ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE 2014

Syndicalement votre

journal du SNUCLIAS-FSU

n° 36 octobre 2014

U. TERRITORIAUX

Union nationale des syndicats unitaires-Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales

MOI ? C'EST TOUT VU ! JE VOTE FSU.

Premiers bilans pour la Fonction Publique Territoriale de la généralisation des nouveaux **RYTHMES SCOLAIRES** / **DIALOGUE SOCIAL** Agenda social : PPCR, QVT, création du Conseil National des Services Publics et d'une nouvelle formation spécialisée du Conseil Commun / **CNRACL** Une élection peut en cacher une autre !

PAGES 2 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE

EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES SUR LES FONCTIONNAIRES ET LA FONCTION PUBLIQUE

PAGES 14 À 19

DOSSIER

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 / **INTER 87 FSU** Objectif 4 décembre 2014 : en Haute Vienne tous sur le pont ! / **SDU 13** Politique éducative à Marseille le révélateur des « rythmes scolaires »

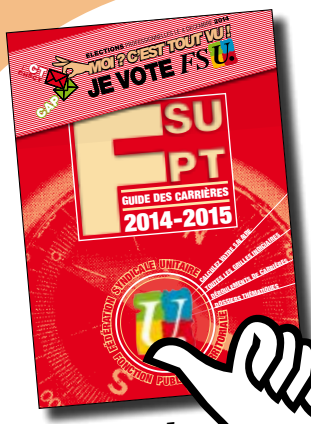
PAGE 20 À 25

EN DIRECT

RÉFORME TERRITORIALE : Où en est-on ?...

PAGES 26 à 27

SOCIÉTÉ



FPT : demandez le guide !

Les fonctionnaires payen ne souffrent pas de «pho

ACTUALITÉ SYNDICALE

J'aime la Fonction Publique et j'aime les services publics! C'est ce que Manuel Valls aurait pu affirmer devant un aréopage de patrons conquis lors de sa visite à l'université d'été du MEDEF. Mais ce n'est malheureusement pas ce qu'il a dit. Il a préféré faire une véritable déclaration d'amour à l'Entreprise avec un grand «E» et au patronat qui lui a réservé une *«standing ovation»* très médiatisée. A cette occasion, rien sur la Fonction Publique, les services publics et leurs agents. Au lieu de cela, nous avons eu droit au feuilleton Thevenoud, celui qui ne paye rien et surtout pas ses impôts.

Le gouvernement «Valls 2» issu du remaniement août-tien a été constitué pour mettre en place le pacte de responsabilité, donc réduire les dépenses publiques et la protection sociale et poursuivre les cadeaux aux patrons sans contrepartis, ni contrôle. D'ailleurs, le patron du MEDEF, s'est engouffré dans la brèche et en a profité pour demander : la remise en cause des 35h, du SMIC qui deviendrait flexible (sic), le travail du soir et du weekend et la remise en cause de 2 jours fériés !

Mais qui pourrait croire que le choix de baisse des dépenses publiques (21 milliards d'économie en 2015...) et d'aides aux entreprises sans discernement, va nous sortir de la crise ?

Visiblement de moins en moins de salariés, de chômeurs, de jeunes ou de retraités qui ont bien du mal à avoir confiance en l'avenir..... et en celles et ceux qui tiennent la barre d'un navire qui tangue dangereusement, tel un bateau ivre.

par **Didier Bourgoin** *Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU*

t leur loyer et obie administrative» eux !

Il faut dire que les résultats attendus en matière d'emploi, de salaires, de conditions de travail ne sont pas au rendez-vous. Et la relance reste toujours très hypothétique... Alors, l'obstination à conduire une politique qui n'a pas fait la preuve de son efficacité et les appels incantatoires à un «climat de confiance» ne sont pas de nature à rassurer : gel des salaires des fonctionnaires, gel des pensions pour nombre de retraités, gel de prestations sociales, pression fiscale pénalisante pour les plus faibles, baisse des dépenses publiques qui sont pourtant autant d'investissements pour combattre les inégalités et préparer l'avenir!

Comme si cela ne suffisait pas, nous apprenons que le salaire net moyen des fonctionnaires territoriaux a baissé de 0,5% en euros constants entre 2011 et 2012, selon une note de l'Insee publiée le 24 septembre 2014. La baisse est particulièrement marquée chez les agents de catégorie B (- 1,1%).

Le débat sur la loi budgétaire va donc constituer un rendez-vous majeur. A rebours d'une austérité qui nous mène droit dans le mur, il faut encourager l'investissement public qui soutient la croissance et mener enfin une réforme fiscale juste qui donne un coup d'arrêt aux cadeaux fiscaux faits aux plus fortunés et rétablisse l'équilibre en faveur des salariés. En résumé : une meilleure répartition des richesses.

Face à la crise économique qui se prolonge avec son lot de conséquences sociales dramatiques en particulier pour les bas salaires et les plus précaires, il est urgent de rappeler le rôle essentiel que doivent jouer les services publics, la Fonction Publique et bien sûr les agents qui chaque jour travaillent pour l'intérêt général.

C'est grâce aux 5,3 millions d'agents de la Fonction Publique que sont rendus les services dont les usagers ont besoin et ce dans des conditions parfois difficiles. C'est aussi la raison pour laquelle la FSU publie un livre : *En finir avec les idées fausses sur les fonctionnaires et la fonction publique* qui vise à rétablir quelques vérités, sans complaisance, sans masquer les réalités afin que le débat pour conforter et faire évoluer nos services publics se fasse sur de bonnes bases. La Fonction Publique et ses agents, loin d'être une charge sont un atout décisif pour lutter contre les inégalités, répondre aux besoins fondamentaux des citoyens, construire un avenir meilleur pour toute la société !

La SNUCLIAS-FSU n'a eu de cesse depuis le début de la crise économique d'expliquer que les politiques d'austérité nous mènent dans le mur. Croissance en berne, chômage, baisse du pouvoir d'achat.... C'est notamment ce désaccord avec cette politique gouvernementale qui a motivé notre départ de la Conférence sociale. Il est encore temps de changer de cap, et de respecter les engagements et les promesses faites : emploi, salaires, développement de la protection sociale, réalisation des investissements nécessaires, notamment pour conforter les services publics, la Fonction Publique et ses agents au service de tous, pour une société plus juste et plus solidaire. Il n'est jamais trop tard pour bien faire !

Nous avons des droits, faisons les respecter : faisons nous respecter.

C'est dans ce cadre que nous nous présentons aux élections professionnelles du 4 décembre 2014. Gagner un siège au Conseil Sup' de la FPT et ainsi porter au plus haut niveau notre syndicalisme, tel est notre objectif. Nous sommes dans la dernière ligne droite pour le dépôt des listes : chaque voix comptera, et pour cela nous devons déposer un maximum de listes aux Comités Techniques et convaincre nos collègues de soutenir le SNUCLIAS-FSU en votant pour nos candidats-es.

LE VOTE SNUCLIAS-FSU :
C'EST L'ACTION DE TOUS
AU SERVICE DES DROITS DE CHACUN.
ALORS LE 4 DÉCEMBRE, SOYONS NOMBREUX
À CONVAINCRE ET AFFIRMER :
« MOI C'EST TOUT VU JE VOTE FSU ! »

Bon courage à tous et toutes, bonne campagne et... On ne lâche rien !

PREMIERS BILANS POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE

la généralisation des nouveaux rythmes scolaires

L'instauration des nouveaux rythmes scolaires, décidée brutalement par le gouvernement Ayrault, a provoqué un bouleversement de l'organisation des temps scolaires et du travail des agents des collectivités territoriales, touchant même les services administratifs, culturels, sportifs. Ces modifications se sont déroulées dans un contexte général de resserrement des budgets de fonctionnement (baisse des dotations). La somme exceptionnelle de 50 euros par an et par enfant versée par l'Etat (pour les rentrées 2013 et 2014) ne couvre que le tiers, voire le quart du coût réel moyen de cette mesure.

QUELQUES CONSTATS:

- Une majorité de collectivités n'a pas consulté, comme cela est une obligation préalable, les représentants des personnels dans les CTP. Cette absence de consultation est très fréquente dans les plus petites communes relevant du CTP des Centres de gestion.
- La mise en place de semaines de 4,5 jours aurait dû théoriquement se traduire par une présence accrue des personnels (ateliers périscolaires, travail du mercredi, restauration scolaire). Or du fait de problèmes financiers, mais aussi de l'absence de projet éducatif territorial, l'augmentation du nombre d'emplois n'est pas toujours au rendez-vous.
- Nombre de collègues, ne relevant pas de la filière animation, et n'ayant pas vocation de par leur cadre d'emplois à assurer ces fonctions, comme des assistants de conservation, des adjoints administratifs ou techniques, des assistants d'enseignement artistique ont été contraints de participer à des APS (Activités Périscolaires). Certes pour nombre de collègues à temps non complet, ce fut l'occasion

d'augmenter leur rémunération, mais pour beaucoup ce fut uniquement une tâche supplémentaire.

