Revaloriser les salaires : une exigence pour la Fonction publique / Du nouveau sur la fiche de paie depuis le 1er juillet 2023 : le « montant net social » / Retraite progressive dans la fonction publique : une avancée en trompe l'oeil / Actualité statutaire / Formation syndicale /
PAGES 3 à 14
ACTUALITÉ SYNDICALE

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : DES AVANCÉES À CONCRÉTISER
PAGES 15 À 17
DOSSIER

37 / Les assistantes familiales… ou quand le dialogue social se met enfin en place ! / 5 questions à Laurence Collignon, Assistante familiale / Pour le statut d'agentes titulaires de la FPT des assistantes familiales / AURA / Externalisation dans les lycées
PAGES 18 À 21
EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE
PAGES 22-23

ENJEUX ÉCOLOGIQUES & SYNDICALISME
PAGES 24 à 29
SOCIÉTÉ

PAGES I À VI
CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE
N° 69 | SEPTEMBRE 2023
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

FIN DU MONDE FIN DU MOIS

MÊME COMBAT !

SNUTER
LA FSU TERRITORIALE

On s’engage pour celles et ceux qui s’engagent.

Sylvie, Stéphane, Zora...
Ils sont tous agents du service public, tous engagés pour l’intérêt des autres.

Chez MGEN, on s’engage à leurs côtés en les accompagnant globalement, de la prévention des risques pour leur santé physique et mentale à leur prise en charge en établissement de santé MGEN, en passant par le remboursement de leurs frais médicaux.

MGEN. Première mutuelle des agents du service public
On s’engage mutuellement

mgen
GROUPE VYV

MGEN, membre du groupe VYV, est une mutuelle régie par le Code de la mutualité et la première mutuelle en cotisations individuelles. Classement Argus de l’assurance, oct. 2022. © Illustration : Camilo Huinca

FIN DU MONDE FIN DU MOIS MÊME COMBAT !

ÉDITORIAL

Après un mouvement social historique contre la réforme injuste des retraites du Président de la République, resté sourd à l'opinion largement majoritaire du monde du travail et aux revendications d'une intersyndicale unitaire, cet été fut marqué par une actualité et des événements graves.

La mort du jeune Nahel, tué par un policier, a déclenché en juillet un mouvement de révolte et d'émeute dans de nombreux quartiers populaires du pays. Après la France périurbaine en 2018 et le mouvement des Gilets Jaunes, c'est la jeunesse des quartiers sensibles qui explose désormais. Au-delà de la violence, cette séquence a mis en lumière, à nouveau, l'urgence de lutter contre les inégalités pour que chacun et chacune dispose des moyens de trouver sa place dans la société. Les services publics sont dans cette perspective un levier puissant de cohésion sociale et de vivre-ensemble. La réponse répressive ne règlera aucun problème de fond : il est nécessaire de renforcer les services publics, en particulier les services publics locaux, qui doivent être accessibles à toutes et tous, partout sur le territoire. La population n'a pas à payer le prix des politiques d'austérité au service du patronat !

En août, partout dans le monde et aussi en France, le dérèglement climatique a entraîné une nouvelle fois des phénomènes extrêmes : incendies géants, pluies diluviennes, records de températures battus au-delà de 40°… Des dizaines de départements sont en alerte sécheresse, Mayotte est même privée d'eau courante, et le Gouvernement ne semble toujours pas prendre la mesure des enjeux climatiques actuels. Les incidences sont pourtant très concrètes, y compris pour les agents de la fonction publique territoriale, obligés de travailler et de recevoir le public dans des conditions désastreuses, parfois à peine soutenables. Des mesures ambitieuses sont nécessaires pour répondre à l'urgence climatique, à la fois pour réduire les émissions carbone de l'économie et pour adapter les bâtiments publics à cette nouvelle réalité afin d'assurer un service public de qualité.

> DISONS-LE CLAIREMENT : NON SEULEMENT NOS SALAIRES N'AUGMENTENT PAS, MAIS ILS BAISSENT !

