Préfecture de départements : ***LA RGPP*** à marche forcée.
PAGE 2
ACTUALITÉ SYNDICALE

Le trompe l'œil de la ***RÉFORME DE LA CATÉGORIE B***
PAGE 4
DOSSIER

Grève au Conseil Général de l'***AUDE*** / Hommage à ***CYRIL DUMAS*** / Elections pro à l'Office de l'Habitat de ***LIMOGES*** Métropole
PAGES 6 & 7
EN DIRECT

RSA : Qui sont les mauvais payeurs ? / Le retour du ***« SECRET PROFESSIONNEL PARTAGÉ »***
PAGE 12
SOCIETE

n° 17 ***décembre*** 2009

Syndicalement vôtre

journal du SNUCLIAS-FSU

*Union nationale des syndicats unitaires-**C**ollectivités **L**ocales **I**ntérieur **A**ffaires **S**ociales*

PAGE I À IV
CAHIER DÉTACHABLE

JMB

édito

SERVICE PUBLIC LOCAL : ***un maintien impératif pour tous***

Le SNUCLIAS-FSU était présent devant le congrès de l'Association des Maires de France le 18 Novembre 2009, portes de Versailles à Paris. Deux raisons principales à cette mobilisation :

La défense et le développement des services publics est un des axes principaux d'intervention du SNUCLIAS-FSU des agents des collectivités locales et des préfectures.

La Révision Générale des Politiques Publiques, la fameuse RGPP, constitue une attaque généralisée et systématique contre les missions et contre les personnels. Sur le terrain budgétaire, elle entraine des suppressions de postes et la généralisation des Partenariats Public Privé. Sur le terrain des missions et de l'organisation des services, elle organise les fusions des directions ministérielles et surtout elle met en œuvre de la Réorganisation Administrative Territoriale de l'Etat : la RéATE.

Cette situation est inacceptable et nous devons la combattre.

Confrontée au projet de « réforme » des collectivités locales préconisée notamment par le Rapport Balladur, la FSU intervient sur tous les terrains concernés.

C'est en partant des missions de service public, de leur financement, de leur niveau de

(SUITE DE L'ÉDITO) mise en œuvre que nous souhaitons contribuer au débat sur toutes les questions posées :

la fiscalité locale,
la démocratie sociale,
les missions des collectivités territoriales

avec notamment la question de la clause générale de compétence.

Les différentes vagues de réforme ont été souvent l'occasion rêvée pour certains d'externaliser les missions ou activités c'est-à-dire : privatiser.

Les partisans de ces privatisations avancent les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité et d'une plus grande motivation des agents.

Plusieurs exemples de privatisation d'entreprises publiques ou de services publics locaux nous démontrent le contraire : distribution de l'eau, transport, collecte des déchets, restauration, espaces verts etc... Les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire et l'exclusion d'une partie des usagers.

Le service public local n'est pas simplement prestataire de biens et de services. Il garantit la redistribution sociale et territoriale à travers ses principes : continuité et accessibilité pour tous, égalité de traitement, péréquation tarifaire, obligation de fourniture, souci de la qualité des prestations. Il est un facteur de cohésion sociale.

Didier Bourgoin
Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU

ACTUALITÉ SYNDICALE

PRÉFECTURES DE DÉPARTEMENT : ***la RGPP à marche forcée.***

La transformation en véritables proconsuls des préfets de région menace toutes les administrations départementales de l'Etat au détriment des usagers et des personnels.

Depuis le décret du 29 avril 2004, *«le préfet de région anime et coordonne l'action des préfets de département. Il détermine les orientations nécessaires à la mise en œuvre dans la région des politiques nationales et communautaires. Il les notifie aux préfets de département qui s'y conforment dans leurs décisions et lui en rendent compte»*. Alors qu'ils devraient logiquement passer sous celle du Premier ministre, les préfets de régions restent sous l'autorité du ministre de l'Intérieur. L'article 132 de la loi du 13 août 2004 précise de surcroît que le préfet de département met en œuvre les politiques de l'Etat dans le département «sous réserve» des décisions arrêtées par le préfet de région.

Le document gouvernemental du 12 décembre 2007 consacré à la «modernisation des politiques publiques» a marqué une nouvelle étape dans ce processus en précisant que *«le préfet de région aura désormais une autorité hiérarchique sur le préfet de département dans la conduite des politiques publiques et sera ainsi le pilote et le garant de la cohésion de l'action interministérielle de l'Etat»*.

Il s'agit là d'une concentration sans précédent des pouvoirs au profit des préfectures de région (et par-delà du pouvoir central), dont les préfectures de département deviennent de simples relais.

L'offensive a commencé concrètement en 2006 quand Nicolas SARKOZY, alors ministre de l'Intérieur, a supprimé dans les préfectures un poste pour deux départs en retraite, avant même que le gouvernement ait commencé à mettre en œuvre systématiquement cette politique de réduction des effectifs.

Parallèlement, il a commencé à s'attaquer au contrôle de légalité dans une circulaire du 17 janvier 2006 en retirant de facto celui de la Fonction Publique Territoriale, le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques écrivant par la suite que *«le contrôle de légalité sera automatisé sur certains actes courants et l'Etat marquera ainsi une plus grande confiance et moins de contrôle tatillon sur les actes des collectivités locales»*; tout un programme !