- Le changement le plus important a concerné les personnels relevant du cadre d'emplois des ATSEM, ou de celui des adjoints techniques pour ceux faisant fonction d'ATSEM (titulaire d'un CAP petite enfance). Les ATSEM ont vocation de par leur statut à s'impliquer dans les APS (comme dans les ALSH) mais ce n'est pas le cas des adjoints techniques. Cette «nuance» a été balayée des discussions à cette occasion. Ces agents, suivant les collectivités, peuvent assurer une, deux.... voire la totalité des APS, sans aucune prise en compte dans leur temps de travail de préparation de ces ateliers. Combien de collègues font ce travail sur leur temps personnel ?
- Qui plus est, la plupart du temps celles-ci ne sont pas remplacées sur leur temps de ménage. Mieux encore, face à l'instabilité des effectifs mais également des décisions ministérielles, il n'est pas rare en milieu rural que les collectivités fassent le choix de recruter des agents en situation précaire : non titulaires, emplois aidés (CAE).
- Des collectivités ont augmenté le nombre d'heures de travail des personnels des écoles à temps non complet (et parfois même à temps complet) mais leur rému-

Delavigne

neration est restée la même ou celle-ci est tout simplement erronée (même quotité de 35e, ni paiement d'heures supplémentaires, ni récupération..).

UN ESSOR DE LA FILIÈRE ANIMATION ?

Nous constatons, malgré ces dysfonctionnements, un renforcement appréciable du nombre d'agents recrutés relevant de la filière animation (essentiellement en catégorie C), et cela hors des grosses collectivités. Des collectivités se « font honneur » en mettant en œuvre des dispositifs de qualité.
Mais ces agents sont trop souvent non titulaires ou à temps non complet, sans formation initiale dans le secteur de l'animation. Des plans de formation des collectivités soutenus techniquement et financièrement par les délégations régionales du CNFPT s'imposent pour professionnaliser la gestion des APS et sortir de ce qui relève bien souvent de l'amateurisme voir parfois, il faut le reconnaître, de l'improvisation.

VERS UNE MARCHANDISATION DES ACTIVITÉS PÉRISCOLAIRES ?

Des collectivités ont fait le choix de faire payer les APS. Mais qui peut accepter qu'un enfant quitte l'école à 15h30 au lieu de 16h30 parce que ses parents ne peuvent financer une activité périscolaire? Il s'agit là d'une rupture grave avec le principe de gratuité de l'école. Il est à craindre d'ailleurs que demain des sociétés à but lucratif proposent, comme pour l'aide aux devoirs, des APS au coût prohibitif aggravant encore les inégalités.

QUELQUES PISTES NON EXHAUSTIVES D'ACTIONS ET DE REVENDICATIONS :

1. Toutes les mises en œuvre des nouveaux rythmes scolaires doivent être soumises pour avis dans tous les CTP. A cette occasion, la durée de travail de chaque agent concerné doit être précisée, ainsi que leur rémunération. Il est important également de s'attacher à connaître les statuts de tous les agents susceptibles d'intervenir dans les APS.
2. Dans chaque collectivité, il convient de promouvoir des plans de formation pour permettre aux agents qui le souhaitent d'acquérir des qualifications dans la filière animation (BAFA, BAFD, BEATEP...)
3. Nous devons rappeler partout que les APS relèvent spécifiquement de professionnels issus de métiers de l'animation ou du cadre d'emplois d'ATSEM. Le recours ponctuel à des collègues d'autres cadres d'emplois ne devrait se faire que sur la base du volontariat. C'est souvent le cas dans les petites communes rurales sans réels moyens financiers et matériels.
4. Il faut vérifier et imposer le respect des nouvelles normes d'encadrement des APS (1 pour 14 enfants de moins de 6 ans et 1 pour 18 pour les plus de 6 ans), normes qui n'existaient pas auparavant sur le temps périscolaire.
5. Il revient aux organisations syndicales d'obtenir un plan d'intégration de tous les agents faisant fonction d'ATSEM et possédant le CAP petite enfance.

Enfin, il faut agir urgemment pour défendre la gratuité de toutes les activités des APS. Il convient également que tous les acteurs des APS s'engagent à mettre en place dans la concertation les plans éducatifs territoriaux prévus par la loi, seuls garants de la continuité et de la cohérence pédagogique entre temps scolaires et temps périscolaires.
La tâche est immense mais la réussite et l'épanouissement des enfants est à ce prix !

DIALOGUE SOCIAL

Agenda social : PPCR, QVT, création du Conseil National des Services Publics et d'une nouvelle formation spécialisée du Conseil Commun

C'est dans un contexte de réduction des moyens de la Fonction Publique : gel du point d'indice, redéploiement des emplois pour financer les priorités, baisse de budgets... mais aussi dans une période anxiogène liée au projet de réforme territoriale, que s'ouvrent deux négociations dans le cadre de l'agenda social Fonction Publique: Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR: reconnaissance des qualifications, reconstruction de la grille, rééquilibrage des politiques indemnitaires en faveur des traitements, déroulement des carrières et gestion des affectations...) et Qualité de Vie au Travail (QVT). Ces dossiers n'ont pas été ouverts depuis 20 ans, alors que la politique de management qui s'est imposée a profondément modifié les pratiques et le contexte de travail. C'est pourquoi, la FSU a décidé de s'engager dans ces négociations afin d'obtenir de réelles évolutions et acquis pour tous les agents dans le respect d'une Fonction Publique de carrière et la reconnaissance, par le statut, des métiers. Elle y portera avec détermination ses revendications, informera régulièrement les personnels de l'état des discussions et recherchera toutes les convergences permettant d'orienter favorablement les choix à opérer.

PPCR : PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

La négociation dont la 1ère séance devait se tenir le 22 septembre a été reportée début octobre à la demande des organisations syndicales de la Fonction Publique qui ont exigé la présence de la Ministre

pour le lancement de cette question au centre de nos revendications. La faiblesse des rémunérations en particulier dans la FPT, rend cruciale cette négociation. La FSU continue d'exiger la fin du gel du point d'indice, l'ouverture de négociations sur les salaires et la reconnaissance des qualifications.

MISE EN PLACE DE DEUX NOUVELLES INSTANCES DE CONCERTATION

La FSU participera au nouveau Conseil National des Services Publics pour faire valoir ses exigences et ses propositions pour les services publics, la Fonction Publique et ses agents. En effet, Marylise Lebranchu, Ministre de la Fonction Publique, a fait part en préambule du dernier Conseil Commun de la Fonction Publique, du 18 septembre, de la volonté du gouvernement de mettre en place rapidement deux nouvelles instances de concertation destinées à l'accompagnement des réformes concernant l'Etat et les collectivités territoriales. Le Premier ministre doit installer le Conseil national des services publics (CNSP) dès octobre 2014. Il avait annoncé la création du CNSP lors de la clôture de la Grande conférence sociale, le 8 juillet dernier. Cette instance constituera un cadre permanent de dialogue social pour discuter des évolutions du service public. Elle réunira les représentants de l'Etat et des principales associations des collectivités territoriales (ARF, ADF et AMF) des parlementaires (Sénat et A.N), les représentants des entreprises, des salariés et des agents publics, ainsi que ceux des usagers. La FSU a insisté pour une présence des organisations de jeunesse.

La nouvelle formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), dont la création avait été annoncée également par le Premier ministre le 8 juillet à l'issue de la Grande conférence sociale, est elle aussi en vue. Ce lieu de discussion entre les représentants syndicaux des trois fonctions publiques et ceux des employeurs publics doit permettre de *«faire des propositions concrètes en matière d'accompagnement des personnels»* des trois versants concernés par des réorganisations ayant un impact sur leur situation statutaire, leurs missions et leurs conditions de travail. Le Conseil commun de la Fonction Publique a examiné le 18 septembre 2014 le projet de décret qui permettra la mise en place de la formation spécialisée.