Alors que les grandes entreprises multiplient les résultats records, contribuant à la dégradation du climat, les salaires continuent de stagner, y compris dans la Fonction publique. Les maigres revalorisations accordées en juin sont déjà absorbées par l'inflation. Disons-le clairement : non seulement nos salaires n'augmentent pas, mais ils baissent ! Ce n'est pas la maigre prime dite «de pouvoir d'achat», laissée en outre à la discrétion des employeurs locaux, qui rattrapera nos pertes de salaires depuis maintenant plus de 20 ans. Désormais, la réponse du gouvernement s'oriente vers la reconnaissance du prétendu «mérite», c'est-à-dire l'individualisation des primes distribuées selon l'humeur de la hiérarchie. Le SNUTER et la FSU continuent de s'opposer à cette logique managériale et revendique des mesures de revalorisation significative des grilles indiciaires, en particulier celles des cadres d'emplois où les femmes sont majoritaires, afin d'obtenir l'égalité femmes-hommes.

Contre l'austérité, pour l'égalité entre les femmes et les hommes et pour les salaires, le SNUTER appelle donc à rejoindre les manifestations organisées le 13 octobre, dans le cadre de la journée européenne contre l'austérité. Fin du monde, fin du mois : même combat !

Julien Fonte
co-secrétaire général du SNUTER-FSU

SNUTER LA FSU TERRITORIALE
SYNDICALEMENT VÔTRE Journal du SNUTER-FSU 22 rue Malmaison 93170 BAGNOLET Tél.: 01 41 63 27 59 / Mail: contact@snuter-fsu.fr / Directeur de la Publication: Julien FONTE / Directrice de la Rédaction: Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page: Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03) / Impression: ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573 / Dépôt légal: septembre 2022 / prix de vente au numéro: 1,75 euros à l'adresse du syndicat.

TABLEAU DE BORD

au 1er septembre 2023

TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 ▸ 5 907,34 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1er juillet 2023 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985).
Indice minimum/Traitement correspondant à l'IM 361 (IB 367) à compter du 1er juillet 2023 (art. 8 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) soit, pour un emploi à temps complet : 1 777,12 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1er juillet 2023 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985).

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1er mai 2023 (Arrêté du 26 avril 2023) : 11,52 € par heure, soit 1 747,20 € par mois/minimum garanti : 4,10 €. Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITE DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut (auquel s'ajoute l'éventuelle NBI) les taux suivants (art. 9 et 9 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) : ▸ 1ère zone : 3 % ▸ 2e zone : 1 % ▸ 3e zone : 0% ▸ Haute-Corse et Corse du Sud : 3 %. Montant minimum : il est calculé à compter du 1er janvier 2023, sur la base du minimum de traitement, soit le traitement correspondant à l'IM 361 (IB 367) : ▸ 1ère zone : 53,31 € ▸ 2e zone : 17,77 €

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Mode de calcul (art. 10 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) ▸ pour 1 enfant : 2,29 € ▸ pour 2 enfants : 10,67 € + 3 % du traitement brut plafonné ▸ pour 3 enfants : 15,24 € + 8 % du traitement brut plafonné ▸ par enfant au-delà du 3e : 4,57 € + 6% du traitement brut plafonné. Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8 %) s'applique à la somme (traitement + NBI)
Montants minimaux : ils sont calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit, à compter du 1er juillet 2023 ▸ pour 2 enfants : 76,97 € ▸ pour 3 enfants : 192,06 € ▸ par enfant au-delà du 3e : 137,18 €. Montants maximaux : ils sont calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) soit, à compter du 1er juillet 2023 ▸ pour 2 enfants : 116,55 € ▸ pour 3 enfants : 297,61 € ▸ par enfant au-delà du 3e : 216,34 €

AIDES AUX FAMILLES

GARDE DES JEUNES ENFANTS. L'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agent-es, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 31/12/2021.

▸ Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 24,65 € par jour.

