



Syndicat INTER 87 F.S.U., 44 rue Rhin et Danube, 87280 LIMOGES.

☎/Répondeur 05.55.33.33.99 ☎/fax 05.55.32.68.34

✉ e-mail : inter87.fsu@wanadoo.fr

Le journal aux adhérents

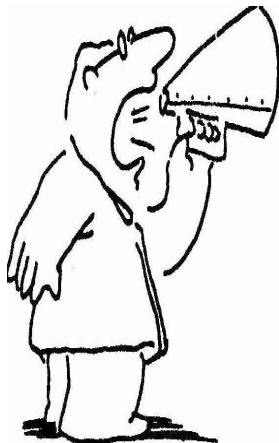
NUMERO 55 FÉVRIER 2012

Solidarité avec les ALBANY de Saint-Junien...

DANS CE
NUMÉRO :

EDITORIAL	1
LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.	2 à 3
PROJET DE LOI SUR LA RESORPTION DE LA PRECARITÉ	4 à 5
DES SERVICES PUBLICS POUR TOUS ET PARTOUT...	5 à 6
ACTUALITÉ JURIDIQUE	7 à 8

EDITORIAL



Mardi 29 février 2012, 14h30, plus de 600 à 700 personnes sont réunies devant le Ciné-Bourse à Saint-Junien pour rejoindre les salariés d'Albany partis de leur usine à pied à destination du centre ville, accompagné d'élus locaux.

A 15 heures, les deux cortèges font la jonction, l'émotion est intense. Le speaker syndical martèle dans le micro l'ancien nom de l'entreprise : COFPA, COFPA ! Il est repris en chœur par tous les manifestants rappelant ainsi que l'histoire de cette entreprise est liée depuis 80 ans à la ville de Saint-Junien. Des salariées pleurent devant ce grand mouvement de solidarité. Il y a de quoi car, depuis le week-end dernier, dans cette entreprise florissante de papier tissé, les patrons de la multinationale « Albany International Corporation » ont disparu après avoir cadenassé les machines. Des adhérents FSU ont pu se libérer pour être présents, qu'ils soient ici salués.

21 millions d'euros de chiffre d'affaires – 4,6 millions d'euros de bénéfices, 133 emplois menacés...

L'affaire Albany, une leçon de choses : Albany a racheté en 2000 l'ancienne usine COFPA. Pour s'installer, elle a fait monter les enchères entre Saint-Junien et Etagnac, pour finalement choisir Saint-Junien. En s'installant dans une usine flamboyante neuve, elle a bénéficié de 1,5 millions d'Euros d'aide des collectivités territoriales (Communautés de communes, Conseil général et régional). 10 ans plus tard, alors que l'entreprise affiche 22% de taux de rentabilité et des carnets de commande pleins, celle-ci, sans autre explication, veut désertir la ville laissant sur le carreau 133 salariés.

Depuis le 6 mars, des responsables politiques envoient des courriers ou visitent l'entreprise, attendus à chaque fois par les personnels et les élus locaux, car Albany, c'est aussi des emplois induits, une taxe professionnelle (CTE maintenant) de près de 300 000 euros pour la communauté de communes.

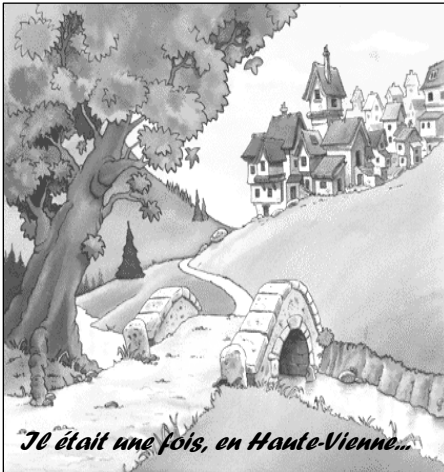
Albany est révélateur de ces prédateurs industriels, tenus par des fonds de pension, qui viennent racketter les collectivités, au nom de la sauvegarde de l'emploi et qui, quelques années après avoir engrangé suffisamment de bénéfices, jettent ses salariés comme des chiens. Si la politique a encore un sens, il faut alors une loi interdisant les licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices et pour obtenir le remboursement des fonds publics versés.

Les salariés veulent être respectés qu'ils soient du privé ou du public : Peu importe la technicité, l'ancienneté, l'engagement professionnel. Contrairement à tous les discours entendus en cette période électorale, aujourd'hui, jamais le monde du travail, celui qui fait la richesse de ce pays, n'a été autant ignoré voir méprisé. Alors bien sûr, dans la fonction publique, les agents titulaires bénéficient de la protection de l'emploi mais pour combien de temps ?