UNE OFFENSIVE MÉTHODIQUE

Mais c'est la RGPP qui a engagé en 2009 une offensive méthodique de démantèlement des missions de service public des préfectures et des sous-préfectures :

- le nombre d'actes soumis au contrôle de légalité sera encore réduit, celui-ci devant être allégé et devenant «un des moyens d'action» dont dispose le corps préfectoral dans ses «relations» avec les collectivités territoriales (circulaire du 27 juillet 2009) ;
- les naturalisations ne relèveront plus du ministère de l'Intérieur mais des préfets, avec toutes les dérives et les inégalités de traitement qu'on imagine d'un département à l'autre ;
- le transfert des fonctions de guichet aux mairies est systématisé pour les passeports et les cartes nationales d'identité avec un rallongement sensible des délais pour la délivrance des titres ;

Manifestation pour la défense des services publics à Clermont-Ferrand, devant la préfecture du Puy de Dôme, le 25 octobre 2008.

- les préfectures ont perdu en 2009 le monopole de l'immatriculation des véhicules qui peut désormais être effectué par les garagistes pour plus cher, mais sans faire la queue au guichet ;
- le contrôle des installations classées dangereuses pour l'environnement sera allégé, avec notamment la réduction du périmètre de sécurité autour des installations dangereuses.

LA GRANDE BRADERIE

Tout cela démontre donc qu'au delà des discours, le gouvernement ne cherche plus à faire respecter l'Etat de droit ni le principe d'égalité de traitement, ni même à assurer la sécurité de nos concitoyens.
Cette offensive sans précédent contre les missions des préfectures s'accompagne d'une aggravation de la politique de réduction des effectifs puisque depuis le 1er janvier 2009, deux postes sont supprimés pour trois départs en retraite.
L'attribution des crédits d'investissement immobilier est d'ores et déjà pilotée par les préfectures de région. De plus, le ministère de l'Intérieur envisage de transférer la gestion du personnel du niveau départemental au niveau régional, et prépare la suppression des Commissions Administratives Paritaires Locales au profit de CAP régionales.

LE GOUVERNEMENT NE CHERCHE PLUS À FAIRE RESPECTER L'ETAT DE DROIT NI LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, NI MÊME À ASSURER LA SÉCURITÉ DE NOS CONCITOYENS

Enfin, cerise sur le gâteau, une circulaire du 25 février 2009 incite ouvertement à la privatisation en prévoyant de verser une *«compensation financière accompagnant, de manière incitative, les préfectures qui engageront des projets de réforme de la structure des effectifs logistique-immobilier (gestion immobilière, espaces verts, nettoyage, travaux d'entretien) combinés à l'externalisation des prestations techniques correspondantes».*
Dans les préfectures comme ailleurs, le gouvernement supprime des milliers d'emplois publics, brade les missions de service public et ouvre la voie aux entreprises privées alors même que l'exemple anglo-saxon dont il prétend s'inspirer démontre qu'après avoir massivement sacrifié les emplois publics, ces pays ont dû se résoudre à en recruter autant depuis, retrouvant ainsi le niveau d'il y a une vingtaine d'années (cf. *Le Monde* du 20 mai 2008).
Raison de plus pour que nous menions, avec tous les autres syndicats hostiles à la RGPP, la bataille d'explications indispensable auprès de nos collègues, des usagers, et des forces de progrès, car ce n'est qu'ensemble que nous pourrons arrêter la machine infernale.

Les deux projets de décrets portant sur la réforme des cadres d'emplois de la catégorie B de la FPT et l'échelonnement indiciaire afférent, étaient à l'ordre du jour de la séance du CSFPT du 25 novembre 2009. La rédaction, telle que dupliquée du dispositif arrêté pour les fonctionnaires d'Etat, conduit à bloquer toute promotion dans les petites communes et à revenir au système des quotas d'avancement. Résultat des votes du CSFPT pour cette réforme : l'unanimité des votants s'est exprimée contre.

LE TROMPE L'ŒIL DE *LA REFORME DE LA CATEGORIE B*

PETIT HISTORIQUE

En principe la réforme de la catégorie B devrait être effective dans sa totalité au plus tard fin 2011 (application de la majoration des deux derniers échelons du dernier grade). Celle ci a été négociée avec les seules organisations syndicales qui ont paraphé l'accord salarial de février 2008 : CFDT, UNSA, CFTC et CGC. C'est à dire sans les organisations syndicales majoritaires dans la fonction publique FSU, CGT, FO ; organisations qui ont légitimement refusé des accords qui entérinent une nouvelle baisse du pouvoir d'achat. Cette régression est constatée depuis 9 années consécutives et se traduit par la perte de l'équivalent d'un mois de traitement depuis 2000.

LE PRINCIPE GENERAL : UNE GRILLE COMMUNE EN TROIS GRADES

Cette réforme regroupe, en une seule grille de 3 grades, l'ensemble des cadres d'emploi de la catégorie B qu'ils relèvent du B type (rédacteur, contrôleur, animateur....) ou du classement Indiciaire Intermédiaire, C.I.I. (technicien territorial, assistant spécialisé de l'enseignement artistique...).

Lorsque le recrutement par voie externe exigera le niveau baccalauréat celui ci se réalisera sur le premier grade.
Lorsque le recrutement par voie externe exigera le niveau bac + 2, celui ci se réalisera sur le second grade.
La différence de traitement entre le 1er échelon du 1er garde et le 1er échelon du second grade sera de 17 points.
L'échelle indiciaire du 3e grade étant la même pour tous les cadres d'emploi, l'indice de fin de carrière sera donc le même... à condition bien sur d'y accéder.

LES FUTURES CONDITIONS D'AVANCEMENT : CE SERA PLUS LONG !