ENFANTS HANDICAPES

▸ Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 172,46 € par mois.
▸ Séjour en centre de vacances spécialisé : 22,58 € par jour.
▸ Allocation pour jeune adulte handicapé étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales par mois.

SEJOURS D'ENFANTS

Colonies de vacances ▸ enfants de moins de 13 ans : 7,92 € ▸ enfants de 13 à 18 ans : 11,97 €
Centres de loisirs sans hébergement ▸ 5,71 € pour la journée complète ▸ 2,88 € pour les séjours en demi-journée.
Maisons familiales de vacances et gîtes ▸ pension complète : 8,33 € ▸ autre formule : 7,92 €.
Séjours éducatifs ▸ forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 82,03 € ▸ pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,90 € par jour.
Séjours linguistiques ▸ enfants de moins de 13 ans : 7,92 € ▸ enfants de 13 à 18 ans : 11,98 €.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,39 €.

CHOMAGE

Pour le secteur privé, le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage fixe les mesures d'application de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi prévues à l'article L. 5422-20 du code du travail.
Pour le secteur public, les règles d'assurance chômage sont définies par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 (décr. n°2020-741 du 16 juin 2020). Ce décret est pris en application de l'art. 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui énonce les cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage pour les agents du secteur public (loi n°2019-828 du 6 août 2019).
L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 1er juillet 2022) :
▸ une partie fixe : 12,95 €,
▸ une partie proportionnelle : 40,4 % du salaire journalier de référence.
L'allocation minimale est de 31,59 € et 57 % du salaire journalier de référence.
L'allocation minimale ARE Formation est de 22,61 €
L'allocation maximale correspond à 75 % du salaire journalier de référence.

S'agissant du coefficient de dégressivité :
▸ le montant d'allocation journalière relatif à l'application du coefficient est de 91,02 €,
▸ le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est de 63,72 €.
Une contribution au régime d'assurance chômage est due en cas d'adhésion de l'employeur territorial au régime d'assurance chômage. Aucune contribution n'est due au titre de l'assurance chômage lorsque l'employeur public est en auto-assurance

BAREME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement ont été revalorisés au 1er janvier 2022.

NOURRITURE : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement.
Date d'effet 1er janvier 2023. ▸ 1 repas : 5,20 €
▸ 2 repas : 10,40 €

LOGEMENT :

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour 1 pièce	Si plusieur pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1 833 €	75,40 €	40,40 €
de 1 833 € à 2 199,59 €	88 €	56,50 €
de 2 199,60 € à 2 566,19 €	100,40 €	75,40 €
de 2 566,20 € à 3 299,39 €	113 €	94,10 €
de 3 299,40 € à 4 032,59 €	138,40 €	119,30 €
de 4 032,60 € à 4 765,79 €	163,30 €	144,10 €
de 4 765,80 € à 5 498,99 €	188,60 €	175,70 €
à partir de 5 499 €	213,50 €	200,90 €

Option

L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.
A compter de 2010, la diffusion des barèmes par l'Acoss s'effectue via urssaf.fr (pas de diffusion par Lettre circulaire Acoss).

Revaloriser les salaires

Entre 2009 et 2020, les salaires n'ont augmenté globalement que de 7,8 % (0,7 % par an en moyenne) dans le secteur privé, de 1 % (0,1 % par an en moyenne) dans le secteur public.
Et cela, alors que pour la deuxième année consécutive, le taux d'inflation, selon l'INSEE sera autour de 5 %…
Cette dévalorisation des rémunérations conduit à l'impasse pour les services publics.
Personnels sous-payés, déconsidérés dans leurs missions au service de l'intérêt général, précarisés dans leurs conditions d'emploi ou de vie.