N'oublions jamais, à quelques semaines d'élections importantes, qu'il y a 3 ans, 87 députés de la majorité présidentielle actuelle avait écrit un projet de loi qui supprimait la garantie de l'emploi dans toute la fonction publique !

La coupe est bien pleine : c'est peu de dire qu'au syndicat nous pensons qu'il faut que cela change au niveau de l'Etat, mais aussi dans nombre de collectivités ou bien trop souvent la couleur politique et les idéaux affichés dissimulent mal autoritarisme, mépris et non reconnaissance du travail exercé. Quand il ne s'agit pas tout simplement du non respect des droits sociaux et du statut. **C'est pour cela que notre syndicat agira toujours en toute indépendance partout où il est sollicité pour défendre les salariés.**

Daniel CLEREMBAUX



LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.

DU RIFIPI A CHALUS : LES NOUVELLES TECHNIQUES DE MANAGEMENT...

Au mois de février, une collègue de Châlus nous a téléphoné, catastrophée. Elle venait de passer en notation avec l'adjoint au maire en charge du personnel. Cet entretien s'est, comme vous vous en doutez, **très mal passé...**

En effet, le ton est très vite monté. Suite à une remarque de notre collègue qui regrettait que son évolution de carrière se faisait au maximum, l'adjoint au maire lui a dit que c'était volontaire. Elle a demandé ensuite pourquoi le maire n'était pas présent lors des entretiens comme c'était le cas les autres années.

Il lui a répondu que « ça ne valait pas la peine de perdre son temps avec des gens comme elle » !!

Notre collègue a considéré que les propos à son encontre étaient méprisants pour ne pas dire injurieux et qu'elle ne pouvait pas rester. Notre collègue s'est donc levé pour partir en disant qu'elle n'allait pas lui faire perdre son temps... Et là, ça a dégénéré...

A ce moment-là, l'adjoint a saisi notre collègue par l'encolure. Puis, comme elle avait réussi à se dégager et cherché à sortir par une autre porte, il a bloqué cette porte avec son pied. Elle a essayé d'ouvrir la porte en passant son bras. L'adjoint a continué, malgré tout à s'appuyer sur la porte bloquant son bras et lui faisant mal.

Suite à cela, nous lui avons, d'une part, conseillé de quitter son service et d'aller voir son médecin pour se faire arrêter puis d'aller à la gendarmerie déposer plainte pour violence physique contre son supérieur hiérarchique ce qu'elle a fait. Une demande de protection fonctionnelle a été déposée auprès du maire de la collectivité. Nous attendons la suite. Curieusement, depuis l'incident, le maire ne s'est toujours pas manifesté...

Depuis de nombreux mois, nous constatons une escalade dans les rapports hiérarchiques entre les employeurs et les agents. Ceux-ci subissent de plus en plus de mépris mais là, nous venons de dépasser la mesure.

Notre collègue a souhaité que sa mésaventure soit relatée dans notre journal pour que cela serve d'exemple à d'autres agents qui pourraient être dans la même situation...

COUP DE TONNERRE SUR LES LYCEES

L'année 2012 a mal commencé avec l'annonce par le Recteur de nouvelles suppressions massives d'emplois, de la fermeture du lycée du Mas Jambost et de l'EREA de Meymac, de la suppression de filière menaçant l'existence des lycées de Saint Leonard et de Felletin. **Heureusement la riposte a été à la hauteur et a permis de faire céder le Recteur sur des points importants...**

Les lycées ainsi que la plupart des filières menacés de fermetures ont été sauvés grâce à la forte mobilisation de toute la communauté éducative, des élèves, des citoyens, des collectivités locales.

Les collègues ATEC, du Mas Jambost et de l'EREA conserveront donc leur poste et pourront continuer à s'investir au quotidien pour faire vivre ces établissements.

C'est donc une victoire, mais une victoire en demi-teinte. En effet, le Recteur a maintenu les 278 suppressions d'emplois dans l'enseignement, ce qui va continuer à affaiblir le Service Public au détriment des élèves. La menace de fermetures dans les prochaines années n'est pas écartée... Restons donc vigilants.

Merci à tous les collègues qui se sont mobilisés, Ils ont directement contribué à cette victoire.

