

# Engagé.es !

Comprendre & agir

#8

Mars 2024

## RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, VRAIMENT ?

DANS CE NUMÉRO :

2

- Prime Pouvoir d'achat et égalité professionnelle au CD34

3

- Contrat Santé Prévoyance : négociation à l'arrêt au conseil départemental

4

- Un oeil sur votre fiche de paie : le SPT

5

- Instances paritaires : on n'a pas voté mais on débat quand même !

6

- Loi Immigration et protection de l'enfance

7

- Assistants familiaux : la lutte continue !

- SEGUR : ajustez votre revenu fiscal de référence

8

- Non à la suppression de l'ASS !

9

- Actualité statutaire

10

- La FSU rencontre Stan, la FSU Territoriale l'interpelle en CSFPT!

12

- Les « relous » du 8 mars





## EGALITE PROFESSIONNELLE AU CD34

La veille du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous avons écrit à Nicole Morère, Vice Présidente déléguée à l'administration générale et aux moyens, pour évoquer une nouvelle fois l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la collectivité en matière de rémunération et la nécessité immédiate d'accorder la Prime Pouvoir d'Achat, qui profitera en tout premier lieu aux femmes de la collectivité, et notamment à celles de catégorie C et B. Nous affirmons aussi la nécessité de ne pas balayer d'un revers de la main l'idée qu'il y ait, en matière de rémunération dans la collectivité, une inégalité structurelle des rémunérations entre les métiers féminisés et masculinisés. Retrouvez ci-dessous l'intégralité de notre interpellation.

Madame la Vice-Présidente,

Nous vous avons à plusieurs reprises interpellé ces derniers mois sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la collectivité. En effet, lors de la dernière concertation RIFSEEP nous avons souhaité qu'une étude comparative entre secteurs féminisés et masculinisés soit menée afin de comparer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le régime indemnitaire. Les données transmises ne répondaient pas, selon nous, à notre demande et ne permettaient pas de vérifier ces écarts.

Depuis, tant l'administration que l'exécutif se sont évertués à affirmer ici et là qu'il n'y a aucun problème d'égalité femmes-hommes dans la collectivité en matière de rémunération sans jamais le démontrer ni répondre à nos demandes de vérification.

Pourtant nous savons toutes et tous que les cadres d'emplois les plus féminisés sont moins valorisés et les grilles indiciaires inférieures à celles des cadres d'emplois équivalents qui sont majoritairement occupés par les hommes, notamment dans les catégories B et C. Nous faisons en effet le constat que les femmes sont concentrées dans des métiers à forte utilité sociale mais à faible reconnaissance.

On sait aussi que la rémunération au « mérite » ou sur des missions « supplémentaires » pénalise les femmes. Ce sont également les femmes qui sont le plus souvent précaires et qui travaillent à temps partiels. D'ailleurs, au département de l'Hérault, 92% des temps partiels sont occupés par des femmes. On peut s'autoriser à penser que les femmes n'ont pas plus d'appétence pour les loisirs et l'oisiveté que les hommes et que, par conséquent cette prise massive de temps partiel, qui les pénalise sur leur rémunération, est notamment en lien avec la charge familiale. C'est là une des nombreuses raisons pour la FSU de la nécessité de baisser le temps de travail. Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 a favorisé un recours à l'emploi contractuel (exponentiel au conseil départemental de l'Hérault) occupé à 70% par des femmes dans la Fonction publique (71% au conseil départemental de l'Hérault).

Comme vous le savez, le résultat est qu'en 2024 les femmes agentes de la Fonction publique gagnent en moyenne 400€ de moins que les hommes tous les mois. Pour ces collègues, la précarité de l'emploi et les bas salaires sont une double peine car en plus de les paupériser cela augmente le risque d'être la cible de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles.

Le département de l'Hérault serait selon vous totalement exempté de ces écarts constatés partout ailleurs ?

Nous souhaitons profiter de la journée d'action du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, pour vous interpeller à nouveau sur ce sujet.

D'abord pour vous demander d'ouvrir une concertation sur les écarts de rémunération femmes-hommes dans la collectivité, sur la base d'une réelle étude comparative entre métiers féminisés et masculinisés, notamment dans la perspective du nouveau plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ensuite, nous insistons sur la nécessité de mettre en place la prime pouvoir d'achat en faveur des agent.es de la collectivité. Entre une inflation non maîtrisée et l'augmentation importante des énergies, les récentes revalorisations RIFSEEP, inégales elles aussi, ne compensent pas la perte de pouvoir d'achat des plus précaires. En effet, la non application de cette prime pénalise les plus bas salaires de la collectivité en tout premier lieu les femmes de

catégorie B et C, celles de certains cadres d'emploi de catégorie A en début de carrière, et celles qui occupent le plus souvent des postes à temps partiel. Elles peuvent aussi, dans une très large majorité des cas, avoir en charge quotidienne leurs enfants en cas de séparation.

De réelles avancées sur l'égalité professionnelle femmes-hommes nécessitent la mise en œuvre de mesures concrètes visant à identifier les inégalités, à commencer par celles des rémunérations, et tenter de les gommer ou à minima de les compenser. Nous savons l'exécutif ouvert à ces questions et soucieux d'y répondre. Il nous faut à présent aller au-delà des mots. » ■



## NÉGOCIATION À L'ARRÊT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

### UN ACCORD COLLECTIF NATIONAL

Le 11 juillet 2023, l'ensemble des syndicats représentatifs de la Fonction Publique Territoriale et les employeurs territoriaux ont signé un accord sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC). Pour rappel, la réforme de la PSC dans la Fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agent.es au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux :

- A compter du 1er janvier 2025 pour le risque prévoyance,
- A compter du 1er janvier 2026 pour les frais de santé.

L'accord améliore notamment la prise en charge de la cotisation prévoyance par l'employeur à hauteur de 50 %. L'accord national fait également progresser la couverture des agent.es en imposant le maintien de 90% des revenus (traitement indiciaire + primes), en cas de longue maladie ou d'invalidité, alors que l'ordonnance indique «90% du traitement indiciaire et 40% des primes ».



### AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : UNE SITUATION SINGULIÈRE

Pour rappel, le contrat concernant la Prévoyance dans la collectivité que nous connaissons depuis 14 ans maintient l'intégralité du traitement indiciaire, du régime indemnitaire et de la NBI dès le 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie ordinaire, l'invalidité mais aussi le capital décès (à savoir un an de salaire versé en une seule fois pour les ayants droit de l'agent décédé)

Fort de la parution de cet accord national, un travail de négociation s'est réellement engagé depuis la rentrée 2023 entre la collectivité et les organisations syndicales représentatives. Le sujet de la Prévoyance a été à l'ordre du jour à chacune de ces réunions.

Cependant l'accord national à lui seul ne suffit pas, et doit être complété d'un décret qui était annoncé en novembre 2023 et s'est vu reporté au second semestre 2024. L'absence de ce décret ne permet plus de poursuivre les négociations engagées avec la collectivité et les organisations syndicales représentatives. Le calendrier a été remis en question et les réunions sont suspendues.

### DES REVENDICATIONS FORTES !

Le syndicat FSU 34 a défendu et défendra le maintien du niveau de garanties actuel concernant la prévoyance :

- Incapacité temporaire de travail : 100% TI+NBI+RI
- Invalidité permanente : 100% TI+NBI+RI
- Décès : capital décès 100% TI+NBI+RI
- Garantie obsèques

La FSU souhaite également que ce contrat intègre le jour de carence comme certaine mutuelle le propose. Pour la FSU du conseil départemental de l'Hérault il n'est pas concevable d'être sur une possibilité de garanties moindres.

A suivre....

### PERMANENCES GRATUITES D'ACCÈS AU DROIT

Depuis plus de trois ans la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles gratuites et sur rendez-vous à destination des agent.e.s des collectivités territoriales de l'Hérault.

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, disciplinaire, déontologie, commission de réforme, etc.), en garantissant le respect de la confidentialité, du secret professionnel et en disposant de l'expertise d'un professionnel du droit public. Ces permanences, **sur rendez-vous**, sont assurées par Maître Chloé PION RICCIO Avocate spécialiste en droit public.



La prochaine permanence se déroulera sur Montpellier :

**Le mardi 02 avril 2024 matin**

Contact : [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) ou 04.67.67.77.04

# Supplément Familial de Traitement



Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément à rémunération auquel ont droit les fonctionnaires ou contractuels ayant au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Il est cumulable avec les allocations familiales versées par la CAF. A noter qu'en sont exclus les agents en disponibilité ou détachement ainsi que les vacataires et contractuels de droit privé (apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi).

Instauré en 1917, il a été remis en cause en 2015 dans un rapport de la cour des comptes arguant qu'il faisait double emploi avec la politique familiale de droit commun et préconisant donc sa mise en extinction progressive. Devait s'en suivre une réforme simplifiant les montants et instaurant un nouveau dispositif en 2017 mais qui ne verra pas le jour en raison de sa suspension. Le sujet reste en sommeil depuis, mais le SFT est donc toujours d'actualité.

Ainsi, tous les ans vers le mois de septembre, l'administration glisse avec votre bulletin de salaire le document support à la demande annuelle. Cependant en cas d'oubli, de méconnaissance ou d'erreur et conformément au principe de déchéance quadriennale, un rappel peut s'appliquer sur quatre ans. A noter qu'en cas de congé maladie et de grève, son montant sera maintenu en totalité.

Les conditions d'attribution varient selon que vous soyez deux parents agents publics ou qu'un seul ne le soit, que vous soyez en couple ou que vous viviez seul. En effet si vous êtes un couple de fonctionnaire, le SFT ne pourra être versé qu'à un seul d'entre vous avec possible modification du choix annuellement (voir ci-contre). Cependant la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a modifié l'article 20 du statut général des fonctionnaires afin de permettre, en cas de garde alternée, le partage de la charge de l'enfant entre deux parents (décret au JO du 10 novembre 2020).

Un montant minimum et maximum est appliqué selon les règles suivantes :

- Si l'indice majoré de l'agent public est inférieur ou égal à 449, il bénéficie alors du SFT au taux minimum.
- Si l'indice majoré de l'agent public est compris entre 449 et 717, il bénéficie alors du SFT en partie proportionnel à son traitement brut.
- Si l'indice majoré de l'agent public est supérieur ou égal à 717, il bénéficie alors du SFT au taux maximum.

(Voir les détails dans l'encadré)

A noter qu'il est également possible pour un agent public de céder son SFT à l'ex-conjoint (divorcé ou séparé) ce qui l'autorise à déduire du revenu déclaré aux impôts le montant net dans la mesure où même s'il ne l'a pas perçu directement sur sa fiche de paye, il est tout de même inclus dans son net imposable.

Plus tu gagnes, plus tu gagnes....

Le mode de calcul du SFT est essentiel à comprendre car son montant dépend principalement de l'indice majoré. Si vous êtes un couple d'agent public, cela veut donc dire que plus l'indice majoré du parent choisi est élevé, plus le montant est élevé.

Il est donc très important dans ce contexte d'être vigilant à celui qui demandera le SFT.

## MODE DE CALCUL

(art. 10 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985)

- ▶ pour 1 enfant : 2,29 € ▶ pour 2 enfants : 10,67 € + 3 % du traitement brut plafonné ▶ pour 3 enfants : 15,24 € + 8 % du traitement brut plafonné ▶ par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 4,57 € + 6% du traitement brut plafonné. Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8 %) s'applique à la somme (traitement + NBI). Montants minimaux : ils sont calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 454 (IB 524) soit, à compter du 01/01/2024 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014)
- ▶ pour 2 enfants : 88,05 € ▶ pour 3 enfants : 221,60 € ▶ par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 159,34 €. Montants maximaux : ils sont calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 722 (IB 879) soit, à compter du 01/01/2024 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014)
- ▶ pour 2 enfants : 117,29 € ▶ pour 3 enfants : 299,57 € ▶ par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 217,82 €.