La FSU avait contesté que le bilan de la RGPP se limite à en contester la mise en œuvre sans dialogue social et avait porté l'exigence que l'ensemble des conséquences de celle-ci soient prises en compte (postes supprimés, services désorganisés, missions abandonnées, cultures professionnelles malmenées...). La mise en œuvre de la MAP dans le contexte d'austérité n'a pas permis de réparer les dégâts de la RGPP, à commencer par les plus graves: c'est particulièrement évident pour l'administration territoriale de l'Etat. Dans nombres de services déconcentrés, la réalisation des missions continue d'être fragilisée et la souffrance des agents au travail augmente. Par l'obstination du gouvernement, la MAP a été soumise au seul objectif de réduire la dépense publique jusqu'à changer progressivement de nature. Le gouvernement vient d'annoncer la revue des missions de l'Etat. Elle sera conduite dans les prochaines semaines et l'objectif annoncé est de concentrer l'action de l'Etat sur ses priorités, dans une enveloppe budgétaire contrainte. Cette démarche est inquiétante tant pour la qualité des services que pour les personnels. La FSU sera très vigilante et force de proposition pour résister à tout nouvel affaiblissement de la Fonction Publique, tout nouvel abandon de mission de service public, toute nouvelle dégradation des conditions de travail et d'organisation des services de l'Etat. Dans ce

contexte instable, la FSU s'inquiète de ce que le projet de loi « déontologie » qui devait abroger le dispositif de « réorientation professionnelle » et d'autres mesures de la loi « mobilité » ne soit toujours pas inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué en l'espace d'une décennie. Ces changements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires,...) ont conduit à des pertes de repères et au sentiment d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public. Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents de la Fonction Publique sont devenues plus difficiles voire franchement dégradées. Elles se caractérisent par une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement reposant sur la confiance dans l'expertise des agents et sur la dimension collective du travail au sein des services.

L'amélioration de la qualité de vie au travail doit être au cœur du dialogue social.

- remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations en veillant à ce que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité ;
- mieux reconnaître l'expertise individuelle et collective des agents sur les modalités d'organisation de leur travail en leur redonnant la parole afin notamment de mieux prendre en compte le travail réel fondé sur l'analyse de l'activité effective ;
- favoriser la dimension collective sur les lieux de travail ;
- mieux préparer les agents en position d'encadrement à assurer leurs responsabilités d'encadrement ;
- travailler à une meilleure articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle ;
- faire des agents les acteurs des changements nécessaires (hors changements relatifs à des restructurations) pour leur permettre d'assumer pleinement leurs missions de service public.

En faisant de la qualité de vie au travail un des sujets majeurs de l'agenda social de la Fonction Publique, le but est de mener une négociation visant à faire de l'engagement professionnel de chacun et du bien-être au travail de tous, la condition de la réussite collective du service public.

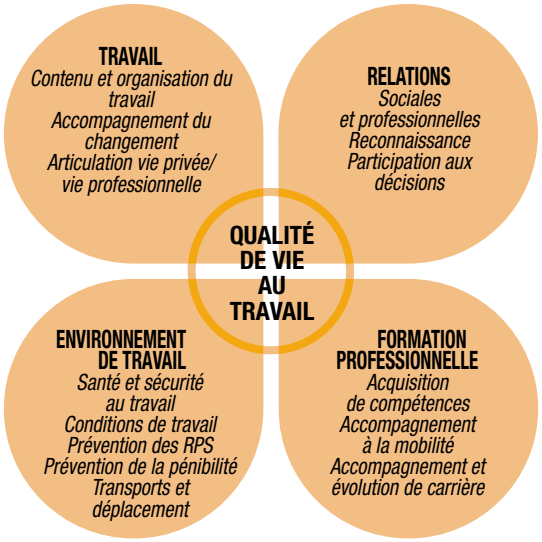
Cette négociation doit s'appuyer sur un diagnostic partagé qualitatif et quantitatif des situations rencontrées dans la Fonction Publique en termes de qualité de vie au travail (enquête SUMER de la DARES, travaux qui ont conduit à l'accord du 22 octobre 2013 relatif aux RPS,...). Elle doit permettre à l'ensemble des agents publics de s'approprier leur situation de travail et, par là-même, d'être pleinement partie prenante de l'exercice des missions du service public.

A ce jour, il n'existe pas de définition unique et partagée de la notion de qualité de vie au travail.

Dans le document cadre, la définition suivante peut être retenue pour la Fonction Publique : *« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en oeuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une*

démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services».

La démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail consiste ainsi à définir un cadre de travail ouvert, facilitant le partage de l'information et les échanges entre les agents et leur hiérarchie, à mettre en place une organisation du travail respectueuse des temps personnels, à adapter les modes d'encadrement pour encourager la participation et l'implication de chacun dans les choix et les décisions, à donner du sens à l'action collective par l'écoute et la responsabilisation.



L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents publics est une volonté partagée. Les employeurs publics, responsables notamment de la santé et de la sécurité des agents, se doivent d'être exemplaires, comme ils en ont pris l'engagement notamment à travers les accords sur la prévention des risques psycho-sociaux (22 octobre 2013) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (8 mars 2013). Le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics. Certains sujets entrant dans le champ de la qualité de vie au travail font l'objet de discussions ou d'accords dédiés. Certaines mesures des accords existants pourront être déclinées dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Un document-cadre inter-fonctions publiques fixe les grands principes et axes d'actions relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ce document-cadre aura vocation à être décliné par versant de la Fonction Publique. Afin de définir des actions concrètes, co-construites, mesurables, suivies dans le temps et adaptées aux organisations, chaque versant négociera un accord au niveau approprié. Les mesures définies auront ainsi vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison, conformément à l'article 8bis de la loi du 13 juillet 1983, dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la FPH, afin de préciser le contenu de l'accord et de lui donner toute sa portée concrète au plus près du terrain. Chaque niveau de mise en œuvre sera chargé de l'élaboration et de la mise en place d'un accord « qualité de vie au travail» adapté aux spécificités de son domaine d'activité.

Deux axes de travail constituent l'architecture de la négociation :

- l'organisation du travail au service d'une culture du collectif de travail ;
- la recherche d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

A suivre...

CNRACL

Une élection peut en cacher une autre !

Alors qu'on annonçait le renouvellement du Conseil d'Administration de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, en janvier 2015, c'est au cœur de l'été que nous avons appris que l'élection aurait lieu concomitamment à celles du 4 décembre 2014.

C'est en effet au Journal Officiel du 3 août 2014 qu'ont été publiés un décret et un arrêté précisant les modalités et l'organisation de l'élection des représentants des employeurs, des actifs et des retraités au Conseil d'Administration de la CNRACL.

Si la participation à cette élection, pour le collège des actifs et des retraités, avait déjà été validée, c'est un peu dans la précipitation que les camarades du Secrétariat National ont travaillé au mois d'août pour élaborer une profession de foi, collecter les candidatures, vérifier leur éligibilité...

Heureusement, ils ont pu bénéficier de l'aide de quelques militants référents dont Rémy Adell que vous connaissez bien et qui a accepté d'être tête de liste FSU pour le collège des actifs ; notre ancien secrétaire général, Michel Angot, étant tête de liste de notre liste FSU pour le collège retraités.

L'urgence, puisqu'il fallait déposer nos listes au plus tard le 8 septembre (avec 24 candidatures pour le collège des actifs et 8 pour le collège des retraités) n'a pas permis d'élargir notre liste à d'autres syndicats de la FSU concernés.

Pour autant, et puisqu'il s'agit d'une élection qui concernent les territoriaux (52,6 % des cotisants) et les hospitaliers (47,4 % des cotisants), nous présentons des candidat-e-s de différentes professions

représentatives et originaires de la plupart de nos départements d'implantation.

VOTEZ FSU POUR REFUSER LA RÉGRESSION ET FAIRE RESPECTER NOTRE DROIT À LA RETRAITE

Notre profession de foi, qui est d'ailleurs la même pour les 2 collèges, exprime le refus de la régression à laquelle nous assistons dans le domaine de la protection sociale comme dans d'autres et la défense du droit à la retraite à 60 ans avec 75% du dernier salaire, du maintien de la catégorie active...

Par ailleurs, nous constatons plusieurs dysfonctionnements à la CNRACL, sur lesquels nous voulons agir si nous avons des élus :

- Par exemple, les agents ayant demandé la validation de leurs services de non-titulaires attendent une réponse de la CNRACL depuis 5, voire 7 ans, sans que leur situation ne soit réglée au moment de leur départ en retraite.
- De nombreux collègues ne peuvent obtenir leur Relevé Individuel de Situation comme le prévoit leur droit à l'information dans la mesure où toute la partie CNRACL n'est pas renseignée.
- D'autres peinent à obtenir une évaluation du montant de leur pension.

DÉROULEMENT DU VOTE :

ATTENTION : il n'y a pas de vote à l'urne pour cette élection et 2 possibilités pour voter sont mises en place. Après avoir reçu le matériel de vote qui dé-

FLASH

CONDITIONS DE TRAVAIL CHS/CHSCT DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE HYGIENE ET SECURITE

Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la Fonction Publique Territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux.
(NOR : RDFB14104119C).
Site internet Circulaire.légifrance.gouv.fr, septembre 2014.- 4 p.

Suite à la publication de la circulaire n°5705/SG du 20 mars 2014 du Premier ministre relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques, la présente circulaire précise les modalités de mise en place de ce dispositif dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Après avoir opéré un diagnostic des risques psycho-sociaux (RPS) qui sera intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), chaque employeur local doit mettre en place un plan de prévention en collaboration avec le CHSCT au plus tard en 2015 accompagné d'actions de communication et de formation à l'égard du personnel et notamment des encadrants.