Depuis début janvier et l'annonce de ces mesures, nous avons été aux côtés des agents, notamment lors des manifestations des 11 et 20 janvier devant le Rectorat, en relayant les pétitions, message de soutien sur le blog du Mas Jambost, etc... ou bien lors du CHS de la Région le 18 janvier et du CTP du 26 janvier.

Le Préavis de grève que nous avons déposé (conjointement avec les autres syndicats) auprès de la Région court jusqu'aux vacances de février. Il permet à tous les collègues de participer aux prochaines actions.

Christophe Nouhaud – Section FSU du Conseil Régional

CONSEIL GENERAL : « C'EST QUAND, QU'ON VA OU ? *(Renaud 1994) »**LA PRESIDENTE S'EST INVITEE AU CTP POUR :**

- Lire un texte justifiant la réorganisation et demandant aux syndicats «d'apaiser les personnels » (sic !)
- **Confirmer son annonce aux vœux d'augmenter à 7 euros**, en deux ans, la valeur du chèque déjeuner (1er juillet 2012 et 1er juillet 2013). Participation de 50% de l'employeur. Avancée certes, mais les agents des collèges sont toujours écartés, alors qu'ils sont soumis depuis 2011 à la déclaration d'avantages en nature.
- Annoncer qu'elle veut engager **une participation de l'employeur au cout des mutuelles pour les « rémunérations peu élevées** ce que nous demandons depuis des années (tant mieux) et qui est facilitée par la loi.
- **Dire son refus de créer un véritable COS** (comme dans les grandes collectivités), et de proposer un «petit COS » au champ d'activité de l'amicale dont le CG avait provoqué la dissolution !

LA REORGANISATION : UNE DECISION UNILATERALE, INSECURISANTE ET HUMAINEMENT DEVASTATRICE :

Tous les pôles sont touchés, certains plus que d'autres comme le PEJ, tout le secteur social.....(qui ne devait pas l'être encore en fin d'année 2011). Nous avons vécu près de 10 réorganisations en une quinzaine d'années. Qui peut établir un projet durable de fonctionnement de services dans ces conditions ? Que reste-il des discours ambitieux sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières

A marche forcée, les directeurs de MSD aujourd'hui en poste, sont contraints de « repositionner » y compris sur leur propre poste pour espérer le garder ! Mais, cerise sur le gâteau, tous ces postes sont ouverts à tous les agents, y compris non titulaires?. Même avec 7 MSD au lieu de 10, il est donc possible que plus de 3 collègues perdent leurs postes. On se croirait dans une émission de « télé réalité »: contraindre les agents à être en concurrence les uns avec les autres. Est-ce cela la gestion sociale du Conseil général ? Plus fort, la fiche de poste précise, dans la partie «savoir-être», la condition de **«loyauté institutionnelle»**. Qu'est-ce que cela signifie : que les directeurs de MSD pourraient ne pas être loyaux vis à vis du Conseil général ? Ou qu'ils ne l'étaient pas, ou pas assez précédemment !

Cette phrase en dit long sur le type de rapports de soumission recherchée dans le recrutement et la gestion des cadres. Attention, la remise en cause de **la liberté d'opinion** n'est plus loin maintenant. A quand l'interdiction de formuler un désaccord, d'avoir une opinion citoyenne sur les décisions du Conseil général ?

Les collègues «conseillers gérontologie handicap» viennent de nous informer de la suppression de leurs fonctions actuelles sans concertation. Il y aurait également modification des fiches de postes des animatrices et des référents gérontologie et une nouvelle répartition entre les territoires et le central. Un CTP s'impose en amont pour toute réorganisation de services. Pourtant dans l'immédiat, il leur est conseillé de surveiller la publication de fiches de postes sur Intranet pour candidater !

Le pôle Education jeunesse disparaît, ses compétences sont éclatées. **Le pôle patrimoine (pôle fonctionnel)** était l'interlocuteur direct du DGS, au même titre que les autres pôles fonctionnels. Il est fusionné avec la partie collège du PEJ et passe sous la hiérarchie d'un DGA. Pourquoi ce pôle fonctionnel, n'est-il pas traité comme celui des finances et des personnels qui est directement rattaché au DGS ?

Le pôle Développement perd de nombreux services (Culture, Archives...) qui constituent «un pôle culture, jeunesse et tourisme» et sont regroupés avec les 2 principaux pôles du social. Enfin des services ne sont pas positionnés : le lac de Saint Pardoux... **Nous ne savons pas si toutes les MDD** sont maintenues. Il est évoqué deux fermetures Cussac et Bujaleuf.

