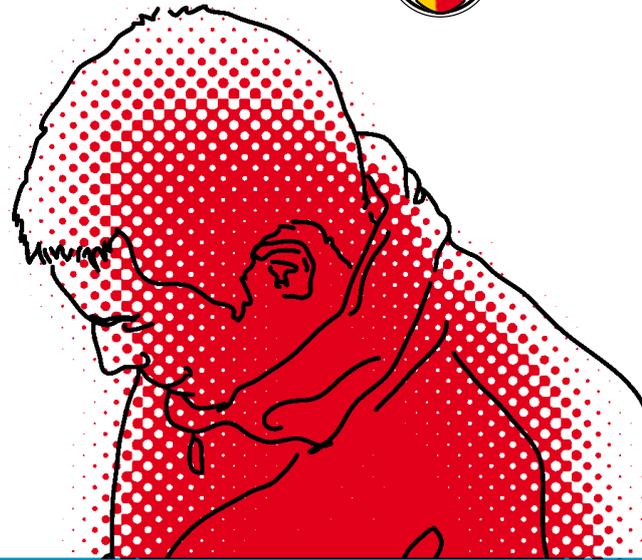
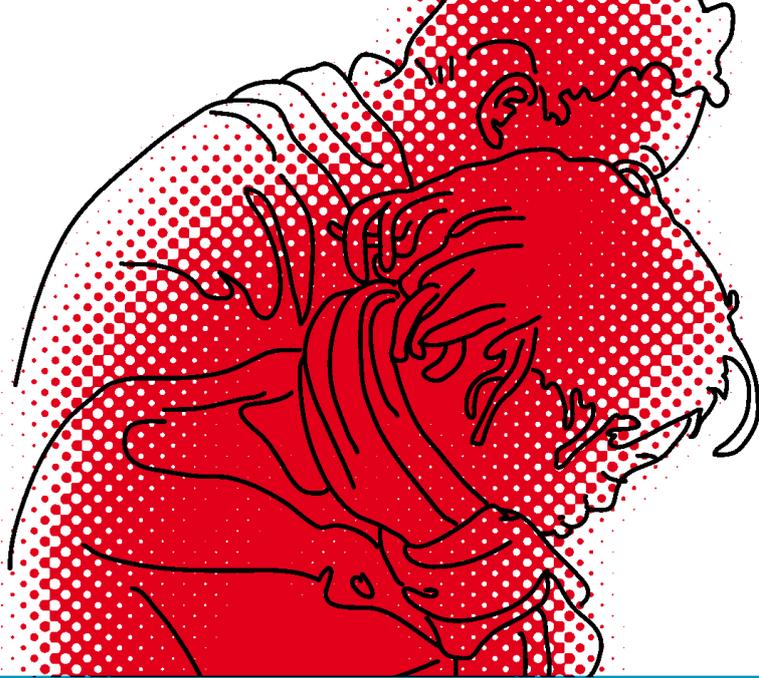
DES REVENDICATIONS PARTAGÉES POUR SAUVEGARDER L'ACCUEIL FAMILIAL

Deux des associations défendent concrètement un *corpus* revendicatif avec lequel (sans pour autant perdre de vue notre revendication de titularisation) nous partageons de nombreux éléments.

Voici quelques-uns de ces points de convergences.

- Intensification du droit à la formation sur la première année en trois modules d'un total de 240 heures, dont un module de 60 heures dès le premier mois.
 - Présentation obligatoire du DEAF au terme des treize mois de formation.
 - Accueil d'urgence rémunéré en accueil continu.
 - Création d'un droit à un week-end mensuel de repos de 48 heures consécutives minimum.
- Rémunération majorée au-delà de 26 jours mensuels d'accueil par un montant de trente SMIC horaire par enfant.
- Augmentation du minimum des indemnités et fournitures à six fois le minimum garanti et à sept fois dans le cas des enfants de moins de trois ans, ainsi

DEUX
DES ASSOCIATIONS
DÉFENDENT UN CORPUS
REVENDICATIF
AVEC LEQUEL
NOUS PARTAGEONS
DE NOMBREUX
ÉLÉMENTS



que dans celui des enfants nécessitant une prise en charge spécifique du fait de leur santé.