Les centres de gestion pourront accompagner les employeurs dans cette démarche.

ASSISTANT FAMILIAL AGRÉMENT

Décret n°2014-918 du 18 août 2014 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants familiaux.
(NOR : AFSA1404643D).
J.O., n°192, 21 août 2014, pp. 13894-13896.

Les entretiens et visites à domicile doivent permettre d'apprécier au regard des critères précisés dans le référentiel figurant en annexe si les conditions légales d'agrément sont remplies.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'agrément, de renouvellement et de modification d'agrément déposées après l'expiration d'un délai de trois mois.

CADRE D'EMPLOIS SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Arrêté du 31 juillet 2014 relatif aux interventions secours et sécurité en milieu aquatique et hyperbare.
(NOR : INTE1404626A).
J.O., n°185, 12 août 2014, pp. 13483-13484.

Le référentiel emplois,

taille ces possibilités et comprend les professions de foi de toutes les listes réunies dans un cahier ainsi que les listes elles-mêmes, deux choix s'offrent à l'électeur pour voter :

- PAR CORRESPONDANCE, en collant l'étiquette de la liste FSU dans l'emplacement prévu sur une carte T à renvoyer sans affranchir ; bien évidemment, l'étiquette est un code barre crypté pour le secret du vote.
- PAR INTERNET, en vous connectant au site *www.jevoteenligne.com/cnracl*, adresse qui ne sera active qu'à compter du 20 novembre, et en vous authentifiant en indiquant les codes mentionnés dans le matériel de vote. Le vote par internet sera clos le 4 décembre à 18 h.

Alors :

À CETTE ÉLECTION COMME AUX AUTRES PRÉVUES LE 4 DÉCEMBRE, VOTEZ ET FAITES VOTER FSU

NOS LISTES ET PROFESSIONS DE FOI SONT CONSULTABLES SUR LE SITE
www.snuclias-fsu.fr

activités, compétences pour les *« interventions, secours et sécurité en milieu aquatique et hyperbare »* fixe les manœuvres de base des sapeurs-pompiers en milieu hyperbare et/ou aquatique. Il est consultable dans les services départementaux d'incendie et de secours.

CADRE D'EMPLOIS CATÉGORIE A. FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE. PUÉRICULTRICE

Décret n°2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.
(NOR : RDFB1404094D)
J.O., n°192, 21 août 2014, texte n°34 (version électronique exclusivement).- 9 p.
Décret n°2014-925 du 18 août 2014 portant échelonnement indiciaire applicable aux puéricultrices territoriales.
(NOR : RDFB1404095D)
J.O., n°192, 21 août 2014, texte n°36 (version électronique exclusivement).- 3 p.

Il est créé un nouveau cadre d'emplois de puéricultrice territoriale de catégorie A, qui comprend deux grades, le premier grade comprenant deux classes. Le décret fixe, dans les chapitres I à V, les missions exercées, les modalités de recrutement, de nomination, de titularisation et de formation obligatoire, l'échelonnement indiciaire pour les différents grades et classes ainsi que les possibilités de détachement et d'intégration directe.
Le chapitre VI du décret prévoit les modalités d'intégration des puéricultrices sédentaires, celles classées en catégorie active bénéficiant d'un droit d'option entre l'intégration ou le maintien dans l'ancien cadre d'emplois placé en voie d'extinction.
Les concours, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant le 1er septembre, demeurent régis par les dispositions applicables à leur date de publication (art. 30).
Ce décret entre en vigueur le 1er septembre 2014.

DROIT SYNDICAL CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX SITUATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Conseil d'Etat, 23 juillet 2014, Syndicat national des collèges et des lycées, req. n°358349.

L'attribution de facilités supplémentaires d'exercice des droits syndicaux aux organisations syndicales représentées au comité technique ou au Conseil supérieur de la fonction publique, notamment la mise à disposition d'un local, la faculté de tenir des réunions mensuelles d'information durant les heures de service, l'attribution d'un crédit de temps syndical complémentaire, ne porte pas atteinte aux principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales.

NON TITULAIRE ACTE D'ENGAGEMENT NON TITULAIRE CESSATION DE FONCTIONS OU RENOUVELLEMENT

Les clauses proprement contractuelles du contrat de fonction publique.
Actualité juridique – Droit administratif, n°28, 4 août 2014, pp. 1592-1597.

Partant en grande partie de l'analyse de la jurisprudence, l'auteur de la présente étude précise les marges de négociation relatives au contenu des contrats des agents non titulaires, qu'il s'agisse de leur durée, de la rémunération mais aussi des fonctions pouvant être exercées, évolutions le plus souvent rencontrées lors du renouvellement du contrat.

EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES SUR LES FONCTIONNAIRES ET LA FONCTION PUBLIQUE

C'est le titre d'un « petit » livre par son format mais doté d'une grande ambition. « *Punchy* » et plein de ressources il est signé par Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU et publié aux Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières.

Qui n'a pas déjà entendu *« Les fonctionnaires sont trop nombreux et pas assez efficaces ; ce sont des privilégiés. »* ou bien encore : *« On devrait réduire le rôle de l'Etat et le déléguer plus au privé. »* et même : *« On devrait mettre fin au statut des fonctionnaires et les faire revenir dans le droit commun en leur faisant signer des contrats régis par le Code du travail. »*
Ce sont quelques-unes des idées reçues, parmi tant d'autres poncifs véhiculés dans l'opinion publique qui ternissent l'image des services publics et des agents, que ce livre tente de combattre pour rétablir la vérité sur notre Fonction Publique.
Syndicalement Vôtre a rencontré Bernadette Groison pour un échange éclairant.

Syndicalement Vôtre : Bernadette, un livre était-il nécessaire pour combattre ces fameuses « idées reçues » sur la Fonction Publique et ses agents que l'on n'entend pas nécessairement qu'au comptoir du bistrot du coin ?

Bernadette Groison : À l'heure où le « *fonctionnaire bashing* » semble à la mode et où il est de bon ton de croire, ou feindre de croire, que la Fonction Publique coûte trop cher pour si peu d'efficacité, il devenait urgent de rétablir quelques vérités, sans complaisance, sans masquer les réalités. Car si l'on tient à la Fonction Publique, il faut savoir l'expliquer telle qu'elle est, et savoir parler des fonctionnaires tels qu'ils sont. Et d'ailleurs, qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? Peut-il y avoir des agents précaires ? Comment et combien sont-ils payés ? Où travaillent-ils ? Comment sont-ils recrutés ? C'est pour répondre à ces questions que nous avons décidé de réaliser cet ouvrage. Mais c'est aussi parce que la FSU est très attachée à la Fonction Publique. **Quatre convictions expliquent cet attachement :** la défense de l'intérêt général, essentielle à notre époque ; l'accès des usagers aux droits mais aussi l'effectivité de ces droits, qui sont une nécessité ; la lutte contre les inégalités (qu'elles soient sociales ou territoriales) un combat majeur ; et la cohésion sociale, le défi de notre temps.

EN 2008, TOUS LES OBSERVATEURS ONT SOULIGNÉ QU'EN FRANCE, SI L'IMPACT SOCIAL DE LA CRISE AVAIT ÉTÉ MOINS FORT, C'EST PARCE QUE NOUS AVIONS DES SERVICES PUBLICS DÉVELOPPÉS. CETTE REMARQUE SEMBLE UN PEU OUBLIÉE AUJOURD'HUI !

Ces enjeux motivent ce livre comme une réponse argumentée aux campagnes de dénigrement des fonctionnaires. Car aujourd'hui, c'est grâce aux 5,3 millions d'agents de la Fonction Publique que sont rendus les services dont les usagers ont besoin, dans des conditions parfois difficiles. En 2008, tous les observateurs ont souligné qu'en France, si l'impact social de la crise avait été moins fort, c'est parce que nous avions des services publics développés. Cette remarque semble un peu oubliée aujourd'hui ! Beaucoup cherchent au contraire à esquiver leurs propres responsabilités dans la crise en essayant de

convaincre qu'il faut réduire encore et toujours la dépense publique et donc le nombre de fonctionnaires et de services publics. Nous sommes passés ainsi, en quelques années, d'une crise due à la spéculation effrénée et à la financiarisation de l'économie à une crise de la dépense publique... La Révision générale des politiques publiques (RGPP) qui déjà en 2007 promouvait une conception réductrice du rôle et du périmètre de l'Etat est devenue ensuite un faux argument face à la crise pour réduire la dette... Et si cette page a été tournée, il n'en subsiste pas moins beaucoup d'idées reçues confortées par l'idéologie qui sous-tend la politique d'austérité menée aujourd'hui.