Les politiques salariales menées pour la Fonction publique ont refusé d'indexer le point d'indice sur l'inflation. Au lieu de cela, des années de gel de la valeur du point d'indice et de refus de revalorisation des grilles indiciaires ont dégradé les rémunérations, tassé les déroulements de carrière et nourri les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.
Les gouvernements de ces dernières années ont consenti des revalorisations au coup par coup, métier par métier, sans vue d'ensemble, dans le but d'imposer des primes et indemnités et de maintenir les premiers indices des catégories C et B au niveau du SMIC. Mais celles-ci sont très souvent avant tout des outils managériaux, en plus d'être des compléments cherchant à masquer à court terme le dévissage des rémunérations.
Une augmentation de 10% de la valeur du point représenterait environ 30 milliards à inscrire aux budgets de l'État et des collectivités territoriales. Ce n'est pas tant que ça au regard d'autres dépenses de l'État et ça vaut le coup ! Financer l'éducation, la santé, la solidarité, les défis du changement climatique, l'ensemble des services publics, c'est un investissement de long terme. C'est la manière de sortir de la pratique des politiques publiques mal ficelées afin qu'elles soient utiles à toute la population !

DES ANNONCES TRÈS INSUFFISANTES

Le 12 juin, le ministre de la Fonction publique a annoncé les mesures prises pour revaloriser les salaires. Au vu de la nette insuffisance de ces mesures et du refus du ministre de revoir sa copie, la FSU, avec l'ensemble des organisations syndicales, a quitté la réunion.

L'augmentation de 1,5 % de la valeur du point d'indice en juillet 2023 et l'ajout de 5 points d'indice en janvier 2024 sont en effet loin des enjeux de rattrapage de l'inflation, encore à plus de 5 % cette année.
Et que dire des points supplémentaires attribués sur les premiers échelons des grilles de catégorie B et C. Entre 1 et 9 points selon les échelons, soit entre 4,92 et 44 euros bruts par mois... Par ailleurs, cette dernière mesure ne fera qu'aggraver le tassement des grilles des catégories C et B constaté depuis de nombreux mois. Si la hausse du taux de remboursement des frais de transports collectifs, qui passe de 50 % à 75 %, et la revalorisation de certains frais de mission sont appréciables, ces mesures n'auront d'incidence qu'à la marge.

Pire, une «prime pouvoir d'achat» de 300 à 800 euros, versée une seule fois, est instaurée pour les salaires inférieurs à 3 250 euros bruts mais laissée au bon vouloir des employeurs territoriaux, alors qu'elle s'appliquera automatiquement dans les autres versants de la fonction publique !

C'est pourquoi, la FSU et l'ensemble des organisations syndicales ont décidé de ne pas siéger au CSFPT du 23 septembre 2023 qui devait examiner le projet de décret.

N'oublions pas que pour l'application des 1 607 heures le même gouvernement n'a pas laissé le choix : deux poids, deux mesures. Une fois de plus, les agent·es de la FPT sont les laissé·es pour compte. Pour autant, proposer une prime éphémère face à une inflation qui s'est installée ne répond pas au problème des rémunérations mais augmente encore la part de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire et des pensions de retraite.

Enfin, rien n'est prévu pour les agents contractuels, pourtant de plus en plus nombreux depuis la loi de «transformation de la Fonction publique» de 2019, et aucune mesure de revalorisation des métiers féminisés n'est envisagée alors que cela devrait être une priorité du gouvernement. Pour la FSU Territoriale, ces mesures sont inadmissibles et marquent une nouvelle fois le mépris dans lequel est tenue la Fonction publique territoriale.

LE SEUL MÉCANISME QUI VAILLE C'EST L'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION INDICIAIRE SUR LES PRIX !

La FSU Territoriale rappelle ses revendications en matière salariale :

Revalorisation de 10 % du point d'indice

Attribution de 50 points d'indice à tous les échelons

PRIME POUVOIR D'ACHAT DANS LA FPT : UN EFFET D'ANNONCE

Le décret instaurant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est paru au journal officiel et annoncé sur la paie du mois d'octobre pour les agents de l'Etat et de la Fonction publique hospitalière. Pour la FPT, le décret en préparation et qui devrait être présenté au CSFPT du 20 septembre soulève plusieurs problèmes :

→ le projet laisse la liberté aux collectivités d'instaurer ou pas la prime. Ne la verseront que les collectivités et les établissements publics qui le souhaiteront et qui devront, alors, prendre une délibération à cet effet.