- Suppression de l'intégration d'une partie des frais de déplacement dans le forfait des indemnités journalières.
- Augmentation de la rémunération brute pour un accueil continu : un salaire équivalent au SMIC mensuel pour la première place d'accueil, 1,2 SMIC supplémentaire pour la seconde place d'accueil, 0,9 SMIC supplémentaire pour la troisième place d'accueil.
- Accueil intermittent rémunéré six fois le SMIC horaire par jour.
- Rémunération au SMIC horaire de toutes les heures effectuées en supplément du travail d'accueil et des indemnités éventuelles de frais de déplacement.
- Dans la Fonction publique : paiement du solde de congés non pris au 31 décembre.
- Majoration de 25% pour travail de jours fériés.
- Indemnité de retraite dès dix ans d'ancienneté.

Il est possible de consulter le document intégral des propositions déposées auprès du gouvernement en tapant le nom du document sur un moteur de recherche : « Synthèse des attentes de la réforme du statut des assistants maternels et assistants familiaux ». Il a été publié par la revue *Lien social*.

CE NE SONT
PAS MOINS DE 76 000
ENFANTS QUI SONT
ACCUELLIS EN FAMILLE
D'ACCUEIL CHAQUE
ANNÉE

QUELQUES CHIFFRES À RETENIR POUR CONCLURE

Il faut garder en mémoire que ce ne sont pas moins de 76 000 enfants qui sont accueillis en famille d'accueil chaque année et que ce chiffre* représente la moitié des mineurs bénéficiant d'une protection de l'ASE.

Les assistants familiaux sont au nombre de 37 000* et leur moyenne d'âge se situe désormais autour de 53 ans...**

Ce dossier consacré aux assistants familiaux s'inscrit dans la volonté de la FSU Territoriale d'ouvrir un débat dans nos équipes syndicales qui comptent parmi elles beaucoup d'assistants familiaux engagés dans la défense de la profession. Ce débat sera à l'ordre du jour de notre prochain congrès national prévu en juin 2021. ■



*Enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).
** Statistique rapportée par A. Taquet dans son discours devant le Sénat le 5 février 2020.

ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE
À LA VILLE DE MARSEILLE

UNE MUNICIPALITÉ DE GAUCHE APPLIQUE UNE LOI MACRONISTE!



EN DIRECT DU SNUTER-FSU!

On aurait pu penser à une galéjade et que l'histoire se terminerai rapidement mais la fin (provisoire?) est digne d'un mauvais scénario. La nouvelle municipalité de gauche de la ville de Marseille est passée à

l'offensive et a montré son vrai visage ! Le mois de décembre 2020 a en effet marqué un tournant lorsque la ville a décidé d'encadrer le droit de grève dans les écoles et les crèches. Tout cela de manière expéditive, sans bon sens et en faisant abstraction de discussions constructives.



Les syndicats FO, CFE CGC, CFTC et UNSA, en signant le protocole ont participé à la destruction de ce droit fondamental qu'est le droit de grève.

UN REPORT PUIS UN VOTE LE 8 FÉVRIER 2020

Suite à l'action de l'Intersyndicale réunissant la FSU Territoriale 13 et la CGT, la Ville de Marseille a toutefois concédé le report de cette délibération qui devait être initialement votée au Conseil municipal du 21 décembre 2020.

Mais, malgré la vague d'indignation soulevée, la mairie a finalement validé cet accord lors du Conseil municipal du 8 février dernier avec l'aide des voix des élus de la droite et de l'extrême droite.

Nous ne pouvons qu'en être scandalisés et acter que malheureusement, à Marseille, nous restons bien ancrés depuis des décennies, dans un système de cogestion et non de co-construction. Cette co-construction avait pourtant été affichée comme une volonté forte de la nouvelle majorité élue au printemps 2020.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL AGGRAVÉES

Non seulement, cet accord sur l'encadrement du droit de grève découlant de la loi de

Transformation de la Fonction publique de 2019, porte atteinte à un droit à valeur constitutionnelle mais il dégrade un peu plus nos conditions de travail (un adulte pour trente enfants en maternelle et un adulte pour soixante enfants en primaire) ainsi que la sécurité des enfants.

À titre de comparaison, la Ville de Montpellier a, elle aussi, décidé de restreindre le droit de grève mais l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont voté contre. Autre différence les taux d'encadrement des enfants est de un pour quatorze en maternelle et un pour dix-huit en primaire.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

L'inertie et le manque d'objectivité de cette municipalité conforte les travers de l'ère gaudiniste. Cette ville, au bord de l'apoplexie doit, sans délai, avoir recours à des recrutements massifs et améliorer les conditions de travail de ses agents afin que le service public rendu aux usagers retrouve ses lettres de noblesse. ■



Photothèque Rouge / MB

GRÈVE MASSIVE
À LA VILLE DE PARIS

AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL, C'EST TOUJOURS NON !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Le 4 février dernier, à l'appel de l'intersyndicale CGT, SUPAP-FSU, UNSA, UCP, FO, CFTC, ce sont 6051 agent.es qui se sont porté.es grévistes afin d'affirmer leur refus de toute augmentation de leur temps de travail.