SV : Un vrai débat de société, un combat d'idées ?

BG : Défendre à tous crins la réduction des dépenses publiques et donc réduire le nombre de fonctionnaires et les budgets des administrations, c'est se résoudre à avoir moins de services sur l'ensemble du territoire : moins d'écoles, moins d'hôpitaux, moins de structures d'accueil pour la petite enfance ou pour les personnes âgées, mais aussi moins d'infrastructures, moins de contrôles sanitaires... Et tous ces « moins » se transforment très vite en une baisse de qualité des services rendus. Ce livre se veut donc un avertissement sur les conséquences de cet appauvrissement de la Fonction Publique.
La Fonction Publique est là pour répondre aux besoins de la population, elle doit aussi assurer les contrôles nécessaires de légalité, de sécurité. Pour certains, ils sont des freins au développement, ou des abus de bureaucrates. Mais s'ils permettaient tout simplement de vivre ensemble sans crainte des risques sanitaires, environnementaux, ou des abus de groupe de pression quels qu'ils soient ?
Décidément, le service public c'est bien plus et bien mieux que de la technocratie !
Mais au fait, services publics, Fonction Publique, n'est-ce pas un peu la même chose ? Certes, dans notre pays, et c'est une chance, le service public recouvre de multiples secteurs. La satisfaction de besoins fondamentaux (santé, éducation, logement, transports, énergie, culture...) prime en son sein, ce qui le différencie du secteur privé et amène à une gestion bien différente. Mais les cheminots ne sont pas des fonctionnaires, pas plus que les agents d'EDF/GDF, qui aujourd'hui n'est plus une entreprise publique, ou ceux des caisses de l'Assurance maladie. Ils participent tous du secteur public, mais ils n'ont pas les mêmes missions ni le même statut. Certains travaillent pour des entreprises publiques ou ont des missions de service public, d'autres travaillent pour l'Etat, les collectivités territoriales ou les hôpitaux. La crise économique, sociale mais aussi environnementale, culturelle et politique que nous traversons appelle à utiliser toutes les ressources de notre pays. Alors que nombre de défis sont à relever (élévation du niveau de qualification, réussite de tous les élèves, mutation énergétique, révolution technologique, industrialisation dans le respect du développement durable, transition écologique...) et que les évolutions démographiques de notre société entraînent de nouveaux besoins (augmentation de l'espérance de vie, vieillissement de la population...), la Fonction Publique, avec l'ensemble des services publics, doit pouvoir jouer tout son rôle dans la relance de l'activité du pays, dans l'anticipation et la préparation des mutations à venir. Elle peut le faire d'autant mieux qu'elle a pour objectif de répondre à l'intérêt général, dans le respect des principes d'égalité, de neutralité, d'équité et de solidarité. La Fonction Publique est donc davantage un investissement qu'une charge pour la société, une chance en quelque sorte pour l'avenir, un choix de société aussi.

LA FONCTION PUBLIQUE, AVEC L'ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS, DOIT POUVOIR JOUER TOUT SON RÔLE DANS LA RELANCE DE L'ACTIVITÉ DU PAYS ET DANS L'ANTICIPATION ET LA PRÉPARATION DES MUTATIONS À VENIR. ELLE PEUT LE FAIRE D'AUTANT MIEUX QU'ELLE A POUR OBJECTIF DE RÉPONDRE À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, DANS LE RESPECT DES PRINCIPES D'ÉGALITÉ, DE NEUTRALITÉ, D'ÉQUITÉ ET DE SOLIDARITÉ.

JMB

SV : Défendre les services publics ce n'est donc pas être « vieux jeu » !

BG : Non, la Fonction Publique n'est pas poussiéreuse ! Elle a vu passer beaucoup de réformes et cherche toujours à vivre avec son temps. L'adaptabilité est d'ailleurs un autre de ses principes. Normal, elle est au service du public ! Elle a aussi une vision prospective des services à rendre, car l'intérêt général n'est pas la somme des intérêts particuliers. La FSU est profondément convaincue que la Fonction Publique est une idée moderne capable de répondre aux défis du XXIe siècle : que ce soit, par exemple, l'accès de tous à la santé, à l'alimentation, le besoin d'éducation et de formation tout au long de la vie, la lutte contre les inégalités sociales – sans laquelle il n'y a pas de société commune possible.

La FSU est très attachée à l'idée de la faire évoluer pour lui permettre de remplir toujours mieux ses missions : rendre des services de qualité à tous les usagers sur l'ensemble du territoire. La FSU sait que cela est possible surtout si l'on sait s'appuyer sur l'expertise et l'engagement des agents, qu'ils travaillent dans la Fonction Publique de l'Etat, dans la Fonction Publique Territoriale ou dans la Fonction Publique Hospitalière.
A l'heure où il est question de réforme de l'Etat et de réforme territoriale, bas les masques ! Regardons la Fonction Publique et ses agents en face. Ils sont indispensables à notre société.

SV : Merci pour ce message...

DEUX OU TROIS EXEMPLES EMBLÉMATIQUES DANS LA FPT : MORCEAUX CHOISIS...

1. « LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES FRANÇAISES ONT TENDANCE À ÊTRE DÉPENSIÈRES »

« Le désengagement de l'Etat ces dernières années a conduit des collectivités à engager des actions et des investissements sans que les dépenses afférentes ne soient compensées.
Depuis la première loi de décentralisation de 1982, les collectivités territoriales ont dû absorber les missions que l'Etat a décidé de ne plus assumer directement : gestion des collèges et lycées, distribution de l'aide sociale, entretien des routes, protection maternelle et infantile, accueil de la petite enfance... Aujourd'hui, les collectivités locales participent à hauteur de 73 % dans les investissements publics en matière d'équipements collectifs indispensables à la vie économique et sociale des entreprises, des citoyens et des

LA FSU EST PROFONDÉMENT CONVAINCUE QUE LA FONCTION PUBLIQUE EST UNE IDÉE MODERNE CAPABLE DE RÉPONDRE AUX DÉFIS DU XXIE SIÈCLE : QUE CE SOIT, PAR EXEMPLE, L'ACCÈS DE TOUS À LA SANTÉ, À L'ALIMENTATION, LE BESOIN D'ÉDUCATION ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE, LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SOCIALES – SANS LAQUELLE IL N'Y A PAS DE SOCIÉTÉ COMMUNE POSSIBLE.

JMB

territoires, contre seulement 27 % pour l'Etat. En matière de culture, par exemple, elles dépensent deux fois plus que l'Etat (théâtres, écoles de musique, écoles d'art plastiques...). En 2011, l'endettement des administrations publiques locales représente l'équivalent de 8,3 points du produit intérieur brut, celui de l'Etat s'élève, lui, à 66,7 points.

«L'endettement des différents niveaux de collectivités est par ailleurs différent, en fonction de leur intervention dans les différentes compétences, notamment en matière d'investissements. En 2012, les annuités de la dette (capital + intérêt) comparées aux recettes de fonctionnement représentent 10,3 % pour les communes (7,1 % pour les groupements de communes à fiscalité propre) ; 6,9 % pour les Départements ; 11,5 % pour les Régions.»

En outre, les collectivités territoriales réalisent parfois des investissements qui devraient relever de l'Etat : équipements sportifs, infrastructures routières... Ces dépenses sont bien des investissements indispensables aux usagers mais aussi au développement des secteurs d'activité comme l'industrie. Et le désengagement de l'Etat ces dernières années a conduit des collectivités, dans l'intérêt des populations, à engager des actions et des dépenses non compensées par une aide de l'Etat.

Une nouvelle loi de décentralisation doit donc intégrer la question des financements, de la fiscalité territoriale, ainsi que celle des inégalités entre les territoires et des moyens qu'il convient de se donner pour les réduire. *Quid*, par exemple, de la mise en place d'une péréquation assurant une solidarité financière visant à réduire les écarts de richesse, et donc les ineégalités, entre les différentes collectivités territoriales ?

Le glissement, prévu dans le projet de loi, vers le développement de partenariats public-privé, vers la délégation de gestion d'équipements publics à des entreprises ou associations risque de provoquer une nouvelle vague de privatisations des services publics. Le contrôle public des usagers comme des personnels sur l'exercice de ces missions serait alors quasiment nul.

LE GLISSEMENT, PRÉVU DANS LE PROJET DE LOI, VERS LE DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ, VERS LA DÉLÉGATION DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS PUBLICS À DES ENTREPRISES OU ASSOCIATIONS RISQUE DE PROVOQUER UNE NOUVELLE VAGUE DE PRIVATISATIONS DES SERVICES PUBLICS. LE CONTRÔLE PUBLIC DES USAGERS COMME DES PERSONNELS SUR L'EXERCICE DE CES MISSIONS SERAIT ALORS QUASIMENT NUL.