→ la possibilité pour les collectivités de déterminer le montant de la prime, sans toutefois pouvoir dépasser des plafonds qui s'appliquent à l'État et aux employeurs hospitaliers et d'étaler son versement en plusieurs fois.

Le tableau des montants proposés par le gouvernement est semblable à celui du décret prévoyant cette même prime pour les deux autres versants, à savoir :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Du nouveau sur la fiche de paie depuis le 1er juillet 2023 : le «montant net social»

C'est une simple ligne en plus, souvent passée inaperçue, qui figure ou devrait figurer depuis début juillet sur le bulletin de paie sous l'appellation Montant Net Social (MNS). Ce nouvel indicateur référent, présenté comme une avancée, mais qui s'avère aussi problématique, permettra de calculer automatiquement le montant des aides sociales des cotisants.

LE CADRE DU MONTANT NET SOCIAL

L'arrêté du 31 janvier 2023, publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire.
Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée «montant net social».
Si ces dispositions ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics, le Ministère du travail indique cependant que les employeurs publics devront adapter leurs bulletins de paie, quel que soit le statut des agent·es.

LE MONTANT NET SOCIAL, C'EST QUOI ?

Le montant net social est le revenu net, après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Cela correspond à la différence entre la totalité des sommes perçues (Traitement de base, heures supplémentaires, régime indemnitaire, RIFSEEP, avantages en nature…..) et l'ensemble des cotisations et contributions sociales.
Ce montant qui permet de bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA, n'était auparavant pas directement disponible pour les salariés.

L'affichage du montant net social sur les bulletins de paie, dès juillet 2023, est sensé simplifier les démarches des allocataires qui n'auront plus aucun calcul à effectuer. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux qui leur auront été transmis.
À compter de janvier 2024, les employeurs devront déclarer le montant net social de leurs agent.es aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le «montant net imposable».

DERRIÈRE L'OBJECTIF AFFICHÉ D'UN MEILLEUR RECOURS AUX DROITS, UN TOUR DE PASSE-PASSE !

Cette mesure a pour objectif affiché de permettre une simplification et un meilleur recours aux droits aux prestations sociales. Cependant, la mise en place du montant net social s'accompagne d'un nouveau mode de calcul qui risque de réduire fortement les effets positifs annoncés. En effet, le montant net social intègre dans son calcul des avantages en nature ou facultatifs, qui

n'étaient jusqu'à présent pas pris en compte : tickets-restaurants, participation des employeurs aux chèques-vacances ou encore l'ensemble des cotisations à la protection sociale complémentaire proposées par l'employeur sont intégrés au montant net social.
Conséquence directe sur les montants déclarés à la CAF, ceux-ci pourront être plus élevés qu'avant et donc conduire à une diminution des aides versées (prime d'activité, prestation sociales, etc.).
Le SNUTER-FSU dénonce régulièrement les conséquences du non recours aux droits alors que les discours sur l'assistanat ne cessent depuis des années, d'occuper certains discours politiques et médiatiques.

Dans la FPT, le niveau des salaires, la précarité de nombre de nos collègues sont tels, qu'ils sont nombreux et nombreuses à percevoir ou à pouvoir bénéficier de la prime d'activité ou même du RSA.
Les conséquences de cette nouvelle base de calcul font qu'il y aura des perdants, tout le monde s'accorde à le dire, même si on ne peut pas encore quantifier le nombre d'allocataires concernés.

Pour le SNUTER-FSU, il faut s'attaquer au non-recours aux droits mais cela ne doit pas se faire et se financer par la réduction des prestations, pour le SNUTER-FSU c'est inacceptable !