Près d'un millier d'agent-e-s, toutes directions et corps confondus, se sont rassemblé-e-s «place Saint-Gervais». En ce jour de Conseil de Paris, elles/ils se sont fait.es entendre pour exiger le maintien de tous leurs congés, JRTT ainsi que le maintien de la reconnaissance de la pénibilité et de l'insalubrité de leurs métiers par les sujétions particulières qui permettent la réduction du temps de travail.

Comme des milliers de collègues (à Saint-Denis, Nantes..), le 4 février les agent.es de la Ville de Paris ont décidé d'agir contre le recul de leurs droits sociaux et pour le maintien de l'accord ARTT de 2001. La maire de Paris, veut revenir sur cette conquête sociale, pourtant mise en place par son prédécesseur Bertrand Delanoë !

L'URGENCE C'EST D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL...

Que les agent-e-s de la Ville de Paris travaillent 1 550 heures par an (et pas 1 607 heures sur la base de 35 heures annualisées) n'est pas illégitime.

100% des Parisiens sont exposés à un dépassement des normes réglementaires de pollution et de bruit. Travailler à Paris c'est s'exposer à plus de nuisances et de dangers pour sa santé, ce qui, selon nous, pourrait justifier, y compris sans le cadre légal actuel, une réduction supplémentaire du temps de travail pour tous les agents.

Ce sont d'ailleurs tous-tes les salarié-e-s du public comme du privé de la région parisienne qui devraient bénéficier d'une réduction du temps de travail pour tenir compte difficultés d'y vivre et d'y travailler.

... DONC DE RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

L'urgence n'est pas d'augmenter le temps de travail, mais, bien de le diminuer et de procéder aux recrutements nécessaires de fonctionnaires afin, également de combler les trop nombreux postes vacants.

L'urgence c'est de diminuer le temps de travail pour améliorer les conditions de travail, la vie familiale des agent.es et d'arriver à la retraite en bonne santé pour en profiter pleinement. Tout cela contribuant à un meilleur rendu de la qualité du service public parisien.

... ET AUSSI DE DÉPRÉCARISER LES COLLÈGUES EN CDD OU VACATAIRES

Nous revendiquons aussi une véritable politique de déprécarisation afin de sécuriser la carrière de nos nombreux collègues en CDD ou vacataires. La Ville campe sur ses positions ! Pour l'intersyndicale, l'heure est à l'amplification et à la continuité de cette première journée de grève !

LA MOBILISATION SE POURSUIT

Nous avons été nombreux à nous mobiliser à nouveau le 9 mars. Nous nous félicitons que les différents groupes politiques du Conseil de Paris aient accepté de nous recevoir pour entendre nos revendications.

Et plus encore, que sur 83 conseiller.es présents en séance, 24 conseiller.es (Communistes, écologistes, Génération-s et France Insoumise) aient voté favorablement le vœu déposé par le groupe Communiste et Citoyen nous soutenant dans notre démarche, signe que tout peut encore évoluer.

La perspective d'une semaine de mobilisation autour du Conseil de Paris d'avril est d'ailleurs en débat au sein de l'intersyndicale pour poursuivre le mouvement. ■



EN DIRECT DU SUPAP FSU

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

UN NOUVEAU MAUVAIS CO LA FSU 94 DIT STOP ET

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Dans beaucoup de collectivités du Val-de-Marne, la loi sur les 1 607 heures va se traduire par une augmentation du temps de travail, sans augmentation de salaire, avec parfois la perte de jours de congés.

Quel manque de considération envers les agents pendant cette période si complexe où les services publics sont en première ligne !

Quel mépris alors que dans cette crise sanitaire qui perdure, de nombreux fonctionnaires territoriaux sont en soutien des usagers les plus vulnérables sans compter leurs heures et continuent d'offrir un service public de proximité et de qualité malgré des conditions de fonctionnement bien difficiles !