2. « L'ADMINISTRATION FRANÇAISE EST UN "MILLE-FEUILLE TERRITORIAL" OÙ LES FONCTIONS DES DIFFÉRENTES ADMINISTRATIONS "DOUBLONNENT" AU LIEU DE SE COMPLÉTER. »

«Il y a six "feuilles" et pas mille... et il n'y a doublon que pour les cofinancements. Il est vrai que les différentes lois de décentralisation depuis les années 1980 ont abouti à la construction d'une architecture territoriale et à une répartition des compétences qui ne

sont pas toujours lisibles pour les usagers : communes, communautés de communes, départements, régions, auxquels s'ajoutent parfois des dispositifs de regroupements (pour les écoles avec les regroupements pédagogiques intercommunaux, pour le ramassage des ordures, la gestion de l'eau, etc.). Par ailleurs, des vagues de transferts de personnels d'une structure à une autre (par exemple, les personnels techniciens ouvriers de l'Education nationale passés sous la tutelle des régions en 2004) ont aussi pu en rendre la lecture encore plus complexe.
Mais la réalité est moins protéiforme que cela. S'il y a souvent des financements croisés entre plusieurs niveaux de collectivités, il n'y a pas de missions assurées sur un même lieu par deux entités territoriales différentes. Même quand il s'agit de « lieux » gérés par deux

collectivités différentes (par exemple, les cités scolaires mixtes rassemblant un collège et un lycée), il y a alors une « délégation » de compétence : c'est l'une des collectivités qui assure l'essentiel des missions (travaux, restauration...) et l'autre qui assure le remboursement de sa quote-part à la première.

3. « ON DEVRAIT SUPPRIMER LES DÉPARTEMENTS QUI SONT UN ÉCHELON OBSOLÈTE DE L'ADMINISTRATION FRANÇAISE »

« Le Département reste pour le moment un indispensable échelon de démocratie et d'action de proximité. Certes, les départements datent de la Révolution française et, depuis, la vie et l'habitat ont profondément évolué dans notre pays. Mais, si les Français sont attachés à leurs départements, comme l'a montré par exemple la volonté largement partagée de ne pas faire disparaître le numéro du département des plaques minéralogiques, ce n'est pas nécessairement par nostalgie d'un âge d'or révolu. C'est que le département est, par rapport à la région, un échelon de démocratie de proximité. En outre, il remplit des fonctions essentielles pour la vie quotidienne, comme l'action sociale ou l'entretien des routes.
Si on les supprimait, il faudrait en tout état de cause se poser la question du maintien d'un échelon intermédiaire entre la commune (ou l'agglomération) et la région, et prévoir, dans ce nouveau cadre, une redistribution cohérente ou pertinente des compétences.
Il ne faut pas oublier non plus que les fonctionnaires des collectivités territoriales sont là pour répondre à des besoins et que, mis à part quelques doublons en nombre limité, la suppression de certains échelons de collectivités ou leur regroupement ne changera rien à la nécessité de continuer à répondre à ces besoins. Par exemple, si une même collectivité était amenée à l'avenir à gérer à la fois les collèges et les lycées, le gain serait quasi nul sur le plan des emplois : il faudra toujours des personnels ATEE (agents techniques des établissements d'enseignement) dans les établissements scolaires. Et il faudra aussi des personnels administratifs pour gérer ces ATEE ou pour gérer les constructions et l'entretien des bâtiments et les allocations budgétaires. De même, il faudra toujours dans les collectivités des personnels chargés de l'action sociale pour répondre aux besoins en ce domaine, et ceci quels que soient la taille et le nombre des collectivités.
En revanche, ce qui pourrait se perdre dans un redécoupage territorial, c'est l'expertise acquise dans leur domaine de responsabilité par les collectivités supprimées : ainsi, l'action sociale dans un département est très lié à une connaissance fine du terrain dont il n'est pas garanti qu'elle soit aisément transférable à un autre échelon territorial plus éloigné de ces réalités.

IL NE FAUT PAS OUBLIER NON PLUS QUE LES FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES SONT LÀ POUR RÉPONDRE À DES BESOINS ET QUE, MIS À PART QUELQUES DOUBLONS EN NOMBRE LIMITÉ, LA SUPPRESSION DE CERTAINS ÉCHELONS DE COLLECTIVITÉS OU LEUR REGROUPEMENT NE CHANGERA RIEN À LA NÉCESSITÉ DE CONTINUER À RÉPONDRE À CES BESOINS.

Vidéo/débat/Acteurs Publics avec Bernadette Groison SG de la FSU qui présente son livre http://www.acteurspublics.com/2014/09/22/toutes-ces-fausses-idees-sur-les-fonctionnaires

UN COURRIER DE BERNADETTE GROISON SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FSU

A toutes et tous les agents de la Fonction publique

Les Lilas, le 8 septembre 2014

A toutes et tous les agents de la Fonction publique,

La rentrée sociale a été marquée par un changement de gouvernement. Mais si les ministres se succèdent, les problèmes et les inquiétudes demeurent : emploi, conditions de travail, pouvoir d'achat, salaires, prestations
sociales, sortie de crise, avenir de la Fonction publique et des services publics... La politique d'austérité se poursuit. Quel avenir prépare-t-on ainsi ?
Le déficit de confiance en l'avenir est réel.

Pourtant la France est un pays riche. C'est la deuxième puissance européenne, la cinquième puissance mondiale. Et la France est riche aussi de son modèle social, de sa Fonction publique, de ses services publics, de sa culture, de ses valeurs de liberté, de fraternité et d'égalité.
Tous les services que votre travail quotidien permet de rendre aux usagers en sont de beaux exemples.

A l'éducation, la santé, la justice, la culture, l'agriculture et l'écologie dans les collectivités territoriales... C'est vous qui faites vivre les services publics au quotidien et ce dans des conditions parfois difficiles. Plus que jamais, en cette période de crise, notre pays a besoin de vous. Et pourtant, votre
engagement est loin d'être reconnu à sa juste valeur.
Pour la FSU, il faut que cela change ! Alors que des entreprises bénéficient de cadeaux fiscaux sans contrôle suffisant ni garantie, le gouvernement réduit les dépenses publiques au détriment du pouvoir d'achat des salariés notamment des fonctionnaires et de la qualité des services rendus aux usagers.

C'est socialement injuste et économiquement inefficace.

La FSU, convaincue qu'une autre politique sociale et économique est possible, continue d'exiger une meilleure répartition des richesses produites qui nécessite notamment une réelle réforme fiscale, une relance par l'augmentation du pouvoir d'achat, qui suppose aussi de mettre immédiatement fin au gel de la valeur du point d'indice et d'ouvrir sans délai des négociations salariales pour tous, d'investir dans tous les services publics et la Fonction publique, de créer les emplois nécessaires.

La Fonction publique avec l'ensemble des services publics doit pouvoir jouer tout son rôle dans la relance de l'activité de notre pays, dans la lutte contre les inégalités et dans l'anticipation des mutations à venir. Ces défis se relèvent dès l'Ecole qui doit avoir les possibilités réelles de préparer l'avenir. Et l'ensemble de la fonction publique doit avoir les moyens de rendre les services de qualité indispensables aux usagers sur tout le territoire.

La FSU reste convaincue que la défense de l'intérêt général est essentielle au XXIe siècle. La fonction publique est bien un investissement et non une charge. C'est une chance pour notre société en quête de justice et de solidarité.

Dans ce moment de crise économique et sociale intense, à l'heure où il est question de réforme de l'Etat et de réforme territoriale, la FSU poursuit son action déterminée pour la défense et l'amélioration de la fonction publique et la situation de toutes et tous ses agents. Elle recherche pour cela l'unité intersyndicale la plus large.

Pour renforcer la FSU, adhérez à l'un de ses syndicats qui représentent votre profession.

Avec la FSU, restons mobilisés pour faire entendre votre voix, pour défendre vos droits et le service public.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale de la FSU

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 4 DÉCEMBRE 2014

« Moi ? C'est tout

Le 4 décembre l'ensemble des agents de la Fonction Publique vont être appelés à voter pour désigner leurs représentants du personnel en CAP et CT. Dans la Fonction Publique Territoriale ce sont presque deux millions d'agents qui sont concernés. Depuis des mois le SNUCLIAS, les

Dans la dernière ligne droite et jusqu'au 4 décembre, nous avons besoin de la mobilisation de chaque adhérent auprès de ses collègues, dans son service, sa collectivité pour porter l'engagement et les valeurs de la FSU, pour la défense des services publics et de ses agents, pour plus solidarité et de justice sociale.

Chaque voix comptera, alors nous comptons sur chacun d'entre-vous pour être au rendez-vous le 4 décembre !

POURQUOI ?