L'effet majeur de ce projet de réforme entraîne un allongement du déroulement de carrière (du 1er grade au dernier) qui passerait de 26 ans à 33 ans.
Enfin il n'y aura plus comme aujourd'hui d'accès possible du premier grade au troisième grade comme cela est le cas avec examen professionnel pour l'accès par exemple au grade de rédacteur chef. Chaque agent devra donc parcourir les différents gardes du cadre d'emploi.

QUELQUES INDICES COMPARATIFS

Il y a 20 ans, lorsqu'un agent était recruté en catégorie B au premier échelon de son grade, il percevait un traitement mensuel supérieur de 23% au SMIC. La réforme entérine un traitement pour un début de carrière à peine supérieur à 3% au dessus du SMIC.

UN PEU D'ANALYSE

Cette réforme, si elle apportera un peu d'amélioration pour les premières années et en toute fin de carrière (en 2011), allonge les carrières et ralentit donc l'augmentation des traitements par le jeu des passages d'échelon. En effet le gain indiciaire généré par le passage d'échelon sera inférieur à celui autorisé par les anciennes grilles.

LE PROJET DES FUTURES GRILLES INDICIAIRES EN CATÉGORIE B

1er grade *accès par concours de niveau BAC (niveau IV)*		
échelon	**indice majoré**	**durée mini**
1	310	1
2	316	1 an 6 mois
3	325	1 an 6 mois
4	334	1 an 6 mois
5	345	2 ans 3 mois
6	358	2 ans 3 mois
7	371	2 ans 3 mois
8	384	2 ans 3 mois
9	400	2 ans 3 mois
10	420	2 ans 3 mois
11	443	3 ans
12	466	3 ans
13	486	

avancement par examen à partir du 4e échelon et 1 an d'ancienneté

avancement à l'ancienneté à partir du 6e échelon + 1 an

2e grade *accès par concours de niveau BAC+2 (niveau III)*		
échelon	**indice majoré**	**durée mini**
1	327	1
2	332	1 an 6 mois
3	340	1 an 6 mois
4	348	1 an 6 mois
5	361	2 ans 3 mois
6	375	2 ans 3 mois
7	390	2 ans 3 mois
8	405	2 ans 3 mois
9	425	2 ans 3 mois
10	445	2 ans 3 mois
11	468	3 ans
12	491	3 ans
13	515	

avancement à l'ancienneté à partir du 6e échelon + 1 an

avancement par examen à partir du 5e échelon et 2 ans d'ancienneté

3e grade			
échelon	**indice majoré**		**durée mini**
1	365		1
2	380		1 an 6 mois
3	395		1 an 6 mois
4	410		1 an 6 mois
5	428		2 ans 3 mois
6	449		2 ans 3 mois
7	471		2 ans 3 mois
8	494		2 ans 3 mois
9	519		2 ans 3 mois
10	*en 2009*	*en 2011*	2 ans 3 mois
	535	540	
11	551	562	

AUGMENTATION INDISPENSABLE

Le replâtrage de la catégorie B après celui de la catégorie C n'est qu'un nouveau leurre pour contourner la question majeure de l'augmentation indispensable des traitements qui passe par :

- la revalorisation de la valeur du point et son indexation sur les prix ;
- une mesure générale de rattrapage du pouvoir d'achat d'urgence de revalorisation de l'ensemble des traitements d'un montant de 60 points d'indice pour tous ou 240 euros nets pour tous.

RETROUVEZ TOUS LES DOSSIERS ET ARGUMENTAIRES SUR WWW.SNUCLIASFSU.FR

DR

GREVE AU CONSEIL GENERAL de l'AUDE

Depuis plusieurs semaines la colère gronde au Conseil Général de l'Aude.

11 AUDE

Dans un contexte national préoccupant avec la réforme annoncée des collectivités territoriales et de la taxe professionnelle, le Président du Conseil Général de l'Aude a mis en avant un contexte budgétaire difficile, dès 2010, pour annoncer 4 mesures d'application immédiate et non négociables : suppression de 6 jours de congés, adaptation de l'accord RTT, non remplacement systématique des départs à la retraite, plus de recrutement.

Ces premières décisions prises sans négociation, au mépris des représentants du personnel, font suite à un audit et à la présentation d'un rapport d'étape très contestable. Ainsi l'état des lieux avance des chiffres faux sur le temps de travail, comptabilisant, excusez du peu, deux fois la RTT ; conclusion de tout cela les agents doivent travailler plus !

La FSU a fait un travail de contre-expertise qui a révélé la manœuvre mensongère et démontré que derrière tout cela se profilent des décisions politiques qui vont mettre à mal le service public départemental, l'exercice des missions, et les conditions de travail des agents.

Très mobilisés, plus de 800 agents ont participé à l'assemblée générale en intersyndicale le 6 novembre, puis très massivement à la grève du 17 novembre pour demander au Président de retirer les 4 mesures, de remettre à plat toutes les pistes envisagées et d'ouvrir de réelles négociations. Car bien au-delà des premières mesures, qui n'ont pas d'impact financier immédiat, se dessinent d'autres décisions inquiétantes sur la gestion du personnel, suppression de services, la réduction des subventions aux associations, la baisse des budgets sociaux, des aides aux territoires.

En fait nous ne sommes pas dupes, les mesures prises sont des attaques contre le personnel départemental et ne règleront pas les difficultés financières que rencontrent tous les départements.

Nos élus ont beau jeu de critiquer les méthodes gouvernementales, le mépris des partenaires sociaux, le non respect des engagements, la régression sociale, alors qu'actuellement ils appliquent la même politique à leurs agents.