DES SITUATIONS DISPARATES

Les situations de travail sont très disparates d'une collectivité à l'autre : certaines appliquent les 35 heures avec des jours de congés au-delà des 25 jours minimum, d'autres travaillent plus de 35 heures avec des RTT et des congés complémentaires, d'autres enfin (les territoires du Grand Paris) sont caractérisés par la cohabitation de différents régimes dans leurs services, les agents ayant gardé les règles en vigueur dans les collectivités dont ils sont issus.

DES RÉACTIONS VARIABLES SELON LES EMPLOYEURS

Les réactions des employeurs sont tout aussi disparates : les uns refusent purement et simple-

UP DU GOUVERNEMENT ! APPELLE À LA GRÈVE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

ment d'appliquer la loi, certains s'engageant même à aller jusqu'au tribunal administratif si nécessaire, d'autres vont appliquer la loi tout en essayant de limiter la casse pour les agents en utilisant les possibilités légales, d'autres encore vont l'appliquer sans état d'âme, soit d'autorité, soit en pseudo-négociant avec les organisations syndicales.

Globalement, ce sont plutôt des collectivités à sensibilité de gauche qui tentent de préserver les avancées obtenues par le personnel, mais il y a aussi des surprises... dans certaines villes de gauche... comme dans d'autres à majorité de droite !

LE SNUTER-FSU 94 SE MOBILISE ET APPELLE À L'UNITÉ

Face à ces situations éclatées, notre syndicat SNUTER-FSU 94 veut faire le lien en dénonçant ce nouveau mauvais coup porté aux fonctionnaires. Il dit non à ce recul supplémentaire et demande aux employeurs de tout mettre en œuvre pour conserver les avancées sociales obtenues localement.

Il a déposé un préavis de grève reconductible du 16 au 31 mars, il appelle les agent.e.s à se mobiliser et invite les autres organisations syndicales à se joindre au mouvement. ■

ELECTIONS DU COS DU DÉPARTEMENT DE L'AUDE: UN BEAU SUCCÈS DE PLUS POUR LA FSU !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU!



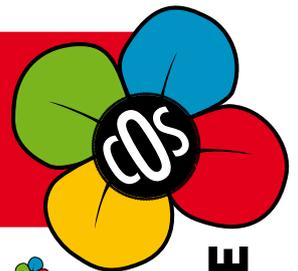
C'est en 1989, à l'initiative des élu-e-s FSU, que le Comité des Œuvres Sociales voit le jour au Département de l'Aude. Nous avons la conviction que le COS pouvait être un outil permettant de faciliter l'accès aux vacances, à la

culture et aux loisirs et aussi de donner du pouvoir d'achat supplémentaire aux agents. Après un an de négociation, la FSU obtient la création du COS au Département de l'Aude qui a ainsi fait partie des toutes premières collectivités à innover dans le domaine des œuvres sociales. C'était tout à fait exceptionnel à l'époque et notre



ELECTIONS du COS : 3 décembre 2020 *je vote FSU*

Cher-e collègue,
Le 3 décembre vont se dérouler les élections du COS. Attention, cette année en raison de la crise sanitaire, **le vote se fait uniquement par correspondance** et débute à la mi-novembre. Votez FSU pour choisir des candida-tes efficaces, disponibles et compétent-es. Votez FSU pour soutenir et renouveler votre confiance à une équipe, à sa gestion, à son bilan