# INSTANCES PARITAIRES

**On n'a pas voté mais on débat quand même !**

## CST DU 14 DÉCEMBRE 2023 :

Pour le dernier Conseil Social Territorial (CST) de l'année 2023, les dossiers à l'ordre du jour concernaient tous la DGA RH :

L'intégration des salarié.es de COGITIS (qui concerne aussi la DGA AT),

- La signature de la charte d'engagement LGBT+,
- La présentation du Rapport Social Unique,
- Le bilan de situation comparée femme-homme,
- Le bilan du plan égalité professionnelle 2021-2023
- Le guide d'application du temps de travail.

L'autre particularité de ce CST était que la présentation des dossiers était informative sans vote des organisations syndicales. Non moins fondamentaux selon la FSU, plusieurs sujets auraient mérité davantage de débat et de temps consacré. Donc malgré l'absence de vote, il importe d'y revenir ici.

### DGA AG/RH : COGITIS.

Ce point d'avancement du projet d'intégration du personnel de COGITIS au 1er juillet 2024 a donné un premier niveau d'informations sans enjeux majeurs à ce stade du projet. Si l'internalisation des services COGITIS ne peut qu'être saluée syndicalement, ce recrutement massif de salariés en CDI marque un virage dans la collectivité. Consécutif à la loi de transformation de la Fonction Publique de 2019, ces effets s'opèrent ainsi concrètement.

Pour l'heure, la FSU avait connaissance de plusieurs faiblesses du dossier COGITIS : Conditions salariales, statut des postes à venir et alternatives proposées, conservation des droits sociaux telle que la mutuelle, autant de sujets pour lesquels les interrogations des salarié.es restent d'actualité.

Le travail se poursuit car COGITIS est à nouveau à l'ODJ du prochain CST de mars.

### DGA RH : CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+

La signature de cette charte le 27 novembre 2023 avec l'association « L'autre cercle » engage la collectivité sur les 3 ans à venir en faveur d'une politique RH et de conditions de travail inclusives et respectueuses de tout.es les agents. Dommage pour la FSU que la thématique LGBT+ n'est pas été mentionnée dans le projetif du plan égalité professionnelle Femme-Homme à venir. La FSU veillera à ne pas se contenter d'un effet de com'...

### DGA RH : RAPPORT SOCIAL

**UNIQUE.** Pour la FSU, les échanges préparatoires sur ce dossier et les indicateurs à cibler ont été de qualité répondant à plusieurs interrogations. Des questions demeurent du jour de carence dont la FSU continue de revendiquer la suppression, de l'assurance chômage, de la gestion des contractuels de plus en plus nombreux sur la collectivité et les accidents de service.

### DGA RH : RAPPORT BILAN SITUATION COMPARÉE F-H .

En lien à ce dossier, la FSU reste en attente du démarrage du comité de suivi des 1607h pour travailler notamment le sujet de la déforfaitisation du télétravail et mesurer l'impact des 1607H sur le renoncement au temps partiel.

### DGA RH : BILAN PLAN ÉGALITÉ F/H 2021-2023.

Il y aurait eu tant à dire sur ce bilan du premier plan d'égalité Femme - Homme mis en place dans la collectivité conformément à la loi. Au-delà des outils et procédures mis à disposition des agent.es de la collectivité, trop peu de temps a été consacré aux discussions de fond selon la FSU et l'analyse des données reste pauvre. Le nouveau plan qui sera à élaborer en 2024 devra être plus ambitieux notamment sur la question des salaires. La FSU déplore que sa demande de données comparatives plus fines et consistantes reste vaine. Nous le redisons : pour affirmer l'égalité salariale, il ne suffit pas de se référer aux grilles indiciaires et au traite-

Engagé.es! #8

-ment de base, qui sont évidemment les mêmes pour les hommes et les femmes, mais il faut par exemple comparer les IFSE socles et majorées de métiers masculinisés et féminisés de même grade. Concernant la lutte contre les VSST, il est indispensable d'aller au-devant des victimes de façon plus régulière et appliquée, former les interlocuteurs et envisager un espace de travail dédié réunissant plus largement les acteurs concernés de la collectivité. La FSU sera plus que jamais au RDV courant 2024 pour la construction du nouveau plan.

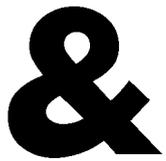
### DGA RH : GUIDE D'APPLICATION DU TPS DE TRAVAIL .

Déjà présenté à la CIC de juin 2023, ce dossier avait fait l'objet d'une demande de report par les représentants du personnel afin d'y travailler plus qualitativement vu les modifications de fond relevées. Pour rappel, ce projet de guide d'application vise à centraliser les informations relatives au temps de travail actuellement dispersées dans divers supports (guide des absences, notes, règlement temps partiel, règlement télétravail, règlement des 1607H). S'il a demandé un travail colossal au service RH, il l'a été également pour la FSU qui n'a pas été en reste pour contribuer autant que possible aux rectificatifs notés d'autant plus qu'il nous avait été précisé lors de la CIC du mois de juin, que ce serait un sujet soumis à vote et qu'il nous incombaît d'apporter la preuve des modifications relevées. Malgré ce, la dernière version du guide restait lacunaire et en attente de finalisation courant janvier 2024. Pas de nouvelle depuis.

Le prochain CST aura lieu le 21 mars prochain. Les dossiers à l'ordre du jour sont :

- DGS : Suppression de la Direction des Relations Extérieures => un report est demandé par les représentants du personnel.
- DGA AG : Intégration du personnel de Cogitis à la DSI.
- DGA RH : Proposition d'évolutions de l'organisation de la DGA RH.