Ce n'est pas en s'attaquant aux 35 heures, aux emplois statutaires, aux précaires (assistantes familiales) qu'on règlera les problèmes des collectivités territoriales et qu'on garantira leur avenir face aux projets du gouvernement.

La FSU demande aux élus de la cohérence entre leurs engagements et leur politique sur le terrain et de renouer au plus vite le dialogue social dans la collectivité.

Le personnel reste très mobilisé car nous savons tous que le combat va être long et difficile.

SNUCLIAS-FSU : 173, RUE DE CHARENTON – 75012 PARIS / TÉL. : 01. 43. 47. 53. 95 / FAX: 01.49.88.06.17 / MAIL : SNUCLIAS-FSU@ORANGE.FR

LES CAHIERS DE SYNDICALEMENT VÔTRE **N°1** DEC 09

Syndicalement vôtre
journal du SNUCLIAS-FSU

Union nationale des syndicats unitaires
Collectivités **L**ocales **I**ntérieur **A**ffaires **S**ociales

VH

LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article 7-1 de la n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

Pour déterminer la durée légale du travail, les textes prennent en compte la durée du travail effectif, défini comme *«le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles»*.

Le temps de travail effectif annuel est fixé à 1607 heures au maximum, depuis le 1er janvier 2005 ; peuvent s'y ajouter des heures supplémentaires. Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

Deux réponses ministérielles ont précisé:

- que les deux jours de congés supplémentaires («jours de fractionnement») qui peuvent être accordés aux agents, n'entraient pas en compte dans ces 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.
- que le nombre de jours RTT devait être abaissé à due proportion en cas d'absence au titre des congés institués par les articles 57 et 74 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sauf, d'une part, les congés annuels qui sont intégrés dans le calcul des 1607 heures, et, d'autre part, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie et le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et autres (art. 57 8° et 10° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), tous deux assimilés à du service effectif.

Dans l'hypothèse où des agents bénéficiaient, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret n°2000-815 du 25 août 2000, de jours de congés excédant les jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente, si elle leur maintient cet avantage, de le concilier avec le respect de la durée annuelle de 1607 heures de temps de travail, en instituant par exemple un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.

LE TEMPS DE TRAVAIL

La «journée de solidarité» (loi n°2004-626 du 30 juin 2004 en application de l'article L3133-7 du code du travail).

La date de cette journée de solidarité est fixée «par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné». La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- travail d'un jour de RTT
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Concernant la mise en œuvre de cette journée, le ministre de l'Intérieur et le juge administratif ont apporté les précisions suivantes :

- la journée de solidarité est obligatoire et seul l'organe exécutif a compétence pour en fixer la date.
- si la journée est par exemple fixée à un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi
- pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant après consultation du comité technique paritaire, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment :

- travail de nuit
- travail le dimanche
- travail en horaires décalés
- travail en équipes
- modulation importante du cycle de travail
- travaux pénibles ou dangereux.

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet. Le décompte du temps de travail s'effectue toutefois sur la base annuelle de 1607 heures. La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures. En tenant compte des heures supplémentaires, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. De plus, les agents ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures, comprenant «en principe» le dimanche.

La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures (par exemple 8h-20h). Il doit être accordé au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures dans la même journée. Ce temps de pause réglementaire est considéré comme temps de travail et est donc rémunéré. Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération, mais relève du pouvoir d'organisation du service ou du pouvoir disciplinaire.

Par ailleurs, la période de travail comprise entre 22 heures et 5 heures, ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures est au minimum considérée comme du travail de nuit, pouvant notamment ouvrir droit à une indemnité horaire.

Seules deux situations précises permettent de déroger à ces garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et à la durée quotidienne du travail:

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique paritaire.
- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens ; dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents.

Les cycles de travail: les horaires de travail peuvent être définis à l'intérieur de cycles qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail: durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 dispose qu'en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, des modalités de compensation sont prévues: attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

Les astreintes et permanences: pendant une période d'astreinte, l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est cantonné à son domicile ou à proximité, afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, si son employeur le lui demande. L'intervention et, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif. L'organe délibérant, après consultation du comité technique paritaire, fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités d'organisation. Ces périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte et d'intervention ou, à défaut, à un repos compensateur. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant détermine les situations, autres que les périodes de travail effectif et d'astreinte, dans lesquelles les agents sont soumis à des obligations liées au travail. Les modalités de compensation ou de rémunération de ces obligations sont fixées par décret, par référence aux dispositions applicables à l'Etat.

Parmi ces obligations, l'agent peut se voir imposer de demeurer sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Lorsque cette obligation a lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle constitue une permanence, qui donne lieu soit au versement d'une indemnité de permanence, soit au bénéfice d'un repos compensateur.

Les horaires variables: article 6 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Ils permettent de moduler les horaires journaliers de travail, dans le cadre d'un règlement local instauré par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique paritaire. Le dispositif d'horaires variables doit déterminer une période de référence (généralement une quinzaine ou un mois) ; dans cette période, chaque agent devra obligatoirement effectuer un certain nombre d'heures de travail, selon la durée réglementaire du travail correspondant à cette période.

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante.