UN CALENDRIER INTENABLE :

Le calendrier proposé est intenable : bouclage du dispositif en juin et mis en service en septembre. Ce n'est pas sérieux, à moins de s'affranchir des consultations des agents, des cadres, des instances paritaires, de ne pas prendre sérieusement en compte les questions de locaux, d'intendance etc... Le report de cette réorganisation s'impose.

Nous n'avons pas pris part au vote car l'organisation centrale nous a été présentée comme non discutable, ni amendable ! Du même coup dans son compte rendu, l'administration dit que le projet a été voté à l'unanimité ! Le 15 mars, un nouveau rendez vous est fixé avec les syndicats FSU et CGT. **D'ici cette date, la FSU prendra des initiatives. D'ors et déjà, nous demandons à tous les agents de nous faire savoir par mail ou par téléphone toutes les difficultés qu'ils rencontrent.**

MUSEE DE ROCHECHOUART TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOUR FERIE

Depuis 3 ans, nous demandons que soit prise en compte la pénibilité des agents du patrimoine qui assurent les fonctions d'accueil et de surveillance au Musée, les dimanches et jours fériés. N'ayant pu obtenir la prime correspondant à ce travail, nous avons demandé que pour chaque dimanche ou jour férié travaillé, nos collègues (qui travaillent 20 à 21 dimanches et jours fériés par an) bénéficient d'une durée du travail réduite ; en leur attribuant une récupération d'une demie journée par dimanche ou jour férié travaillé. Nous avons proposé que ces 10 jours soient pris sur la période de fermeture.

Le document soumis au CTP n'est pas bon, car pour des raisons inconnues qui n'ont pas été discutées, il était proposé d'attribuer un forfait de 8 jours mais dans le cadre d'une nouvelle règle d'attribution des congés annuels : 10 jours de congés annuels obligatoires sur le jour de fermeture du Musée (le mardi), imposition d'un jour de congé annuel supplémentaire sur la période fermeture annuelle.... **Report au prochain CTP et à une ren-**

PROJET DE LOI SUR LA RESORPTION DE LA PRECARITE

Cette loi est attendue pour janvier 2012 suite à la signature du protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans la FPT du 31/03/2011, posée par la loi du 05/07/2010 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique.

Rappel de la loi n°84-53 du 26/01/1984 **sur le recrutement des non titulaires (art. 3) :**

On peut retrouver des non-titulaires :

Sur des emplois permanents créés en vue de satisfaire les besoins permanents d'un service à temps complet mais qui n'ont pu être pourvus par des fonctionnaires ou lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et, pour les catégories A lorsque la nature des fonctions et les besoins des services le justifient. Le recours aux contractuels est donc autorisé pour permettre le remplacement d'un fonctionnaire titulaire indisponible (congés maladie, maternité, parental) sans durée maximale ou pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi pour une durée maximale d'un an.

Sur des emplois saisonniers (maxi 6 mois) ou **occasionnels** (d'une durée maxi de 3 mois renouvelable une fois à titre exceptionnel dans une période de 12 mois).



CONSTAT :

La Fonction Publique est composée de :

- 1 395 092 titulaires,
- 374 181 non titulaires,
- 55 758 Assistantes Maternelles et Familiales.

*En 10 ans, on constate l'augmentation du recrutement d'agents non titulaires sur les 3 versants de la Fonction Publique.
Pour la FPT, 1 agent sur 5 soit 20% est non titulaire...*

Or, dans la réalité, la situation de précarité « statutaire » de ces agents est révélatrice d'ABUS des employeurs locaux qui ne respectent pas cette réglementation. En effet, nous constatons que :

- Le recrutement d'agents non titulaires répond bien souvent à **des faux besoins occasionnels ou saisonniers avec des réemplois fréquents des mêmes personnels,**
- La part des non-permanents sur ces faux besoins y augmente de façon constante : 34% en 1999, 39% en 2001, 43% en 2003, 49% en 2005, 50% en 2007,
- Ces agents sont recrutés dans la filière Animation (61%) et dans la catégorie C de la filière Technique (31%)

Notre travail va donc être de recenser les « vrais-faux » temporaires et judiciariser les situations qui le mériteront, obtenir les titularisations et les « cdisations » conformément à ce projet de loi tout en sachant que les employeurs qui en abusent « vont se faire tirer l'oreille »

I - Le projet de loi concerne :

- 200 000 agents non titulaires sur des emplois permanents dont 61 000 en CDI et 48 000 en CDD de 3 ans renouvelables ouvrant droit au CDI
- 240 000 agents non titulaires sur des emplois non permanents dont 105 000 sur des besoins occasionnels.