ENGAGÉES  
AU QUOTIDIEN



## PROTECTION DE L'ENFANCE

Avec toute la FSU, syndicats, associations et organisations, la FSU Territoriale continue d'exiger le retrait d'une loi qui garde son caractère anti-immigré malgré la censure partielle du Conseil constitutionnel. Mettant en œuvre la préférence nationale, chère à une partie de la droite et à l'extrême droite, elle conserve son traitement discriminant, notamment à l'égard des mineurs étrangers protégés, impactant ainsi l'essence même de la protection de l'enfance et son universalité. Si la décision du Conseil constitutionnel du 25 janvier a supprimé un certain nombre de dispositions de la loi porteuses de discriminations liées à l'accès au logement, aux prestations sociales ou au regroupement familial, 27 articles subsistent et restent à combattre.

La loi «Taquet» de février 2022, en faveur de la protection de l'enfance, exigeait des Départements qu'ils proposent un accompagnement aux jeunes majeurs de 18 à 21 ans qui étaient pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance avant leur majorité. L'article 44 de la loi immigration vient créer une nette discrimination concernant les jeunes étrangers faisant l'objet d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF), en les privant de ce droit. Exclus par conséquent des dispositifs de protection de l'enfance en direction des jeunes majeurs, ils subissent un traitement discriminant inacceptable.

D'autres mesures, comme l'obligation de justifier d'un niveau de langue suffisant (article 20), celles empêchant le renouvellement de titre de séjour (article 21) ou la tenue d'un fichier d'empreintes et de photographies des Mineurs Non Accompagnés (MNA) délinquants ou supposés délinquants (article 39), viennent aussi freiner le parcours et la régularisation des mineurs et jeunes majeurs étrangers.

La FSU Territoriale dénonce toutes ces discriminations qui contribuent ainsi à mettre en danger les mineurs et jeunes majeurs qui doivent

être protégés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance. La protection de l'enfance, parce qu'elle accompagne, soutient et protège toutes les vulnérabilités doit rester universelle. Les agent.e.s territoriaux.iales, travailleurs sociaux, assistants familiaux, agent.e.s administratif.ves et techniques qui concourent à cette mission ne peuvent servir les basses œuvres des politiques de préférence nationale. En effet, cette loi entre en pleine contradiction avec les principes éthiques et déontologiques du travail social et médico-social et leurs missions d'accueil et d'accompagnement. La FSU Territoriale exige par conséquent l'abrogation de cette loi.



### LA MESURE DE PLACEMENT À DOMICILE REMISE EN CAUSE PAR UN AVIS DE LA COUR DE CASSATION

La Cour de cassation vient de rendre un avis, le 14 février 2024, sur une demande présentée par le Tribunal Judiciaire de Moulins. Cette demande d'avis portait sur la qualification juridique pouvant être donnée à une mesure de placement à domicile, en l'état du droit en vigueur depuis la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants. Et pour la Cour de cassation la mesure dite de « placement éducatif à domicile » relève non pas d'un placement au service de l'aide sociale à l'enfance, mais d'une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert, renforcée ou intensifiée, éventuellement avec hébergement, prévue à l'article 375-2 du code civil. Au-delà de la nature de la mesure c'est bien la responsabilité de l'enfant confié au service de l'aide sociale à l'enfance qui est donc compromise puisque, dans le cadre d'une AEMO les parents conservent tous leurs droits... C'est en tout cas un petit cataclysme dans la protection en général qui ne manquera pas d'avoir des effets sur les services de la DGA-SD. L'effet se portera surtout sur les services habilités SAP qui vont, à terme, devoir se transformer. Car le législateur pense que comme l'AEMO peut se doter d'une mesure de placement depuis la loi du 14 mars 2016, pas besoin d'en rajouter. A part que le prix de journée d'une mesure de placement et celui d'une mesure de milieu ouvert n'est pas le même...

# ASSISTANTS FAMILIAUX

## LA LUTTE CONTINUE

Engagé.es! #8

**A**u printemps dernier, alors que l'inflation était au plus haut et que le prix du carburant atteignait des sommets, la directrice de la DEF\* annonçait avec une certaine satisfaction lors d'une rencontre avec les organisations syndicales une revalorisation de 1% de l'allocation d'entretien\*\*

Cette augmentation de 16 centimes lui semblait suffisante pour couvrir une flambée des prix constatée depuis plusieurs mois.

Les assistantes familiales présentes et leurs représentants ont fortement réagi.

La FSU a dénoncé le fait que la DEF faisait porter sur le salaire de ces professionnelles le coût d'une inflation importante touchant les besoins quotidiens des enfants confiés au département dans le cadre de la protection de l'enfance. La DEF se dédouanait ainsi de ses obligations financières de couvrir ces besoins de façon satisfaisante.

Face à notre indignation, la Directrice du pôle (PASEF) s'est vue dans l'obligation de prendre en compte nos arguments et reconsidérer cette proposition choquante.

La FSU et les 3 autres syndicats ont également écrit au Président Mesquida pour dénoncer cette ignominie et rappeler son engagement d'aligner l'allocation d'entretien sur l'inflation et notre revendication de longue date de porter cette prestation à 20€.

Comme à son habitude, nous n'avons pas eu de réponse directe de l'exécutif, mais les assistantes familiales ont reçu un courrier du Président leurs annonçant pour 2024 la réévaluation de l'allocation d'entretien au montant revendiqué soit 20€ par jour et par enfant confié au Département.

Au-delà de cette action, la FSU reste fortement engagée auprès de cette profession pour porter des revendications tant salariales que liées aux conditions de travail. Dans le cadre de la FSSCT (ex CHSCT) nous travaillons à ce que les assistantes familiales bénéficient au même titre que les agents de la collectivité d'une vraie politique de prévention des risques professionnels.

Prochainement, les représentants FSU retourneront sur les territoires à la rencontre de ces professionnel-le-s dans la perspective de la réunion prévue avec leur direction fin mai.

Une première réunion est programmée à Béziers Foch le 22 mars ; d'autres suivront à Clermont-L'hérault, Bédarieux, Lunel ...