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE : CAP

La CAP examine les questions relevant de la carrière individuelle de chaque agent :

- la carrière : titularisation, notation, entretien professionnel, avancement de grade ou d'échelon, promotion interne, prolongation de stage...
- les positions statutaires : détachement, disponibilité, refus de temps partiel, de formation...
- les sanctions disciplinaires
- la commission de réforme

vu : je vote FSU ! »

syndicats départementaux et leurs équipes militantes sont mobilisés pour déposer des listes partout où cela est possible afin de permettre à un maximum d'agents d'avoir le choix de voter pour la FSU et le syndicalisme que nous défendons.

COMITÉ TECHNIQUE : CT

Le Comité technique émet des avis sur tout ce qui concerne l'organisation du travail, le fonctionnement des services, les effectifs, le bilan social, la formation, les ratios d'avancement de grade, le régime indemnitaire, le temps de travail et les droits collectifs en matière d'action sociale, de protection sociale complémentaire.....

ATTENTION, il n'y a plus d'élection au CHSCT : ce sont les organisations syndicales qui désigneront leurs représentants proportionnellement aux suffrages obtenus aux élections au CT.

QUI VOTE ?

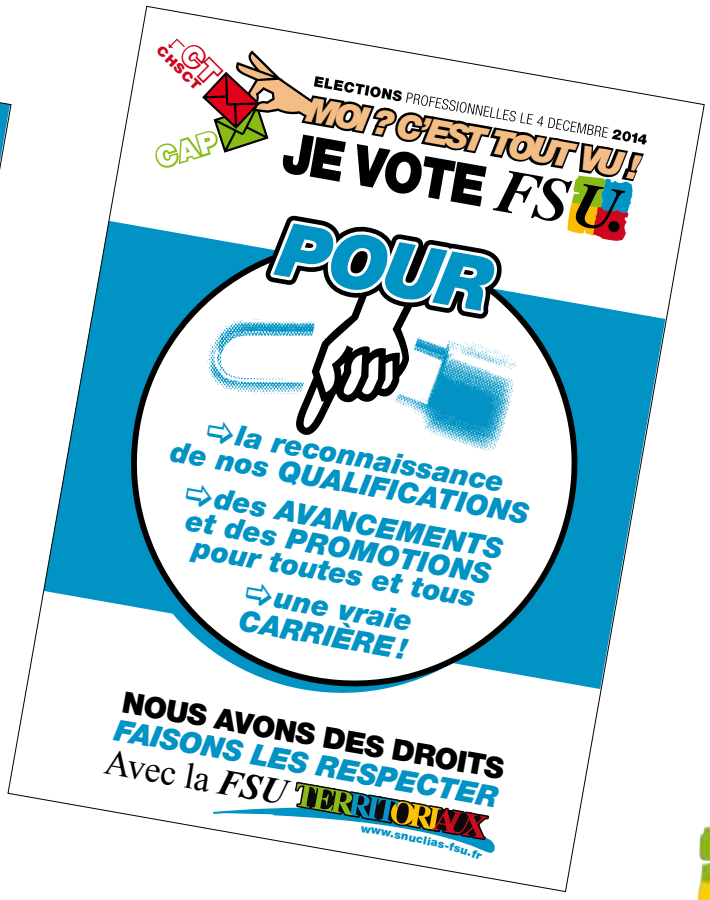
La qualité d'électeur s'apprécie au jour du scrutin, soit le 4 décembre :

- En CAP votent les agents titulaires ;
- En CT votent les agents titulaires, stagiaires et non titulaires.

Les listes électorales doivent être publiées avant le 5 novembre.

... POUR LA CAP

Sont électeurs, par catégorie hiérarchique A, B et C, les fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet en position :



- d'activité (les congés y compris de présence parentale sont assimilables)
- de détachement
- de congé parental
- dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission.

Sont donc exclus :

- les stagiaires non titularisés au 4 décembre 2014
- les non titulaires,
- les fonctionnaires titulaires en position hors cadres, en disponibilité ou accomplissant leurs activités dans la réserve.

... POUR LE CT

Sont électeurs les agents qui exercent leurs fonctions dans le périmètre du CT :

- titulaires et stagiaires à temps complet ou non complet en position d'activité, en congé parental.
- les agents titulaires en détachement ou mis à disposition
- les agents contractuels de droit public ou de droit privé en CDD (d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis 6 mois) en CDI, en activité, en congé rémunéré ou congé parental.
- les agents recrutés sur des contrats de droit privé : contrat avenir, contrat d'apprentissage, PACTE , CAE.
- les assistants maternels ou familiaux en contrat à durée indéterminée en activité ou congé parental.

QUAND ET COMMENT ?

Les élections se dérouleront le jeudi 4 décembre 2014 selon 2 modalités : le vote à l'urne et le vote par correspondance.

Votent à l'urne : les agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité ou un établissement public employant au moins 50 agents. Le bureau de vote doit être ouvert sans interruption pendant 6 heures au moins et au plus tard jusqu'à 17 heures.

Votent OBLIGATOIREMENT par correspondance :

- Les agents des collectivités de moins de 50 agents ;
- Les agents d'un centre de gestion (pour le CT) ;
- Tous les électeurs d'une CAP qui dépend d'un centre de gestion.

Peuvent AUSSI voter par correspondance les agents :

- qui n'exercent pas leurs fonctions au siège du bureau de vote, et ne peuvent s'y rendre dans un délai raisonnable;
- en congé parental ou en congé de présence parentale ;

- en congés annuels, de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie...), d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, de formation professionnelle ou syndicale,
- en congé pour participation aux activités d'organisation de jeunesse d'éducation populaire ou des fédérations et associations sportives et de plein air en vue de la formation des cadres et animateurs, en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- bénéficiaires d'autorisation d'absence (quel qu'en soit le motif) ou de décharges d'activité de service pour raison syndicale ;
- à temps partiel ne travaillant pas le 4 décembre 2014 ;
- qui, pour raisons de service, ne peuvent se rendre au bureau de vote le 4 décembre 2014.

La liste des agents admis à voter par correspondance est établie au plus tard le 14 novembre et rectifiable jusqu'au 19 novembre 2014.

LE SNUCLIAS ET TOUTES SES ÉQUIPES EN CAMPAGNE

Pour aller au plus près de vos collègues, le SNUCLIAS met à la disposition de tous les SDU et adhérents un matériel de campagne aux couleurs de la FSU et reprenant notre slogan de campagne *« Le 4 décembre : Moi c'est tout vu, je vote FSU »*

- Le guide des carrières 2014/2015 mis à jour, avec une partie consacrée aux élections est envoyé à chaque adhérent avec ce numéro et a vocation ensuite à être largement diffusé auprès des collègues.
- Quatre affiches et tracts salaire, pouvoir d'achat, précarité, conditions de travail à distribuer, afficher sans modération !
- Un site internet relooké avec un espace dédié à la campagne où vous retrouverez tout le matériel de campagne et sur l'espace adhérent le guide spécial élections....
- Et puis des stylos, jetons de caddies, tours de cou, post-it envoyés dans vos syndicats en fonction de leurs besoins et de leur commande.

C'EST PARTI ! JUSQU'AU 4 DÉCEMBRE SOYONS, SOYEZ TOUS MOBILISÉS !

OBJECTIF 4 DÉCEMBRE 2014

En Haute-Vienne tous sur le pont !

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

Depuis juin, toutes les sections d'Inter 87/FSU ont engagé le travail de constitution des listes. Notre objectif est de permettre à plus de 90% des agents de la FPT de pouvoir voter FSU en CAP et en CT, et de maintenir notre implantation dans la FPH dans les établissements médico-sociaux du Conseil général. Pour réaliser cet objectif nous allons présenter plus de 400 candidatures.

DES LISTES PRESQUE TOUTES BOUCLÉES

D'ors et déjà au Centre de gestion, au Conseil général et au Conseil régional, à la Ville de Limoges et à Limoges Métropole, dans les communes d'Isle, de Feytiat, de Panazol, de Saint-Yrieix, d'Ambazac, de Saint-Léonard, dans la Communauté de Communes Vienne Glane, les listes sont presque toutes bouclées début septembre tant en CAP qu'en CT. Il en va de même dans la FPH au Centre de l'enfance et de la famille, Foyer d'Ambazac, EMESD à Isle.

DÉVELOPPER UN SYNDICALISME INDÉPENDANT, REVENDICATIF, DÉMOCRATIQUE

Nous envisageons maintenant d'organiser des réunions dans plusieurs communes où nous avons des adhérents isolés pour monter des listes en CT dans des communes de + de 50 agents et dépendant pour leurs CAP du Centre de gestion 87 : Saint-Junien, Le Palais-sur-Vienne... pour y développer un syndicalisme indépendant, revendicatif, démocratique.
Les 750 adhérents du syndicat ont reçu une clé USB aux couleurs du syndicat pour les remercier de leur fidélité et pour les encourager à solliciter leurs collègues à voter FSU le 4 décembre. De l'avis de tous, l'action contre l'abstention, qui progresse régulièrement, sera aussi un des enjeux du scrutin.