II - Le projet de loi prévoit :

1) Sur les titularisations :

L'ouverture pendant 4 ans de recrutements réservés « valorisant les acquis professionnels » par des examens professionnels, des concours réservés ou des recrutements sans concours pour l'accès au 1er grade des cadres d'emplois de la catégorie C.

A) Conditions d'emploi :

- Exercer à temps complet ou partiel en CDI ou CDD sur un emploi permanent au 31/03/2011 (ou fin de contrat intervenue entre le 1er/01 et le 31/03/2011) ou bénéficier d'un CDI automatique à la publication de la loi,
- Justifier d'une quotité de travail d'au moins 70% dans la FPE ou 50% dans la FPT.

B) Conditions d'ancienneté :

- Totaliser 4 années de service auprès du même employeur (sauf transferts) en équivalent temps plein entre le 31/03/2005 et le 31/03/2011 ou à la date d'inscription dont 2 au moins au 31/03/2011,
- 1 temps complet = une quotité de 50% à 100% (une quotité inférieure à 50% = 3/4 d'un temps complet).

Ces titularisations concerneraient 26 200 agents de la FPE dès la 1ère année. Dans la FPT, on dénombre déjà 61 000 CDI.

- 1 temps complet = une quotité de 50% à 100% (une quotité inférieure à 50% = 3/4 d'un temps complet).

Ces titularisations concerneraient 26 200 agents de la FPE dès la 1ère année. Dans la FPT, on dénombre déjà 61 000 CDI.

2) Sur la transformation des CDD en CDI :

A) A la publication de la loi : elle est automatique :

- Pour les personnels déjà sous contrat qui totalisent auprès du même employeur **6 ans de service dans les 8 années précédentes,**
- Pour ceux âgés **d'au moins 55 ans,** la durée est réduite à **3 ans dans les 4 années précédentes**

B) Après la publication de la loi : les personnels devront justifier de **6 ans de services effectifs** dans des fonctions de même catégorie hiérarchique à la condition que les périodes d'interruption n'excèdent pas 3 mois.



DES SERVICES PUBLICS POUR TOUS ET PARTOUT...

Coupes budgétaires, diminutions des salaires et des retraites, suppressions d'emplois, déréglementations et destruction des Services Publics : les politiques d'austérité dictées par les marchés préservent la finance et se généralisent dans les pays d'Europe. Loin de répondre à la situation, elles accentuent inégalités et problèmes d'emploi, de logement... Les services publics et la Fonction publique sont des leviers pour sortir de la crise et non des obstacles financiers comme le prétend le gouvernement.

La FSU continue d'affirmer qu'il faut envisager des mesures structurelles pour sortir de la crise : réforme de grande ampleur pour une fiscalité plus juste et plus progressive, relance de l'activité économique par la relance de l'emploi public, la formation et l'augmentation des salaires.

SANS SERVICES PUBLICS, LA CRISE SERAIT ENCORE PLUS DURE...

Malgré les discours récurrents anti-fonctionnaires, anti-administration et anti-impôts du gouvernement, l'attachement des français à leurs services publics, mais aussi aux personnels qui les portent, reste fort. Ils ont raison !

En effet, même dégradés comme ils le sont depuis plusieurs années par des politiques de réduction des dépenses publiques qui se succèdent, les services publics permettent au quotidien à l'ensemble de la population d'accéder à l'éducation, la santé, les transports... Qu'ils soient sous responsabilité complète de l'Etat ou pris en charge par des collectivités territoriales, ils ont déjà joué un rôle d'amortisseur reconnu dès les premières secousses de la crise financière en 2008.

MOINS DE DEPENSES PUBLIQUES ? ET SI ON REFLECHISSAIT AUTREMENT...

150 000 postes supprimés en 5 ans dans la Fonction Publique, c'est insupportable ! « Réduire les dépenses publiques » est martelé comme une évidence pour justifier de politiques de rigueur toujours plus injustes en France comme en Europe. Les politiques publiques et les fonctionnaires qui les servent ont un coût qui augmente à la mesure des besoins de la société. Quand ce coût est laissé à la loi du marché, quand il est renvoyé aux familles ou aux individus, c'est la société tout entière qui est pénalisée : on le voit avec la prise en charge du handicap, de la dépendance mais aussi avec le droit à l'éducation ou au logement. Les dépenses publiques sont un outil de redistribution des richesses tant sur le plan individuel que sur le plan des territoires. Les dépenses publiques sont un outil de redistribution des richesses tant sur le plan individuel que sur le plan des territoires. Sans

cotisations sociales, comment assurer les prestations sociales (retraites, santé, assurance-chômage...) indispensables ?