Pour certaines catégories d'agents, la durée du travail fait l'objet de mesures spécifiques:

- dans la limite des nécessités de fonctionnement du service, l'article 60 quinquies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, pour les fonctionnaires handicapés (relevant de l'article L. 323-3 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11°du code du travail, -voir L323-3CT), la possibilité de demander des aménagements d'horaires. Cette possibilité d'aménagements d'horaires est aussi applicable aux fonctionnaires souhaitant prendre soin d'une personne handicapée ayant besoin d'une tierce personne: conjoint, concubin, partenaire PACS, enfant à charge, ascendant, personne accueillie au domicile. Cette possibilité d'aménagement d'horaires existe également pour les agents non titulaires ;
- les agents dont l'état de santé le justifie, ainsi que les femmes enceintes, peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail, qui peut impliquer un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui pratiqué dans la collectivité ;
- les sapeurs-pompiers professionnels font l'objet de mesures dérogatoires prévues par le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 ;

LE TEMPS DE TRAVAIL

• les agents relevant d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier: les professeurs territoriaux d'enseignement artistique, qui assurent un enseignement hebdomadaire de 16 heures, ainsi que les assistants territoriaux et assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique qui assurent un service hebdomadaire de 20 heures. L'organe délibérant ne peut procéder à la réduction et à l'annualisation de la durée de travail fixée par leurs statuts particuliers respectifs.

• l'organe délibérant détermine la durée hebdomadaire de service afférente aux emplois permanents à temps non complet. Lorsqu'il est décidé que le passage aux 35 heures aboutit à une réduction de leur durée de travail, dans les mêmes proportions que pour la réduction appliquée aux emplois à temps complet, cette modification n'est pas assimilée à une suppression d'emploi.

• les agents bénéficiant d'un service à temps partiel ou d'une cessation progressive d'activité.

• les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception peuvent relever d'un régime de travail comportant des dispositions spécifiques, selon la nature de leur service ou de leurs missions, lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou lorsqu'ils doivent effectuer de fréquents déplacements de longue durée. Après consultation du comité technique paritaire, l'organe délibérant adopte ces dispositions.

• certains cadres d'emplois peuvent se voir attribuer par décret une durée de travail supérieure à la durée légale mais considérée comme équivalente.

Le «débit-crédit»: la collectivité ou l'établissement peut mettre en place un système de «crédit-débit», permettant à ses agents de reporter des heures de travail d'une période de référence à l'autre, dans la limite des plafonds suivants:

• report de 6 heures au maximum si la période de référence est la quinzaine

• report de 12 heures au maximum si la période de référence est le mois

Le dispositif doit imposer:

• soit un temps minimal de travail de 4 heures par jour

• soit la coexistence de plages fixes de 4 heures au minimum, pendant lesquelles tous les agents doivent travailler, et de plages mobiles dans lesquelles les agents choisissent chaque jour leurs horaires d'arrivée et de départ. Par ailleurs, le temps de travail effectué par chaque agent doit être décompté chaque jour, avec obligation de se soumettre à ce contrôle. Le principe en lui-même de définir un dispositif d'horaires variables est subordonné au respect de l'intérêt du service. De plus, la nouvelle organisation du service découlant de ce dispositif doit être adaptée aux missions spécifiques remplies, notamment en cas d'accueil du public.

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixe des garanties minimales que tout dispositif d'horaires doit respecter, sauf circonstances précises :

• durée du travail effectif hebdomadaire, heures supplémentaires comprises:

• 48 heures au cours d'une même semaine au maximum

• 44 heures en moyenne au maximum sur une période de 12 semaines consécutives

• repos hebdomadaire (y compris en principe le dimanche) de 35 heures au minimum

• durée quotidienne du travail: 10 heures au maximum, repos quotidien d'au moins 11 heures, amplitude maximale de la journée de travail: 12 heures (par exemple 8h-20h) le travail de nuit comprend au minimum la période allant de 22h à 5h, ou une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22h et 7h, le temps de pause est au minimum de 20 minutes par temps de travail de 6 heures dans la même journée.

LES TEXTES EN RÉFÉRENCE

- décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
- article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- directive européenne du 23 novembre 1993, modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003.
- circulaire du 7 mai 2008 sur les modalités de sa mise en place dans la FPT.

SYNDICALEMENT VÔTRE
Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON – 75012 PARIS
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95
Fax: 01.49.88.06.17
Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication: Michel ANGOT
Directeur de la Rédaction: Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE
Clotilde POITEVIN (Tél.: 05.55.24.14.03)
Conception graphique & mise en page: Vincent HUET
(huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations: PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel 13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288
N° CPPAP: 1110 S 07573
Dépôt légal: Juin 2005
Prix: 0,50 euros

ELECTIONS PROFESSIONNELLES À L'OFFICE DE L'HABITAT DE LIMOGES MÉTROPOLE ***Victoire écrasante pour la section syndicale Inter 87 FSU***

87 HAUTE VIENNE

Avec une très belle participation (86 ,5% collège 1 et 98,5% collège 2) aux élections CE et DP du 8 Octobre, la grande majorité (près de 60% sur 330 agents) des agents de l'Office ont voté pour la FSU et ont permis d'élire 16 membres de ses listes aux instances CE et DP.
C'est le choix de l'indépendance et du travail, pour un syndicalisme de lutte sans compromis, pour défendre les acquis et conquérir de nouveaux droits.
Les enjeux sont importants, car du fait de la privatisation des HLM, nos élus devront défendre salariés du public et du privé.
La campagne de la FSU a porté sur cet impératif d'égalité et d'équité malgré les modifications statutaires que la privatisation a provoqué.
Nous allons devoir négocier, entre autres, des accords en matière de catégorisation et de rémunérations pour les salariés de droit privé faute d'accord de branche. Le décret d'octobre 2008 étant inacceptable en l'état, nous ne pourrons compter que sur nos propres forces face à la direction.
Notre indépendance est le fruit de notre succès, nous allons travailler pour continuer à défendre tous les agents et nos locataires dans l'intérêt du service public du logement malgré la privatisation décidée par le gouvernement.