Retraite progressive dans la fonction publique : une avancée en trompe l'oeil

Malgré un mouvement social historique par son ampleur, porté par une intersyndicale unie, le Président de la République et le gouvernement ont fait passer en force leur réforme des retraites brutale et injuste, portant notamment l'âge de départ légal à 64 ans.

Pour tenter de faire passer la pilule, le gouvernement avait promis l'ouverture d'un droit à la retraite progressive pour les fonctionnaires. Le décret étant paru, nous pouvons affirmer clairement que le gouvernement a menti ! Car si des dispositions ont bien été prises dans ce sens, il ne s'agit pas réellement d'un droit mais d'une possibilité soumise à l'autorisation de l'employeur…

LA RETRAITE PROGRESSIVE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit pour les fonctionnaires de pouvoir, sous certaines conditions, travailler à temps partiel, et donc de continuer à cotiser pour la retraite, tout en percevant une fraction de sa pension. Le montant de la pension perçue est proportionnel à la quotité de temps non travaillée. Par exemple, s'il s'agit d'un temps partiel à 60 %, l'agent perçoit 40 % de sa pension. Cette disposition a pris effet à partir du 1er septembre 2023.

QUELLES SONT LES CONDITIONS ?

→ Avoir deux ans de moins que l'âge légal de départ en retraite. Il faut donc être âgé de 62 ans pour les agents nés à partir du 1er janvier 1968. Pour les agents nés avant : si vous êtes né·e entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal augmente progressivement de 62 ans à 64 ans avec 3 mois supplémentaires par année de naissance. La demande de retraite progressive peut donc se faire à partir de 60 ans (avec toujours 3 mois supplémentaires par année de naissance.

→ Avoir cotisé 150 trimestres.

→ Bénéficier d'une autorisation de temps partiel de la part de son employeur : la retraite progressive n'est donc pas automatique !

A noter :
les agents titulaires ou contractuels à temps non-complet peuvent également demander à bénéficier de la retraite progressive sans avoir à demander un temps partiel.

PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL DURANT LA PÉRIODE DE RETRAITE PROGRESSIVE POUR LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE DÉFINITIVE

La durée des services pris en compte est proportionnelle à la quotité de travail effectuée à temps partiel. Toutefois, l'agent public à temps partiel, à temps non complet ou incomplet peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

CE QUE REVENDIQUE LA FSU

Le SNUTER et la FSU continuent de revendiquer l'abrogation du passage à 64 ans de l'âge légal de la retraite.

Nous revendiquons également que la retraite progressive soit un droit pour les agent·es, non soumis au bon vouloir de l'employeur.

Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectif dégradent les conditions de travail et donc la santé des agents.

RÉFÉRENCES :
Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (article 26).
Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

ACTUALITÉ STATUTAIRE

MAJORATION DES RÉMUNÉRATIONS

Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Publics concernés : les agents publics rémunérés sur la base d'un indice.

Le décret porte sur la revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, soit 4,92278 euros, l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023 et l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023.

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Comme précisé dans un décret publié le 1er août, une "prime exceptionnelle de pouvoir d'achat" va prochainement être versée aux agents publics. Mais seulement à certains d'entre eux. Pour en bénéficier, les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, devront avoir été recrutés ou nommés par un employeur public avant le 1er janvier 2023, être toujours en poste au 30 juin 2023 et, surtout, avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, soit 3 250 euros par mois maximum. Le montant de la prime s'échelonnera entre 300 euros et 800 euros bruts. Un montant forfaitaire qui sera fixé en fonction de la rémunération brute effectivement perçue par l'agent.

Son montant sera ainsi dégressif plus la rémunération est haute. Le décret relatif à la prime de pouvoir d'achat ne fixe pas pour autant de calendrier de versement de cette prime. Il entre malgré tout en vigueur à compter de ce 1er septembre. La prime pourra donc commencer à être versée dès cette date. *«Dans la mesure du possible, le versement devrait intervenir avant la fin de l'année 2023»*, indique la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans une foire aux questions.