1 Edwige BISCANS
Rédactrice principale
DRM
entretien sécurité routes



2 Emmanuelle LARREGOLA
Adjointe Administrative
DI
accueil courrier



3 Mathieu BARRIERE
Technicien Principal
DRM
DTHVA



4 Sylviane JAULENS
Rédactrice principale
DFCP
cellule achat



5 Michel VALIENTE
Technicien Principal
DRM
entretien sécurité routes



6 Céline SAQUET
Assistante Socio-Educative
DA
Aide Sociale Générale



7 Ginette NAVARRO
Adjointe technique principale
DECCJS
collège Gaston Bonheur /Trèbes



8 Denis TALBORDET
Technicien
DP
Bâtiments



9 Audrey LACANS
Rédactrice
DA
Espace senior Corbières Minervois



10 Joëlle GILIBERTO
Assistante Familiale
DAST
MDS Carcassonne-Ouest



11 Catherine BOYER
Rédactrice
DRH
cellule prospective et pilotage



12 Stéphane ANGELVY
Technicien
DECCJS
collège Marcelin Albert /St-Nazaire



13 Stéphanie CLERC MANZATO
Assistante Socio-Educative
DAST
MDS Lauragais



14 Patrick NOVELLO
Agent de Maîtrise Principal
DRH
santé sécurité au travail



15 Charline ESCALAIS
Assistante Socio-Educative
DAST
MDS Narbonne Littoral



16 Camille BARRABES
Infirmière en soins généraux
DEF
SAE Carcassonne



17 Abdelkader DERKAQUI
Assistant Familial
DAST
MDS Lauragais



18 Sandie BOUTET
Rédactrice
DEF
gestion des moyens



19 Hervé RABAUTE
Adjoint technique
DRM
DTC centre Cuxac Cabardès



20 Christine TAILLEFER
Agente de Maîtrise Principale
DP
gestion patrimoine immobilier



21 Geoffrey ALBERTUS
Agent de Maîtrise
DECCJS
collège Joseph Delteil /Limoux



22 Anne-Marie COSTE
Attaché Principal de Conservation
DI
documentation

les candidats-es FSU
UNE ÉQUIPE ENGAGÉE ET RENOUELLÉE
un COS pour et avec les agents

Tél.: 04 68 11 63 24 ou 64 34
fsu@aude.fr

La FSU Territoriale du Département : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre !

LA FSU TERRITORIALE
Aude





AU SYDED DE LA HAUTE VIENNE: LA FSU, HAUT LA MAIN !

LA FSU TERRITORIALE
 Haute Vienne

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

COS sera une référence et le demeure toujours. Rappelons ici, que la mise en place d'un COS n'est pas obligatoire dans la Fonction publique territoriale.

GÉRÉ PAR DES ÉLU-E-S FSU

Autre particularité au COS du Département de l'Aude : la FSU a obtenu qu'il soit géré directement par des élu-e-s du personnel au sein d'un conseil d'administration qui comprend également des élus départementaux et des représentants de l'administration. Depuis 1989, la FSU est majoritaire et la présidence est assurée par une élue FSU. Nous avons prouvé notre capacité à gérer un budget important (1,5% de la masse salariale), à intégrer de nouveaux collègues (2600 bénéficiaires aujourd'hui) notamment lors des transferts des personnels des collèges et des routes.

UNE GESTION SOLIDAIRE, ÉQUITABLE ET TRANSPARENTE

Des prestations modulées en fonction des indices, des règlements garantissant à tous un accès aux activités et un traitement égal pour tous, des comptes rendus de notre activité: telle est notre gestion. Aujourd'hui, le COS est connu et apprécié, il répond à la fois à des attentes individuelles et collectives, le succès des activités témoigne de l'attachement de tous et toutes tout au long de ces années.

54 % À L'ÉLECTION DU 3 DÉCEMBRE 2020 !

Lors des élections de décembre dernier pour désigner les représentants du personnel au conseil d'administration du COS du Département de l'Aude, la liste FSU est arrivée une nouvelle fois largement majoritaire.

C'est ainsi que la FSU obtient six sièges sur onze au Conseil d'administration. Un résultat qui traduit la reconnaissance du travail et de l'engagement de nos élu-e-s. ■

Le 30 novembre 2020, le SYDED, établissement public chargé d'assurer le traitement des déchets ménagers

et assimilés, organisait les élections des représentants du personnel au CT et leur désignation par la suite au CHSCT.

Le taux de participation de 80% témoigne de l'intérêt et de la mobilisation des agent-es pour cette élection. Deux listes étaient en présence, la FSU obtient 75% des voix et les trois sièges au CT, FO avec 25% des suffrages n'a pas de siège.

C'est une belle victoire pour la FSU Territoriale du 87 et pour ses militant.es. Les élu.e.s FSU vont maintenant s'attacher à tout mettre en œuvre pour engager le travail syndical face à la direction afin que les conditions de travail et les perspectives de progression professionnelle des agent.es au sein du SYDED soient améliorées..

Nos représentant-e-s s'engagent dorénavant à défendre les intérêts collectifs et personnels de tous les agents, sans parti pris et en toute transparence. Ils s'engagent également à informer le personnel sur l'avancée des dossiers étudiés par les instances. Du travail en perspective pour une équipe motivée qui remercie les agent-es pour leur confiance ! ■



AGIR POUR LE CLIMAT?

SOCIÉTÉ

C'EST MAINTENANT

La FSU a appelé à agir pour le climat en se mobilisant à l'appel de plusieurs organisations de jeunesse et à l'appel de l'association des 150 membres de la convention citoyenne pour le climat les 19 mars et 20 mars et le dimanche 25 mars 2021.