Pour contacter les collègues des offices :
inter87fsu@ophlmlimoges.fr

L'équipe du SNUP avec Cyril au premier plan lors du dernier congrès du SNUCLIAS-FSU.

DR

HOMMAGE À ***Cyril Dumas*** (1972-2009)

Notre cher jeune et grand ami Cyril nous a quitté à la fin de l'été. C'est dans l'émotion et la tristesse que nous avons participé très nombreux à la cérémonie funéraire donnée en sa mémoire au cimetière du Père-Lachaise le 24 septembre dernier.
Rappelons que Cyril avait commencé à militer à la CFDT, dont il était devenu rapidement un permanent national très apprécié par les collègues des préfectures. Jamais inféodé, toujours libre d'esprit, il se montrait critique sur le soutien apporté par ce syndicat à la globalisation des crédits, puis à la réforme des retraites et aux prémisses de la réforme de l'État.
C'est ainsi que Cyril a rejoint la FSU en 2008, est devenu aussitôt mon Secrétaire Général Adjoint au SNUP/FSU, et a participé activement à différentes instances nationales de la FSU dans lesquelles il était à la fois très heureux de siéger et très apprécié des autres responsables nationaux de la FSU.
Ses camarades et ses collègues n'oublieront jamais son dévouement au service des autres, sa grande gentillesse, son intelligence brillante, son honnêteté intellectuelle. Son amitié et son engagement nous manqueront toujours, mais il restera vivant dans nos cœurs.

Philippe VOLLOT
Secrétaire Général du SNUP/FSU.

Alors, qu'une partie de plus en plus importante de la population est confrontée à l'exclusion sociale et à la précarité, gouvernements, législateurs et nombre d'élus locaux veulent instrumentaliser et réduire les fonctions des travailleurs sociaux à des tâches d'exécutants de politiques coercitives. Ils veulent aussi bureaucratiser leur activité, rompant ainsi avec l'éthique du travail social, fondée sur l'approche globale de la personne, le respect de son rythme, de son autonomie et de sa dignité, dont il est porteur.

RSA
Qui sont les mauvais payeurs ?

Ainsi, depuis le 1er juin 2009[1] est instauré un Revenu de Solidarité Active (RSA), -financé suivant les cas par l'Etat ou les départements - remplaçant à la fois le RMI et l'allocation parent isolé (API). Il se substitue également à la « prime pour l'emploi » attribuée à des familles de travailleurs pauvres et à l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Le RSA concernerait plus de 3 millions de foyers, soit plus de 7 millions de personnes. Pour les employeurs, bénéficiaires d'allègements de charges ou d'exonérations de cotisations sans aucun contrôle, le dispositif, dans le contexte de crise actuelle, pourrait représenter un effet d'aubaine de travail sous rémunéré, précaire ou à temps partiel. Il pourrait ainsi conduire à l'augmentation et l'institutionnalisation de travailleurs pauvres ou précaires.

Loin d'être une avancée sociale de lutte contre la pauvreté et les inégalités, le RSA oblige à accepter sous peine de radiation n'importe quelle *« offre raisonnable d'emploi »*. Pour les femmes seules avec enfants qui percevaient l'API, aucune aide n'est prévue pour la garde des enfants. Enfin ce dispositif risque d'entraîner pour nombre d'allocataires la perte de l'exonération de la taxe d'habitation, de l'allocation logement, de la CMU ou de la gratuité des transports.

Sa mise en œuvre, lourde et complexe, implique des moyens conséquents pour l'ensemble des services (CAF, CMSA, Pôle emploi, CCAS, Conseil Général...) qui auront à réceptionner et instruire les dossiers, et à mettre en œuvre l'accompagnement nécessaire des allocataires, alors que pèsent les restrictions budgétaires et les suppressions de personnels.

LOIN D'ÊTRE UNE AVANCÉE SOCIALE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET LES INÉGALITÉS, LE RSA OBLIGE À ACCEPTER SOUS PEINE DE RADIATION N'IMPORTE QUELLE « OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI »

LES CONSEILS GÉNÉRAUX, DONT LES MOYENS NE PERMETTENT DÉJÀ PLUS DE RÉPONDRE AUX DEMANDES SOCIALES, ONT POURTANT UN RÔLE DE PILOTAGE DE CE NOUVEAU DISPOSITIF (INSCRIPTION, RÉDUCTION, SUSPENSION, RADIATION), sans aucune assurance de son financement. Ainsi les bénéficiaires rencontrant des difficultés rendant impossible une recherche d'emploi seront orientés vers un « référent social », en général un travailleur social du Conseil général, pour établir un contrat (social, d'insertion..). Mais sous prétexte de lutter contre l'assistanat et les fraudeurs, le RSA

(1) Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

Franck Houlgatte

soumet tout demandeur et allocataire à une déclaration extrêmement détaillée et intrusive, qui passe au crible sa situation personnelle, scrute au plus près la solidarité familiale, amicale et associative, examine les éléments de son *«train de vie»* dont les économies de son livret d'épargne, et va jusqu'à inciter *«...à engager une action envers le(s) parents pour obtenir la fixation ou le versement d'une pension alimentaire pour chaque enfant concerné»*. Autant d'éléments qui se substituant à la solidarité nationale, viendront en déduction du montant RSA à verser ! L'ensemble de ces données sont collectées et enregistrées dans un nouveau fichier national de traitement informatique : le « @RSA »(2) administré par la CNAF. Le traitement des demandes, piloté par le Conseil général, pourrait ainsi être transféré à un processus de tri informatique sur la base d'informations saisies sans procédure contradictoire, consultable par grand nombre d'administrations (d'insertion, sociale, fiscale...) et d'associations, permettant un contrôle social de *«haute intensité»*, d'autant que selon le décret d'application relatif au RSA(3) *«Les organismes peuvent* [...] *effectuer des contrôles par d'autres moyens mis à leur disposition et en particulier lorsqu'ils peuvent obtenir auprès des personnes morales compétentes les informations en cause par transmission électronique de données»*.