Le projet de décret tant attendu sur la «prime pouvoir d'achat» des territoriaux sera examiné au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 20 septembre 2023. Il est déjà sur la table des organisations syndicales et des employeurs territoriaux.

Son examen promet des débats. Car contrairement à la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière, elle ne sera pas obligatoire dans la fonction publique territoriale. Chaque collectivité aura à délibérer sur cette indemnité pouvant être versée en une ou plusieurs fois.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

Un décret précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci. Il est pris pour l'application des articles L. 632-2 et L. 634-1 du code général de la fonction publique, modifiés par la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023,

Par ailleurs, il détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une «particulière gravité», nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. La possibilité ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS

Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Des frais de transports mieux pris en charge. Comme annoncé au mois de juillet par le gouvernement Borne, la prise en charge des abonnements de transports collectifs des agents publics (entre leur domicile et leur travail) va être relevée. Dès ce 1er septembre, la prise en charge passera de 50 à

EN BREF

75 %. Cette prise en charge des titres de transport ne concerne pas seulement les abonnements de transport collectif. Sont également concernés les abonnements à un service public de location de vélos, tel que le Vélib' à Paris. La prise en charge partielle des abonnements de transport collectif n'est pas pour autant cumulable avec la prise en charge des abonnements vélo *«lorsqu'elle a pour objet de couvrir les mêmes trajets»*.

RETRAITE PROGRESSIVE

Mise en place de la retraite progressive dans la fonction publique à compter du 1er septembre, FAQ publiée sur le site du Ministère de la transformation et de la fonction publiques le 1er septembre 2023.

La réforme des retraites facilite les transitions entre la vie professionnelle et la retraite, notamment en ouvrant la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023.

Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive a complété le dispositif législatif.

La retraite progressive, qu'est-ce que c'est ?

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- être à 2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits (âge légal) applicable à l'agent ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

INFORMATION DES AGENT-ES

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Les autorités administratives vont devoir assurer la transparence des conditions de travail de leurs agents, quel que soit le versant concerné. En effet, un décret publié le 31 août 2023 fixe la liste des informations et règles essentielles pour les agents, relatives à l'exercice de leurs fonctions et les modalités pratiques de cette communication. Tout cela doit s'appliquer dès le 1er septembre.

Les formations syndicales de la FSU Territoriale

4e TRIMESTRE 2023

Pour chaque formation organisée par le secteur formation du SNUTER, vous recevrez un mail vous informant de l'ouverture des inscriptions accompagné des documents à compléter pour vous y inscrire.
Pour ce qui est des formations organisées par le Centre de Formation de la FSU, il vous faudra aller sur le site internet Centre de formation de la FSU - Centre de formation de la FSU et procéder à votre inscription en ligne.
Vous devez faire votre demande d'autorisation d'absence pour formation syndicale auprès de votre employeur un mois avant le début de la session.