Contactez-nous !

\*DEF : Direction Enfance Famille.

\*\*l'allocation d'entretien est une prestation destinée à couvrir les besoins de l'enfant accueilli chez une assistante familiale (hors vêture et argent de poche) Elle est calculée par jour et par enfant présent et versé mensuellement. Ce n'est donc pas du salaire.

## SEGUR : AJUSTEZ VOTRE REVENU FISCAL DE REFERENCE ! (CTI ou en prime)

Pour bon nombre d'agent(es) de la collectivité, l'année 2023 a fait

l'objet d'un paiement de rappel de CTI SEGUR ou d'une prime SEGUR en IFSE majorée pour l'année 2022. La FSU attire votre attention en vue de votre prochaine déclaration de revenus.

### POURQUOI ?

Pour éviter de passer à la tranche supérieure et donc de voir son taux d'imposition augmenter.

Avoir un Revenu Fiscal de Référence juste permettant l'étude de demande de bourses d'études, des prestations sociales pour le personnel, de la participation de l'employeur au contrat santé et/ou prévoyance...

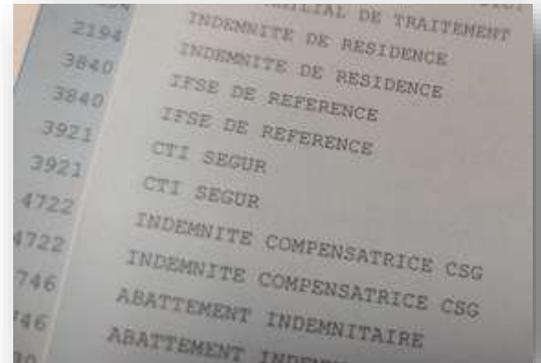
Après contact avec le service des impôts, une première réponse nous a été donnée pour ajuster au mieux la déclaration des revenus 2023 à venir.

### COMMENT ?

En cochant la case « OXX ».

Il s'agit de rectifier le montant de votre revenu net imposable annuel 2023 déclaré par l'administration au centre des impôts, en déduisant le montant net du rappel SEGUR de 2022. En effet, il est possible de déclarer ce montant versé de manière rétroactive dans la déclaration « 2042C » à la case « OXX ». Le montant inscrit dans cette case spécifique sera évidemment imposable mais fera l'objet d'un calcul spécifique et différencié.

Cette déclaration ne peut être à la défaveur du contribuable cependant il faudra pouvoir apporter le cas échéant une justification des montants rectifiés et ajoutés. La FSU a interpellé la DGA des Ressources Humaines pour d'ores et déjà demander la transmission d'une attestation précisant le caractère rétroactif du montant net du SEGUR (ou équivalent) pour 2022 versé en 2023 aux agent(es) concerné(es) ou qui en feront la demande. Cette attestation justifiera l'ajustement des montants déclarés par l'activation préalable de la case « OXX ».



# FRANCE TRAVAIL

## LE GOUVERNEMENT DOIT RENONCER À LA SUPPRESSION DE L'ASS

Le 30 janvier dernier lors de son discours de politique générale à l'Assemblée Nationale, le Premier Ministre a annoncé la suppression de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS). Cette annonce brutale et sans fondement a visiblement été faite sans consultation préalable de France Travail, laissant les personnels totalement démunis face aux questionnements légitimes des usagers concernés, inquiets pour leur avenir. Cette décision irresponsable aura à coup sûr plusieurs conséquences, y compris au conseil départemental de l'Hérault...

### ASS VOUS AVEZ DIT ?

L'allocation de solidarité spécifique (ASS) est une allocation versée par France Travail (ex-Pôle emploi) qui succède à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) lorsque les droits au chômage des salariés du privé sont épuisés. L'objectif initial étant de leur permettre un revenu minimum de remplacement sous certaines conditions pour théoriquement couvrir leurs besoins fondamentaux avant de retrouver une activité professionnelle. Versée sous certaines conditions, notamment de ressources, il faut avoir travaillé au moins 5 ans, à temps partiel ou à taux plein, durant les 10 dernières années précédant la fin de son dernier contrat de travail... La suppression de l'ASS amènerait plus de 300 000 personnes à basculer directement au Revenu de Solidarité Active chaque année (quelques 3000 environ dans l'Hérault).



### QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES PERSONNES ET LES FAMILLES ?

Au delà de cette décision politique méprisante, il est crucial de souligner les conséquences dévastatrices pour les travailleuses et les travailleurs qui, hier encore, étaient privé.es d'emploi et qui seront demain privé.es de l'ASS. Si les bénéficiaires de l'ASS sortaient des rangs de ceux bénéficiant du chômage et de l'Allocation de Retour à l'Emploi il y a cependant une différence essentielle entre l'ASS et le RSA. L'ASS n'est pas rattachée au foyer, cela veut dire que vous en bénéficiez quel que soit le revenu de votre conjoint ou conjointe, contrairement au RSA, qui dépend des revenus du ménage. Par conséquent cela signifie que des gens en couple qui percevaient l'ASS pourront se retrouver sans rien, en fonction des revenus de leur conjoint... Cette annonce laisse les privé.es d'emploi concerné.es dans l'incertitude la plus totale, ignorant délibérément les préoccupations légitimes de ces usagers de France Travail. Pire encore, aujourd'hui, les allocataires de l'ASS continuent de valider des trimestres pour leur retraite...

### PLUS DE BÉNÉFICIAIRES DU RSA, PLUS DE PRÉCARITÉS...

Une fois de plus, le gouvernement frappe les plus vulnérables, les condamnant ainsi à une précarisation accrue et à un prolongement de facto de l'âge de leur départ à la retraite. C'est une nouvelle fois les plus précaires qui sont sacrifiés sur l'autel des décisions politiques pour servir des politiques libérales dévastatrices.