CE SCANDALEUX FICHIER S'IMMISCE DE MANIÈRE OBSCÈNE DANS LA VIE PRIVÉE DES DEMANDEURS ET PORTE ATTEINTE À LA DIGNITÉ DE CHACUN

FACE À L'AFFLUX DES DEMANDES D'AIDE, L'INFORMATIQUE N'EST CERTAINEMENT PAS LA SOLUTION MIRACLE POUR PALLIER À LA RÉDUCTION DES MOYENS HUMAINS DU SECTEUR SOCIO-ÉDUCATIF, cantonnant ses missions en des tâches de gestion et d'informatisation au détriment de l'accompagnement social des personnes pourtant prôné dans la loi RSA : *«Le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique»*.
Ce scandaleux fichier s'immisce de manière obscène dans la vie privée des demandeurs et porte atteinte à la dignité de chacun et doit être dénoncé. Il s'agit aussi pour les syndicats de l'union syndicale SNUCLIAS-FSU, de s'opposer dans chaque département à son installation, ou sa sous-traitance, en s'appuyant, notamment sur la note de la Direction Générale de l'Action Sociale[4] pour qui il appartient *«...à chaque département de décider de l'op-*

(2) Décret n° 2009-716 du 18 juin 2009 relatif aux traitements automatisés de données à caractère personnel accompagnant la mise en œuvre du revenu de solidarité active et portant diverses dispositions de coordination
(3) Décret n° 2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active
(4) N°DGAS/MAS/2009/249 du 11 août 2009 concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel accompagnant la mise en œuvre du revenu de solidarité active (RSA) crées par le décret n° 2009-716 du 18 juin 2009.

portunité de recourir ou non aux traitements mis à sa disposition sur son territoire.», «...de solliciter l'avis de la CNIL sur un projet d'arrêté du Président du Conseil général» et qui souligne que *«les conditions d'exploitation, de stockage et de traitement des données par les conseils généraux ne sont donc pas traitées par Ie décret».*

DANS LE CONTEXTE DE CRISE FINANCIÈRE ET ÉCONOMIQUE, QUI GÉNÈRE INSÉCURITÉ SOCIALE ET SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUE, ÊTRE ALLOCATAIRE DE MINIMA SOCIAUX N'EST PAS UN CHOIX. Pour avoir accès à un vrai emploi ou le retrouver, les difficultés liées au marché du travail et à sa rémunération, à la formation professionnelle, à la qualification, au logement, au transport, à la garde d'enfant, à la santé, au surendettement, etc., doivent être évaluées et analysées.
Aussi chaque allocataire doit pouvoir bénéficier d'un véritable accompagnement avec les professionnels du travail social, comme de l'insertion garants de l'ancrage social.

En lieu et place d'un RSA, c'est un Revenu Minimum Garanti d'Existence qui doit être instauré, par l'arrêt des exonérations des cotisations sociales des entreprises et une autre répartition des richesses produites.

UNE JEUNESSE STIGMATISÉE, DES FAMILLES SOUPÇONNÉES…
le retour du « secret professionnel partagé »

Le 20e anniversaire de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) venait à peine d'être célébré, que le chef de l'Etat confirmait, par le biais d'un communiqué, la volonté de supprimer l'institution indépendante de Défenseur des droits de l'Enfant.
Pourtant dans un pays où près de 3 millions d'enfants vivent sous le seuil de pauvreté, où tant d'autres sont en besoin de soins, de lieux d'accueil, de prises en charge spécifiques, ou souffrent de handicap... nombreux sont les enfants et leur famille qui trouvent auprès de cette autorité un lieu de parole pour faire valoir leurs droits. Son rôle et ses moyens devraient au contraire être renforcés et étendus. Car avec le fichage des enfants dés l'âge de 13 ans (EDVIGE 2), la possibilité d'emprisonner les enfants dès 12 ans, le placement en centres de rétention d'enfants dont des nourrissons, le couvre-feu pour les enfants de 13 ans, la tentation prédictive de détection de comportements délinquants dès l'âge de 3 ans, la remise en cause de l'ordonnance de 1945 consacrant le primat de l'éducatif sur le répressif...c'est bien les droits fondamentaux des enfants qui sont atteints.