La crise sanitaire n'a fait que renforcer la conviction que l'urgence sociale et l'urgence environnementale se conjuguent : c'est maintenant et massivement qu'il faut engager la transition écologique de nos sociétés. Nous faisons nôtres les alertes des scientifiques sur le réchauffement climatique et les atteintes à la biodiversité, leurs causes et les moyens possibles d'y répondre. Il y a urgence à transformer en profondeur nos modes de vie, de consommation et de production. Cela passe notamment par une autre répartition des richesses, des modèles de pro-

L'URGENCE SOCIALE
ET L'URGENCE
ENVIRONNEMENTALE
SE CONJUGENT

VIENNANT!

duction et d'échanges guidés d'abord et avant tout par des impératifs sociaux et écologiques.

**ALORS QU'ILS CONTRIBUENT
À LA PRÉSERVATION DE NOTRE
PLANÈTE ET À LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE AUTRE LOGIQUE
DE DÉVELOPPEMENT,
LE DÉMANTÈLEMENT DES SERVICES
PUBLICS SE POURSUIT.**

Plutôt que d'abandonner et de privatiser des missions publiques, de généraliser l'austérité budgétaire, de fermer ou regrouper les services publics

SOCIÉTÉ

implantés sur le territoire national ou encore d'imposer aux collectivités locales de nouveaux transferts de compétences sans moyens – projet de loi 4D – c'est au développement des politiques publiques qu'il faut procéder.

**DES MESURES SONT POSSIBLES
POUR FAVORISER UNE TRANSITION
ÉCOLOGIQUE SOCIALEMENT JUSTE :**

des programmes scolaires intégrant une réflexion sur la transition écologique et son accompagnement social, une carte des formations orientée vers les nouveaux métiers, la formation à l'agriculture biologique, à la permaculture, etc, dans des lycées agricoles publics à qui il faut redonner les moyens de fonctionner, le renforcement de la formation à la rénovation énergétique, à l'isolation du bâti, aux matériaux écologiques, aux énergies renouvelables dans les filières du bâtiment, la réalisation de bilans énergétiques et plans d'isolation des bâtiments scolaires, le renforcement des filières locales et bio dans la restauration scolaire, etc.

**IL N'Y AURA PAS
DE RÉOLUTION
À LA CRISE
D'AUJOURD'HUI
AVEC LES
SOLUTIONS D'HIER.**

La loi climat proposée par le gouvernement est d'une indigence coupable. C'est pourquoi la FSU appelle à rejoindre largement les marches pour le climat et d'y porter nos exigences d'une société plus juste, écologique, solidaire et démocratique. ■

**C'EST AU
DÉVELOPPEMENT
DES POLITIQUES
PUBLICS QU'IL FAUT
PROCÉDER**



CORONAVIRUS...
LIBERALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS

2034
**SOURIEZ
LES ENFANTS**

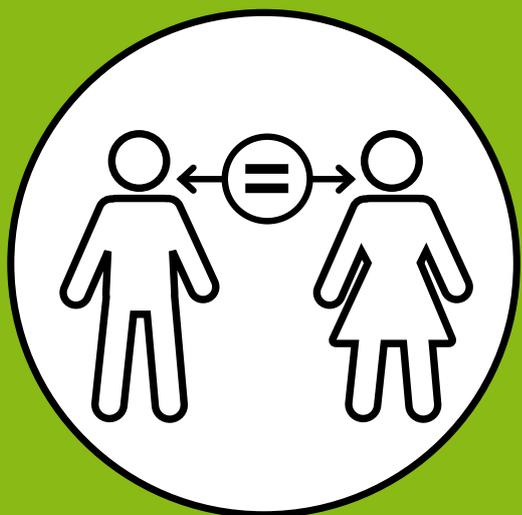


**C'EST POUR LA
PHOTO DE CLASS**



extinction
rebellion

**DÉFENDRE TOU·TE·S
LES AGENT·E·S**



**LUTTER POUR
NOS ACQUIS ET NOS DROITS**



**RESTER INDÉPENDANT·E·S
DES EMPLOYEURS**



**COMBATTRE LES HAINES
QUI VEULENT NOUS DIVISER**



**CORONA OU PAS
ON CONTINUERA**



104, Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 43 47 53 95
contact@snuter-fsu.fr

www.snuter-fsu.fr

**LA FSU
TERRITORIALE**
■ ■ ■ ■ TOUJOURS ENGAGÉE
AU QUOTIDIEN