*Punir les précaires et faire  
en sorte que les salaires  
n'augmentent pas*

Au département de l'Hérault la suppression de l'ASS ne serait pas sans conséquence pour les agent-es de la DGA-SD et de la DGA-DETIE. Nous l'avons dit sans l'ASS ce sont de nombreuses personnes et familles qui basculeront au RSA. Et qui dit RSA dit grande précarité et le besoins de soutiens, social et financier. Ce sont en tout cas quelques milliers de personnes supplémentaires qui viendront grandir les rangs des parcours d'insertion dans le cadre de Contrat d'Engagement Réciproque et augmenter les files actives des STS et des SDI.

### UNE DÉCISION IDÉOLOGIQUE, PUNITIVE MAIS « PRATIQUE » POUR LE GOUVERNEMENT

Cette mesure poursuit l'œuvre mensongère libérale qui considère que quand les personnes ne retrouvent pas d'emploi, c'est de leur faute, niant encore et toujours toutes les études en la matière. Cette politique s'inscrit dans la droite ligne des précédentes réformes engagées par le gouvernement dans ce domaine. Elle incarne l'objectif de punition sociale des personnes hors de l'emploi pour récompenser implicitement celles qui en ont un. En dégradant les conditions de vie hors de l'emploi on pousse les personnes à accepter tout type d'activité, même dans des conditions de travail et de rémunération très dégradées. Plus largement, accroître la précarité des personnes hors de l'emploi et de facto creuser l'écart avec les personnes en emploi, cela permet de faire en sorte que les salaires n'augmentent pas...

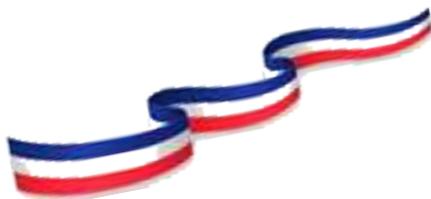
## PROMOTION

### INTERNE

Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. À cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaires pour permettre une promotion interne (1 nomination possible pour 2 recrutements au lieu de 3) ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité (2 ans au lieu de 4 ans). Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2024.

### MODALITES DE NOMINATION

Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Le décret vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il précise le périmètre des emplois soumis à ces obligations. Il détermine le calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations ainsi que le montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données.



### L'ASSEMBLÉE NATIONALE NE COMPTE QUASIMENT PLUS DE REPRÉSENTANTS DES MILIEUX POPULAIRES

À quand la parité sociale à l'Assemblée nationale ? Employés et ouvriers représentent la moitié de la population active et comptent pour dix fois moins parmi les député(e)s. Contrairement à la question du genre, la composition sociale intéresse peu, y compris dans les instances représentatives. Il est bien difficile, quand on vient d'un milieu populaire, d'accéder à l'Assemblée nationale. Il faut pouvoir consacrer de longues heures à la politique au-delà de son temps de travail, pour s'investir dans les réunions où les enjeux de pouvoir se décident.

Depuis l'effondrement du parti communiste, aucun grand parti n'a intégré une composante importante d'adhérents et de représentants issus du bas de l'échelle sociale.

Pas plus qu'une meilleure représentation des sexes, celle des catégories sociales ne garantit une politique plus juste. Mais le fait que les ouvriers et les employés ne puissent plus s'exprimer à l'Assemblée nationale devrait néanmoins préoccuper les commentateurs et, plus largement, la société.

Source : Observatoire des Inégalités

## COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 modifiant les dispositions du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Par principe, l'article 7-1 du décret n° 2004- 878 du 26 août 2004 prévoit que le nombre de jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) ne peut excéder 60 jours. Pour faire face aux besoins liés à l'organisation des jeux olympiques et permettre une meilleure gestion des ressources humaines dans le cadre de cet événement sportif, le décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 modifie la rédaction de cet article. Il renvoie à un arrêté ministériel du 9 janvier 2024, le soin de déterminer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.



### PARIS 2024

À ce titre, l'arrêté du 9 janvier 2024 mentionne :

- que le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte

épargne-temps est maintenu à 60 jours ;

- qu'à titre dérogatoire pour l'année 2024, le plafond est fixé à 70 jours.

Pour les agents dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, le plafond est augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de 60 jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités prévues par délibération (jours de congés uniquement en ce qui concerne le département de l'Hérault).

Le décret et l'arrêté du 9 janvier 2024 entrent en vigueur le 11 janvier 2024.

Ce qu'il y a savoir c'est que pour celles et ceux qui ont déjà un CET à 60 jours ou plus, il pourra être augmenté de 10 jours max, par conséquent pour celles et ceux qui sont déjà à 70 jours il pourra en faire un maximum de 80 jours.

# ENSEMBLE AU QUOTIDIEN

# FSU/ STANILAS GUERINI

La FSU, représentée par Benoit Teste, secrétaire général, accompagné de Julien Fonte (Co-SG de la FSU Territoriale et de Guislaine David (co-SG du FSU-SNUIPP) ont rencontré « l'ex-nouveau » Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guérini le 15 février.

Tout d'abord la FSU a tenu à rappeler le contexte de mobilisation, avec des perspectives d'action les 8 et 19 mars sur deux sujets suscitant beaucoup d'attente tandis que le ministre voulait aborder avec les partenaires sociaux ce qu'il identifie comme les chantiers de la période : loi en préparation, salaires, conditions de travail (semaine de 4 jours, organisation du travail, télétravail), égalité pro, formation.

La FSU a pris l'initiative d'ajouter un certain nombre de sujets, voir ci-dessous.

## LOI EN PRÉPARATION

Le ministre a rappelé son intention de mener des concertations pour aboutir à cette loi, il dit ne pas avoir changé de philosophie et défendre le statut...