RAPPORT DE FORCES INDISPENSABLE

La FSU est majoritaire dans la FPT en Haute-Vienne. Nous voulons accroitre son influence car de notre résultat dépend le rapport de forces indispensable dans toutes les instances paritaires pour maintenir ou parfois même imposer le dialogue social, alors que les difficultés ne font que s'amonceler (dotation en baisse, réforme territoriale, nouveaux élus parfois aux discours anti fonctionnaires, déqualification des emplois,...).

EN TOURNÉE DANS 250 COLLECTIVITÉS

Des militants se sont engagés à faire une tournée des 250 collectivités de la Haute-Vienne, et des OPH où travaillent encore des centaines d'agents publics pour distribuer le guide des carrières 2014/2015. Bref, on espère, malgré la concurrence, qu'une nouvelle fois l'immense travail fourni depuis 6 ans par notre syndicat se traduira par un vote FSU massif. Réponse le 4 décembre au soir.

POLITIQUE ÉDUCATIVE À MARSEILLE

le révélateur des « rythmes scolaires »

SDU 13 FSU. TERRITORIAUX BOUCHES-DU-RHÔNE

Depuis deux ans la FSU réclame une suspension de la réforme des rythmes scolaires et la réécriture des décrets Peillon-Hamon. La rupture de l'unité nationale éducative que constitue cette réforme conduit inévitablement à des inégalités territoriales mises en évidence dans notre département et à Marseille en particulier.

CHAOS DANS LES ÉCOLES À LA VILLE DE MARSEILLE

Le résultat obtenu est inverse à celui officiellement recherché : pas d'allègement de la semaine pour les élèves, instauration du chaos dans les écoles marseillaises. Les garderies improvisées et inorganisées du maire de la ville ne sont pas à la hauteur des enjeux éducatifs ; personne ne s'y retrouve ni les parents, ni les personnels municipaux (vie scolaire et animateurs), ni les enseignants. C'est la raison première des manifestations organisées à plusieurs reprises autour de l'Hôtel de Ville.

LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION EN PÂTIT, LES PERSONNELS TERRITORIAUX AUSSI :

- Les AT et ATSEM se voient confier des responsabilités qui ne font pas partie de leurs missions, leur charge de travail s'alourdit. Les animateurs, maintenus dans la précarité de l'emploi pour leur grande majorité ne voient pas leur situation s'améliorer et continuent à être payés au Smic et à la vacation.
- La nomination d'un responsable animation par école et non pas par groupe scolaire et encore moins sur 2 ou 3 groupes scolaires comme c'est le cas aujourd'hui est nécessaire. Ce référent doit être entouré d'animateurs formés et affectés de manière stable.
- La Chambre Régionale des Comptes a solennellement souligné que 700 de ces vacataires de la Ville de Marseille étaient en fait des agents et devaient donc être intégrés au personnel communal. Une telle solution dûment négociée (avec la perspective d'un plein temps pour tous ces personnels, la reconnaissance des qualifications, des diplômes et des formations permanentes), peut apaiser la situation.
- Les enseignants sont contraints de travailler une journée de plus sans contrepartie salariale, rien n'est pour l'instant prévu.

POUR L'UNITÉ DES PERSONNELS ET DES PARENTS

Cette désorganisation se produit dans une ville qui manque cruellement d'écoles (régulièrement des classes ne sont pas ouvertes faute de locaux), une ville où le « savoir nager » est impossible à enseigner faute de piscines, où les activités de plein air sont limitées par l'espace de la cour de récréation et où la fermeture de plusieurs dizaines de classes de mer est annoncée.

L'unité des personnels et des parents d'élèves peut être le moyen d'imposer à cette municipalité une autre conception de l'action éducative.

La FSU et ses syndicats impliqués dans cette action (SNEP, SDU et SNUipp) agiront dans ce sens.

RÉFORME TERRITORIALE :

Où en est-on ?

SOCIÉTÉ

La première loi dite loi MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles) ayant été votée en décembre 2013, le seconde loi dite NOTR (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) doit être examinée cet automne... C'est le calendrier annoncé.

Ceci dit, vu la grogne qui s'est exprimée au Sénat et dans les territoires suite à l'adoption de la loi MAPTAM, et notamment autour du redécoupage des Régions, mais également au vu de la possible censure par le Conseil Constitutionnel des dispositions relatives à l'organisation du calendrier électoral pour les élections régionales et départementales, le gouvernement essaie de déminer le terrain d'ici le débat autour de la loi NOTR...

Ainsi, autour des 13 nouvelles régions métropolitaines, le gouvernement a été contraint d'accorder à un département la possibilité de changer de Région, via un « droit d'option » qui est assorti de telles conditions, qu'il a très peu de chances d'aboutir !

D'autre part, pour couper court à une possible censure du Conseil Constitutionnel, le gouvernement vient de modifier le calendrier électoral, en avançant les élections départementales au mois de mars 2015, (les régionales restant fixées en décembre 2015).

Et pour en rajouter « une louche », n'oublions pas que les élections sénatoriales qui viennent de se dérouler (et compte tenu de la claque reçue par le Parti Socialiste lors des récentes municipales) ont redonné à la droite les clefs du Sénat...

DES DÉBATS TRÈS OUVERTS :

Les débats qui vont s'engager autour du projet de loi NOTR, seront donc très « ouverts »... Quels en sont les enjeux ?

Le projet de loi qui redéfinit les compétences des collectivités territoriales, supprime la clause de générale de compétences (pourtant rétablie en janvier 2014 !) en renforçant considérablement

les compétences des Conseils Régionaux au détriment des Départements et en donnant plus de poids aux intercommunalités qu'aux communes. Ainsi, dès 2017 :

- les Régions obtiendraient des compétences accrues pour le développement économique (dont l'aide aux entreprises), la voirie, les transports (dont les transports scolaires) et les collèges (missions et personnels) qui leur seraient transférés !
- les Intercommunalités (dont le seuil minimum est relevé de 5 000 à 20 000 habitants) verraient le nombre de leurs compétences augmenter, y compris par intégration «forcée» via les préfets, de syndicats de communes et de leurs missions...
- les Départements seraient donc menacés de disparition en 2021, tout le reste de leurs missions transféré (on ne sait pas où : personne ne lève le doigt pour les réclamer...) et les personnels itou (une partie vers les Régions, une autre vers les «intercommunalités»?), sans que le moindre début de réponse aux questions liées à ces possibles transferts soit donné!

Mais le 16 septembre, le Premier Ministre a annoncé que cette suppression ne serait pas mise en place dans les départements ruraux sans que soit défini ce qu'est un département rural, mis à part le fait qu'il ne contient pas de métropole, ou de grosses intercommunalités... ! Que comprendre de cet incroyable bricolage institutionnel précarisant pour de longs mois le fonctionnement de services publics indispensables au quotidien de millions de citoyens.

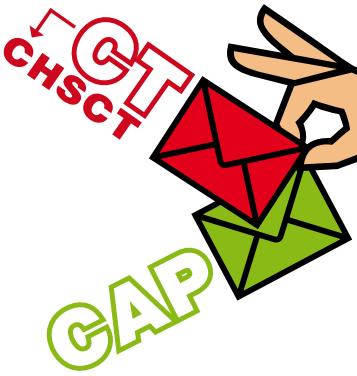
QUEL AVENIR POUR LES MISSIONS ET LES AGENTS ?

Or, c'est bien là le véritable danger qui se cache derrière le fumeux débat sur le nombre ou la fusion des Régions : que vont devenir les missions assurées par les 365 000 agents départementaux ? Missions qui touchent essentiellement aux politiques sociales de solidarité en direction des populations les plus fragiles (protection de l'enfance, personnes âgées, personnes handicapées, minima sociaux...) mais aussi aux politiques d'environnement et de cadre de vie, de culture, d'entretien des routes et voiries départementales...

La bataille contre la suppression programmée des Départements, et contre le transfert de leurs missions et de leurs agents, sera donc au cœur de notre campagne électorale, et le SNUCLIAS-FSU, avec l'ensemble de ses syndicats, et de ses militant(e)s, participera à toutes les initiatives qui seront prises pour contraindre le gouvernement à reculer, et à abandonner cette «casse programmée» des services publics départementaux !

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 /
Directrice de la Rédaction :
Hélène PUERTOLAS
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)
Dessins : PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression : ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel,
13011 Marseille
N° ISSN : 1775-0288 /
N° CPPAP : 1015 S 07573
Dépôt légal : octobre 2014
Prix : 0,80 euros

CONDITIONS DE TRAVAIL... CARRIÈRES...
PRÉCARITÉ... SALAIRES...



ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE **2014**

MOI ? C'EST TOUT VU !

JE VOTE FSU

www.snuclias-fsu.fr