EGALITE ET COOPERATION ENTRE TERRITOIRES...

Ni recentralisation autoritaire à la mode Sarkozy, ni décentralisation à outrance. Contre le risque réel d'accentuation des déséquilibres, voire de concurrence entre territoires, l'Etat doit être le garant de l'égalité partout et pour tous. Qui d'autre peut le faire? Cela implique un pilotage national des politiques publiques : toute nouvelle phase de décentralisation ou de nouveaux transferts de compétences et de missions ne peuvent se faire sans bilan de l'existant. **Cela implique aussi une autre réforme de l'Etat** que celle imposée aux personnels qui a conduit à moins de services aux publics et à développer des agences et des services différenciés selon les territoires. Une réforme de l'Etat ne peut s'entendre que dans l'objectif de rendre de meilleurs services (publics !) aux populations, d'assurer partout et pour tous les mêmes droits. Une réforme de l'Etat ne peut se faire sans contrôle démocratique : celui des institutions parlementaires mais aussi celui des usagers et des personnels. **Cela implique aussi une autre "réforme des Collectivités territoriales"** (CT), une meilleure lisibilité des échelons de décision et de mise en oeuvre. Il faut abroger les principales mesures de la loi dite réforme des CT, notamment les futurs conseillers territoriaux uniques région-département. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mises en oeuvre déconcentrée par les services de l'Etat et compétences des CT. Les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être validés par les élus et les populations concernées, question de démocratie !

Conséquence de la crise financière, des réticences des banques et de la suppression de la taxe professionnelle, du gel des dotations d'État, de nombreuses collectivités territoriales sont en difficulté financière. La construction de véritables péréquations, une réforme de la fiscalité locale sont nécessaires ainsi que la création d'un pôle public bancaire chargé d'assurer le financement des politiques d'investissement des CT.

FACE AUX BESOINS, UN PLAN PLURI-ANNUUEL DE CREATION DE POSTES

Cela passe par l'abandon de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans la fonction publique d'Etat. Cela passe par la remise en question des logiques de concurrence et de gestion à la performance, de la fameuse « nouvelle gouvernance » qui bouleverse les services, perturbe les missions et dénature les métiers. Il faut en finir avec l'externalisation des missions de services publics, la privatisation des services en réseaux qui coûtent au bout du compte plus cher aux collectivités territoriales et aux contribuables. Laïcité, accessibilité, gratuité sont constitutifs d'un projet social plus juste, plus égalitaire. Concernant l'Education, la Santé, la Justice, l'Education populaire ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient. Il faut conforter et développer l'existant mais aussi reconstruire, par exemple Pôle emploi comme un véritable service public. Cela passe par une réorganisation des services de l'Etat, démocratique, au service des populations. Cela ne peut se faire sans les personnels, dans le respect de leurs missions et statuts.

UNE POLITIQUE FISCALE PLUS JUSTE ET PLUS PROGRESSIVE, C'EST POSSIBLE...

Il faut en finir avec les mesures qui ont privé l'Etat de milliards de recettes, notamment sous le gouvernement Sarkozy. Une réforme fiscale est indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs pour l'avenir et permettre à l'Etat de disposer des recettes nécessaires : suppression des niches fiscales et sociales, taxation des banques et des entreprises faisant des bénéfices non redistribués, fiscalité écologique... La dépense collective pour des services publics de qualité doit reposer sur l'impôt, d'autant qu'elle est aussi un investissement pour l'avenir, qu'il s'agisse d'éducation, de santé, d'environnement....

LE STATUT, UN PRIVILEGE ? NON, UNE GARANTIE POUR LES CITOYENS !

Le statut des fonctionnaires a été choisi dans notre pays pour garantir au citoyen l'égalité de traitement, quelque soit son lieu de résidence, ses ressources, ses opinions... et assurer un accès à la Fonction Publique à tout citoyen sur les seuls critères de ses capacités. Il organise la permanence de l'administration, quand les responsabilités politiques sont renouvelées. Il permet aux agents d'exercer leurs missions au service de l'intérêt général, à l'abri des pressions économiques, idéologiques, politiques ou religieuses. Il leur crée des obligations et leur ouvre des droits. Les droits reconnus aux fonctionnaires doivent être un appui pour améliorer la situation des salariés du secteur privé et inversement. Pour la FSU, le statut doit être conforté

pour améliorer le service rendu aux usagers.