Par ailleurs, il insiste sur le contexte « difficile » de maîtrise des dépenses publiques. La FSU est tout de suite intervenue sur la notion de mérite mise en avant en particulier par le Président, avec une question en particulier : Comment le ministre compte-t-il éviter de tomber dans les travers observés à chaque fois que cette notion de mérite a guidé une évolution de la fonction publique ? C'est-à-dire le renforcement des inégalités femmes hommes, la mise en concurrence des collègues et des services entre eux, etc. Comme toute réponse, le ministre se contente de dire que la question doit être « élargie » et qu'elle concerne aussi en particulier la valorisation des compétences, y compris celles acquises avant l'exercice dans la fonction publique et qu'il faudra donc avoir des discussions adaptées à chaque métier. Les mesures prises dans la loi pourraient être par conséquent « des points d'appui pour des négociations dans les ministères ». Bref, cela reste quand même très nébuleux ...

La FSU a aussi interrogé le ministre sur ses propos tenus concernant le licenciement\*, en particulier pour insuffisance professionnelle. Il nous a assuré que les dispositifs existants dans la fonction publique n'étaient pas visés et qu'il ne s'agissait pas de créer de nouveaux dispositifs. Sur la question salariale, la loi créerait des « Négociations Annuelles Obligatoires » (NAO). La FSU a d'abord dit son opposition à rechercher le strict parallélisme avec le privé, y compris dans le fait de nommer « NAO » un objet qui n'est pas le même (dans la fonction publique, l'enjeu direct n'est pas le « partage de la valeur » au sens de ce qui se joue dans une entreprise) et ensuite sur le désaccord de la FSU de fonctionner annuellement sur des accords soumis à signature majoritaire. Le ministre s'est dit ouvert à la discussion sur ce point ...

Question calendrier, les grandes orientations de la loi et donc les premières mesures concrètes envisagées pourraient être présentées aux partenaires sociaux « au premier semestre », pour discussions approfondies jusqu'à l'automne 2024 où ce projet de loi entamerait son parcours parlementaire.

## SUR LES SALAIRES

Malgré les revendications portées par la FSU indiquant l'aspect central et urgent de traiter cette question avec des mesures générales, le ministre semble rester sur l'idée que 2024 pourrait être une année blanche, les choses pouvant évoluer selon la réussite de la mobilisation du 19 mars (il semble d'ailleurs que le ministre veuille d'ores et déjà présenter cette réunion salariale comme une forme de réponse aux mobilisations du 19 mars). A suivre...

## RETRAITES

La FSU a fermement rappelé sa demande d'un conseil commun de la fonction publique. Ce conseil commun spécifique sur les retraites devrait en effet se tenir annuellement. Si le ministre a évoqué la discussion usure professionnelle / pénibilité, il y a toute une autre série de sujets à débattre sous le prisme fonction publique : retraite progressive (premier bilan), droits familiaux et conjugaux. La FSU a notamment rappelé l'injustice faite aux femmes fonctionnaires en 2003 et notre détermination à voir le sujet des droits pour enfants évoluer favorablement.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

A la question de savoir si le ministre pense aller vers un nouvel accord fonction publique, le Ministre a répondu vouloir faire le bilan de l'accord existant, avant de boucler un nouvel accord dans le 2<sup>e</sup> semestre 2024.



Sur le fond, la FSU a redit que les plans d'actions ne pouvaient pas aboutir à une amélioration lorsque les réformes structurelles vont toutes à l'inverse de l'égalité professionnelle (celle à venir sur le mérite en est un parfait exemple...). Par ailleurs, l'absence de transparence sur

les données générées invisibilise les phénomènes, l'index y contribuant encore davantage. La FSU a d'ailleurs demandé comment les nouvelles obligations sur la transparence sur les salaires devaient se traduire, sans vraiment répondre le ministre a reconnu que cela aurait forcément des conséquences sur l'index (cela devrait en effet le rendre caduque).

Enfin la FSU a insisté sur la nécessité de traiter en priorité la question des métiers féminisés (axe 3) et celle des moyens donnés à lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) dans l'axe 5.

Enfin, le Ministre a affirmé être en train de travailler sur un nouveau type d'arrêt maladie qui pourrait couvrir plusieurs sujets à la fois (fausses couches, endométriose, congé menstruel) ce qui permettrait de l'exclure du jour de carence et en même temps de traiter la question de la confidentialité vis-à-vis de l'employeur. Nous n'avons pas pu obtenir plus d'information sur ce point (contenu, calendrier, etc.) malgré notre insistance.

## PSC

Concernant la Transcription de l'accord Protection Sociale Complémentaire à la territoriale : le ministre a indiqué que l'accord collectif serait appliqué mais que la partie statutaire (transposition de ce qui s'est fait à l'État) ne se ferait « pas tout de suite »...

A suivre...

\* Questions politiques - France Inter/11 février

## DÉCLARATION DE LA FSU TERRITORIALE EN PRÉSENCE DU MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Monsieur le ministre,  
Madame la ministre déléguée,  
Monsieur le président,  
Mesdames et messieurs,

Votre présence à ce CSFPT est l'occasion d'aborder les sujets qui traversent le versant territorial de la fonction publique. Ces dernières années ont été marquées par une dégradation du statut, des conditions d'emploi et de travail des agents territoriaux, dégradation qui a eu un effet certain sur les recrutements et donc la qualité du service rendu à la population, et en particulier les usagers les plus fragiles.

Avant d'aborder les sujets proprement statutaires, il nous faut rappeler ici certains choix politiques de ce gouvernement. La réforme des retraites, la réforme de l'assurance-chômage et du RSA ont pour conséquence l'accroissement des inégalités sociales et la précarisation d'une part croissante de la population.

De fait, l'action des services publics, et plus particulièrement des services publics locaux, est de plus en plus nécessaire au maintien de la cohésion sociale, alors même que les moyens sont de plus en plus contraints tant sur le plan budgétaire que sur le plan humain.

Sur le plan statutaire, la loi de 2019 a en effet desaisi les CAP de leurs compétences en matière de carrière, opacifiant encore des décisions qui peuvent paraître arbitraires pour les agents, malgré la mise en place des LDG dont l'application ne peut être contrôlée. La suppression brutale des congés dans certaines collectivités au prétexte du respect des 1607h, juste après la période Covid au cours de laquelle les agents territoriaux n'ont pas ménagé leurs efforts, a été vécue comme un manque de reconnaissance par nos collègues, en plus de participer pleinement à la perte d'attractivité des métiers de la FP.