THOMAS MITCH

FRANCK HOULGATTE

Finalement ces choix ne font que confirmer les symptômes des pouvoirs publics qui ont peur de l'enfance et de la jeunesse, et donc en l'avenir.
Dans ce même communiqué, le chef de l'Etat demandait l'organisation d'états généraux de l'enfance au cours du premier semestre 2010 avec comme objectif redondant *«d'améliorer la transmission de l'information préoccupante, prévue par la loi du 5 mars 2007, pour éviter que le nomadisme de certaines familles ne leur permette d'échapper au contrôle et à la surveillance des services sociaux».*

LES TRAVAILLEURS SOCIAUX NE SONT NI DES AGENTS DE «CONTRÔLE», NI DES AGENTS DE «SURVEILLANCE», NI DES COLLABORATEURS DE FORCES DE L'ORDRE

ALORS QUE LES PROFESSIONNELS DU TRAVAIL SOCIAL FONDENT, EN PARTIE, LEUR ACTIVITÉ SUR LA CONFIANCE acquise auprès des familles les plus vulnérables qui ont besoin d'être soutenues et accompagnées dans leur projet, Nicolas Sarkozy vient distiller les conditions de la méfiance, hypothéquant les possibilités d'amélioration des situations familiales, et risquant celle de leur aggravation.
Ce projet de Nicolas Sarkozy s'inscrit par ailleurs en cohérence et dans le prolongement du nouveau plan de prévention de la délinquance présenté par son Premier ministre Fillon en octobre dernier. Ce plan, applicable dès le 1er janvier 2010 vise à relancer la loi de prévention de la délinquance du 5 mars 2007, en renforçant les dispositifs existants (vidéosurveillance, récidive des mineurs...). Dans son discours Fillon insiste sur *«La principale difficulté que rencontrent les maires... concerne les échanges d'informations nominatives... »* et décide *«...de mieux définir la notion de «secret professionnel partagé» et de travailler à ce qu'elle soit acceptée à la fois par les travailleurs sociaux, par les enseignants, par les forces de l'ordre... il faut absolument que règne entre ces acteurs la confiance».* A cette fin il annonce la mise en place *«d'une charte déontologique, en liaison avec le Conseil Supérieur du Travail Social».*

Ainsi donc les travailleurs sociaux devraient porter la responsabilité de l'échec de la loi sur la prévention de la délinquance ! Ce serait oublier bien trop facilement qu'aucune réponse sociale n'est intervenue pour que chacun puisse accéder aux droits sociaux fondamentaux. Par contre chacun est désigné comme responsable de ses difficultés sociales, alors que nous assistons depuis de trop nombreuses années au démantèlement et au délitement progressif de tout ce qui fait le lien et le tissu social.
La crise actuelle ne fait qu'augmenter la pauvreté, aggraver la précarité, exploser les inégalités, alors que dans le même temps les systèmes de solidarité nationale reculent.
Les travailleurs sociaux ne sont ni des agents de «contrôle», ni des agents de «surveillance», ni des collaborateurs des forces de l'ordre, encore moins une police des familles au service d'une société liberticide et sécuritaire qui prend forme.
Dans le cadre du Collectif National Unitaire de résistance à la délation, le SNUCLIAS-FSU prendra toute sa place pour faire obstacle à ces différents projets dangereux pour les familles et les enfants, les professionnels du social et de l'éducation, et attentatoires aux libertés. Une réunion en novembre a permis de faire un premier bilan, et de tirer des perspectives. Un communiqué sera massivement diffusé.

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON
75012 PARIS
Tél. : 01. 43. 47. 53. 95
Fax : 01.49.88.06.17
Mail : snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication :
Michel ANGOT
Directeur de la Rédaction :
Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire :
COM D'HABITUDE PUBLICITE
Clotilde POITEVIN
(Tél. : 05.55.24.14.03)

Conception graphique
& mise en page :
Vincent HUET
(huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations : PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression :
ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel
13011 Marseille
N° ISSN : 1775-0288
N° CPPAP : 1110 S 07573
Dépôt légal : Juin 2005
Prix : 0,50 euros

PAS DE BÉBÉS À LA CONSIGNE !

AUX FAMILLES ET AUX PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

VOICI LE CADEAU DE NOËL DU GOUVERNEMENT POUR L'ACCUEIL DE VOS ENFANTS

- **ENCORE PLUS DE BÉBÉS CONFIÉS À CHAQUE PROFESSIONNEL EN CRÈCHE OU À CHAQUE ASSISTANTE MATERNELLE**
- **TOUJOURS MOINS DE FORMATION ET DE QUALIFICATION POUR CES PROFESSIONNELS**

Cela signifie que :

- **Demain les personnes qui accueillent votre bébé pourront s'occuper de 5 autres petits enfants en même temps**
- **Les assistantes maternelles auront désormais moins d'une semaine de formation initiale (30 h)**
- **Dans les crèches il y aura moins de professionnels de la petite enfance très qualifiés**

Moins de compétence, moins de disponibilité, moins d'attention pour entourer votre enfant et être à votre écoute :

C'EST LA POLITIQUE DES BÉBÉS À LA CONSIGNE ET MIS EN BOÎTE COMME DES SARDINES !

***Cerise sur le gâteau**, les services d'accueil de la petite enfance seront bientôt traités comme de vulgaires marchandises : les autorités veulent appliquer la directive européenne pour les services qui prévoit de mettre en concurrence les établissements d'accueil du jeune enfant.*
La logique du privé lucratif et du compétitif s'imposant, seules les familles qui pourront payer accèderont à des crèches de qualité.

À NOTRE TOUR ADRESSONS NOS VŒUX AU GOUVERNEMENT POUR DES MODES D'ACCUEIL DE QUALITÉ

SIGNONS LA CARTE PÉTITION
(téléchargeable sur :
www.pasdebebesalaconsigne.com)
QUE NOUS OFFRIRONS AUX MINISTRES DE LA FAMILLE ET DE L'ÉDUCATION

SNUCLIAS-FSU : 173, RUE DE CHARENTON – 75012 PARIS
TÉL. : 01.43.47.53.95 / FAX : 01.49.88.06.17 / MAIL : SNUCLIAS-FSU@ORANGE.FR

VH