Conforter le statut, c'est en premier lieu recruter par concours des fonctionnaires en nombre suffisant. Cela suppose :

- de titulariser les contractuels et de restreindre drastiquement le recours au contrat ;
- d'accompagner au cours de leurs études, de leur formation le projet des jeunes afin de les attirer vers les métiers de la Fonction publique. Ainsi, on constituera des viviers pour répondre à la crise des recrutements et la Fonction publique sera réellement ouverte à tous ;
- d'abroger la condition de nationalité ;
- d'assurer mieux l'accès des personnes en situation de handicap ;
- d'assurer une qualification des personnes en contrats aidés.

DES FONCTIONNAIRES DOCILES, OU DES DROITS GARANTIS A TOUS ?

- Réduire la charge de travail, les obligations de services qui ne l'ont pas été, limiter les heures supplémentaires : tout ceci suppose de **programmer des créations d'emplois en nombre suffisant.**
- Reconstruire la détermination de la **rémunération** et les règles de gestion à partir de **principes créateurs d'égalité et de solidarité** :
 - o Assurer une progression du point d'indice au minimum égale à celle des prix, rattraper les pertes de pouvoir d'achat, reconstruire la grille pour reconnaître les rémunérations. A titre de première mesure, attribuer à tous une augmentation de 50 points d'indice et porter le traitement minimum à 1600 € nets.
 - o Garantir le déroulement de carrière, accompagner les mobilités choisies, requalifier les emplois, reconnaître les qualifications acquises dans l'exercice professionnel, sortir la formation professionnelle de la misère où elle se trouve.
 - o Départager les demandeurs de promotions, affectations, mutations à partir de règles objectives et transparentes.
 - Doter les **CHSCT** (Comités Hygiène et sécurité, conditions de travail), récemment créés dans la Fonction publique, des moyens de jouer tout leur rôle.
 - Développer la **médecine de prévention** trop souvent inexistante.
 - Développer l'**action sociale**; gérée par les personnels, elle doit faciliter la vie professionnelle dans toutes ses dimensions : logement, restauration, garde d'enfants, loisirs et culture... Elle peut être une contribution aux politiques publiques de logement, d'accueil de la petite enfance, de culture.
 - **Combattre toutes les discriminations** dans le recrutement et le travail.
 - Reconstruire et conforter la **démocratie sociale** ; la FSU signataire des accords de Bercy se heurte à la difficulté à en faire respecter les principes essentiels.
 - o Mettre fin aux entraves au droit de grève dans la FPE en abrogeant la règle du 30ème indivisible, et l'obligation de la déclaration préalable de grève.
 - o Développer les droits et moyens syndicaux.
 - o S'appuyer sur les organismes consultatifs.
 - o Permettre aux collectifs de travail d'analyser et de mieux agir sur leurs pratiques professionnelles.

ACTUALITÉ JURIDIQUE

NON TITULAIRE / Conditions générales de recrutement
RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE

Cour administrative d'appel de Versailles, 6 octobre 2011, M. A., requête n°09VE01684

En s'abstenant de régulariser la situation d'un agent non titulaire recruté sur un contrat verbal pendant sept ans et de lui proposer un contrat écrit, en dépit des demandes de l'intéressé, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.



Augmentation du SMIC - Ce qui vous attend sur votre bulletin de salaire

Les augmentations du SMIC au 1er décembre 2011 puis au 1er janvier 2012 portent le salaire minimum à 1398,37 euros brut, soit l'indice majoré 302. Cette mesure qui concerne 1 million d'agents sur 5 millions de fonctionnaires et de nombreux non titulaires illustre l'écrasement des grilles de salaires, particulièrement en début de carrière. Elle conforte l'allongement et le tassement des carrières ainsi que le blocage de la valeur du point d'indice.

Le décret n° 2012- 37 du 11/01/2012 (publié au J.O. du 12/01/2012) relève le minimum de rémunération dans la fonction publique à l'indice 302 (au lieu de 295) et attribue des points d'indices majorés supplémentaires à certaines grilles de rémunération des catégories C et B.

Cette mesure concerne :

- En catégorie C : échelle 3 jusqu'au 6ème échelon inclus, échelle 4 jusqu'au 4ème échelon inclus et échelle 5 jusqu'au 3ème échelon inclus
- En catégorie B : les 2 premiers échelon du 1er grade de rédacteur, et de moniteur-éducateur.