Enfin, l'ouverture des recrutements contractuels a augmenté la précarité, d'autant plus dans une période de stagnation salariale couplée à l'inflation galopante de ces deux dernières années. La réforme des retraites, en repoussant l'âge de départ de deux ans, a en outre encore aggravé la situation des agents, dans un contexte de vieillissement des effectifs qui pour beaucoup occupent des métiers pénibles.

Le sujet des salaires est en effet central aujourd'hui. Les séries de mesures au coup par coup ont non seulement déstabilisé l'ensemble de l'équilibre des grilles indiciaires mais ont également provoqué un tassement des perspectives de carrière. Par ailleurs, si nous saluons le principe des mesures générales pour le point d'indice qui ont été prises par la suite, elles ont été immédiatement absorbées par l'inflation.

De plus, elles n'ont pas permis de corriger les inégalités salariales structurelles entre les femmes et les hommes, issues des différences entre les grilles des cadres d'emplois fortement féminisées et celles des cadres d'emplois plus masculins. Enfin, les inégalités entre collectivités ont été accentuées par la décision de laisser à la liberté des employeurs territoriaux la décision de verser la prime pouvoir d'achat, automatique dans les deux autres versants de la fonction publique.

Des mesures salariales fortes sont ainsi attendues par les agents pour cette année 2024. Le projet de loi « fonction publique » prévu pour le second semestre doit ainsi comporter des mesures générales de revalorisation signifi-

cative du point d'indice, de correction structurelle des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de perspectives de carrière. Nous ne pourrions accepter une nouvelle étape dans l'individualisation des rémunérations des salaires et des carrières au nom d'un prétendu mérite. Nous attendons également que ce projet de loi permette la transcription législative des dispositions de l'accord PSC dans son intégralité, ainsi que vous vous y êtes engagés. C'est enfin l'occasion de corriger les déséquilibres entre les droits des agents et des employeurs issus de la loi de 2019 dont la FSU Territoriale revendique toujours l'abrogation.

Dans le contexte austéritaire annoncé par le ministre du budget, nous serons particulièrement attentifs au sort réservé aux agents territoriaux qui expriment aujourd'hui le sentiment que la fonction publique territoriale est le parent pauvre du service public.

C'est pourquoi la FSU Territoriale appelle les agents à la grève et à la mobilisation les 8 et 19 mars.

*« C'est pourquoi la FSU Territoriale appelle les agents à la grève et à la mobilisation les 8 et 19 mars ! »*

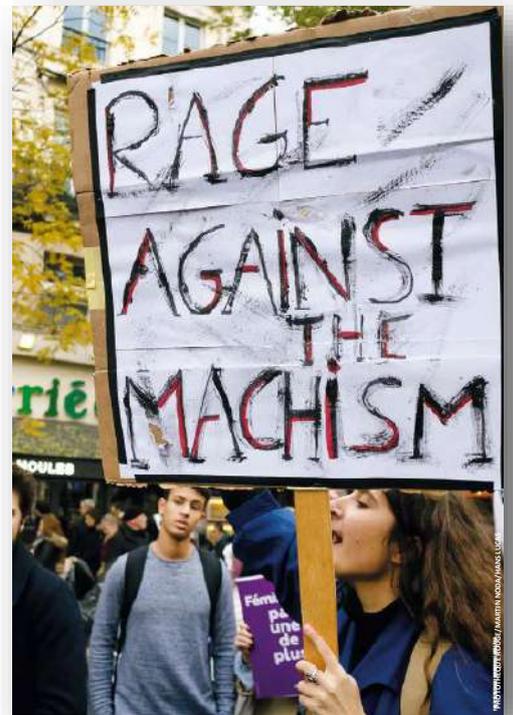


Vous aurez certainement remarqué que les organisations syndicales de la collectivité ont (encore) la capacité de vous interpeller directement sur votre boîte mail. Si l'on ne s'en prive pas, nous sommes vigilants à ne pas en abuser contrairement à ce que l'on peut entendre parfois. D'ailleurs, en tant qu'agent-e et notamment pour celles et ceux qui travaillent beaucoup derrière leur écran, nous sommes plus souvent interpellés par des mails qui ne nous concerne pas sur les applications défectueuses ou en maintenance, des invitations sur

Otium ou bien encore les annonces de l'Amicale, etc.

Très à la marge, la FSU est destinataire de mails pestant contre notre communication. Et pour nous ce n'est pas un hasard si à chaque fois cela fait suite à notre communication du 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes) ou du 25 novembre (journée internationale contre les violences sexistes et sexuelles) et que ces mails sont systématiquement envoyés par des hommes.

Si ce type d'interpellation peut nous heurter dans l'investissement que chaque militant-e met au service du collectif (d'autant plus qu'ils frisent souvent l'agressivité ou le mépris) cela confirme que le travail autour des questions d'égalité professionnelle et des violences sexistes et sexuelles est plus que nécessaire car malgré l'investissement de notre organisation syndicale, mais aussi de l'administration, « les relous du 8 mars » savent nous rappeler que c'est loin d'être gagné.



## Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977  
avenue des Moulins - 34087 Montpellier

Cedex 4 - 0467677704 - 0783837765

[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - [www.snuter34.fr](http://www.snuter34.fr)

Engagé.es ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault -  
Section FSU du conseil départemental de l'Hérault - Hôtel du département - Mas  
d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34084 Montpellier Cedex 4 -

04.67.67.77.04 - 07.83.83.77.65. - Alco 1 Bureau 0003 -

[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr). Responsable de la publication : Emmanuel  
SAMSON - Conception graphique : Espergu et *Le Fait Maison* - remerciements  
au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques  
du département de l'Hérault.



[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