Le « déroulement » de carrière ne suffit même plus à maintenir le pouvoir d'achat en pied de grille; les mesures de correction répétées se traduisent par un tassement de celle-ci, avec un traitement qui ne bouge pas où à peine. A l'échelle 3, l'augmentation sera de moins de 25 euros en 14 ans de carrière !

N.B : Au 1er janvier 2012 la valeur du point d'indice de la fonction publique reste à 4,6303€. Cette valeur du point multipliée par votre indice majoré vous donnera votre traitement brut.

FILIERE MEDICO-SOCIALE - CRECHE ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social

Le Conseil d'Etat valide le décret « Morano » relatif à l'accueil collectif des jeunes enfants. Actualités sociales hebdomadaires, n°2745, 3 février 2012, p. 13.

Par l'arrêt du **25 janvier 2012, req. n°342210**, le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions du décret du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans ne méconnaissent pas la Convention internationale des droits de l'enfant et ne sont pas entachées d'erreur manifeste d'appréciation quant aux conditions de sécurité dans lesquelles les enfants doivent être accueillis. Il est rappelé que ce décret réduit de 50 à 40 % la part des personnels qualifiés chargé de l'encadrement !





ARRET MALADIE ET JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 - article 105 - (journal officiel du 29 décembre 2011).

L'article 105 de la loi précitée, instaure pour les agents publics placés en congé de maladie ordinaire, la règle selon laquelle ils ne perçoivent pas leur rémunération au titre du 1er jour de ce congé. Sont concernés par ce nouveau dispositif : les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents non titulaires de droit public ouvrant droit au plein traitement au titre de la maladie (agents ayant plus de 4 mois d'ancienneté).

En l'absence de précisions, ce jour de carence semble devoir s'appliquer à tout arrêt de travail. Toutefois, par analogie avec le dispositif applicable pour les salariés relevant du régime général, ce jour de carence ne semble pas devoir être appliqué en cas de prolongation d'arrêt de travail ou lorsque entre 2 arrêts la reprise du travail n'a pas dépassé 48 heures. Ce jour de carence ne s'applique pas : au congé de longue maladie, au congé de longue durée, aux congés pour accident de service et de maladie professionnelle, au congé accordé à l'occasion des événements figurant à l'article 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le décret relatif à la mise en place des CHSCT dans la FPT est paru

Un décret n°2012-170 du 3 février 2012, modifiant le décret 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale est paru au JO le 5 février 2012.

Sont modifiées les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail pour les services des collectivités territoriales et établissements employant des agents régis par **la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**.

▸ Un registre de santé et de sécurité au travail contenant les observations et suggestions en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est ouvert dans chaque service et mis à disposition des agents, ce registre est tenu par des assistants ou conseillers de prévention désignés par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par le présent décret (art. 2) lequel fixe également leurs missions (art. 3).

▸ Les modalités de mise à disposition par un centre de gestion des agents assurant les fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité sont précisées à l'article 5.

▸ Sont également modifiées les dispositions relatives au droit de retrait en cas de danger grave et imminent (art. 6 et 7) et les dispositions relatives à la formation pour les représentants des organismes compétents en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (art. 8 et 9).

▸ Le chapitre II du présent décret modifie les dispositions relatives à la médecine de prévention. Les services de médecine préventive peuvent être constitués d'une équipe pluridisciplinaire placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale et coordonnée par le médecin de prévention. Une convention garantissant l'indépendance des personnes et organismes associés extérieures à l'administration précise les actions et moyens de ceux-ci (art. 10).

▸ Sont définies les rôles des médecins de prévention et des médecins agréés et les conditions de recrutement du médecin de prévention (art. 11) qui assiste aux séances du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avec voix consultative. Les dispositions relatives au dossier médical en santé au travail sont fixées par le présent décret (art. 15).

▸ Le chapitre III détermine l'organisation, la composition, le rôle, le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) que sont tenus de créer les collectivités, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs.

▸ Dans les collectivités et établissements de moins de cinquante agents, les missions du CHSCT sont exercées par le comité technique dont ils relèvent.

Les dispositions relatives à la composition et au fonctionnement des CHSCT s'appliquent à compter du premier renouvellement des comités techniques (art. 19), soit en 2014, celles concernant les acteurs de la prévention ou encore les missions des CHSCT / CT sont d'application immédiate.