formation	durée en jours	dates	en résumé	Intervenant-es	lieux	Date limite demande d'autorisation d'absence
La carrière	1	6/10	Recrutement, avancement de grade, promotion interne, cadre d'emplois...	Hélène Puertolas	Montpellier	6 septembre
Réseaux sociaux	0,5	10/10 14H-17H	Bonnes pratiques.	Centre de formation FSU	VISIO	8 septembre
Colloque 30 ans de la FSU	1	11/10	Histoire de la FSU, mobilisation de 2023 et ses perspectives.	Centre de formation FSU	Bagnolet	8 septembre
Protection sociale complémentaire	1	8/11	Dispositions relatives à la prévoyance et au risque santé, modalités d'application, négociations locales.	Philippe Challande, Jean-Luc Pirenet	Bagnolet	6 octobre
Découvrir la FSU	0,5	8/11 14H-17H	Présentation de la FSU (histoire, structuration, fonctionnement).	Centre de formation FSU	VISIO	6 octobre
Prise de parole femmes	1	27/11	Prendre conscience des stéréotypes et des freins à la prise de parole des femmes dans notre militantisme. S'exercer à la prise de parole.	Centre de formation FSU	Bagnolet	27 octobre
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail	2	30/11 1/12	Savoir identifier les faits de VSST. Savoir mobiliser les obligations de l'employeur en la matière. Être sensibilisé-es aux points de méthode pour écouter une victime. Réfléchir à l'intégration de la lutte contre les VSST dans notre activité syndicale quotidienne.	Catherine Albert	Bagnolet	30 octobre
Réaliser une maquette de tract et/ou d'affiche. Travailler facilement son identité visuelle	2	30/11 1/12	Permettre aux "petits syndicats" et sections de s'approprier des outils graphiques simples pour construire des tracts, affiches et visuels agréables à lire, à regarder sans passer par des outils graphiques exigeants et professionnels. Adapter ou se réapproprier facilement les tracts et les affiches nationales.	Emmanuel Samson	Montpellier	30 octobre
Animateurs de formation "Histoire du syndicalisme, création du SNUTER"	1	8/12	Modalités techniques permettant à des formateurs, dit "occasionnels", d'assurer une séquence de formation sur ce thème au sein de leur syndicat local	Michel Dubreuil	Bagnolet	8 novembre
Femmes FSU	1	12/12	L'égalité professionnelle : où en est-on ? Salaires, mandats d'étude sur la santé au travail des femmes.	Centre de formation FSU	VISIO	10 novembre
Services publics	2	13/12 14/12	Des services publics "pour produire"? Exploration du mandat de Metz sur le thème du service public du médicament et son élargissement à d'autres productions.	Centre de formation FSU	Bagnolet	13 novembre
Collectif Formation Syndicale	2	14/12 15/12	Comment mettre en place une formation de A à Z.	Centre de formation FSU	Bagnolet	14 novembre
Retraites	2	19/12 20/12	Actualité du droit, perspectives revendicatives.	Centre de formation FSU	Bagnolet	17 novembre

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE: DES AVANCÉES À CONCRÉTISER

Le 11 juillet 2023, la FSU, avec l'ensemble des organisations nationales représentatives, a signé l'Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, proposé par les employeurs territoriaux.
Cet accord constitue le cadre minimal à partir duquel les négociations locales se dérouleront en 2024.

L'Accord signé le 11 juillet fait suite à l'ordonnance de juillet 2021, rendant obligatoire la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire des agent.es, qui fixait la participation en santé à 50 % du montant de la cotisation, et à 20 % pour la prévoyance. L'accord national de 2023 améliore le dispositif. Il prévoit d'augmenter à 50 % la participation de l'employeur à la prévoyance, avec une garantie minimale de maintien de 90 % du salaire net, en cas de longue maladie ou d'invalidité.

UN ENGAGEMENT CIVIQUE ISSU DE L'HISTOIRE

Le mouvement mutualiste plonge ses racines dans la rudesse de l'histoire sociale du XIXe siècle. Face à la misère de masse et à l'incurie des gouvernements, les citoyens s'associent pour créer les premiers organismes de solidarité. Mais, au début du XXIe siècle, les réformes européennes menacent un modèle mutualiste pourtant efficace. (voir l'article du *Monde diplomatique* https://www.monde-diplomatique.fr/2011/03/SAMMUT/20237).

LES DEUX VOLETS DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE :

- ***Le risque santé*** qui couvre par le bais d'une complémentaire santé le remboursement complémentaire à la prise en charge par la sécurité sociale des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, afin de diminuer le reste à charge de l'assuré.
- ***Le risque prévoyance*** ou garantie maintien de salaire. La garantie prévoyance permet aux agents de se couvrir contre les pertes de salaire liées à la maladie, invalidité, accident non professionnel, inaptitude… en leur assurant un maintien de rémunération et/ou de leur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail prolongé. Pour rappel, au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ordinaire, l'agent concerné perd la moitié de son salaire et, au-delà de douze mois, la totalité.

Le SNUTER et la FSU revendiquent le « 100 % sécu », c'est-à-dire une prise en charge totale des frais de santé par la caisse d'assurance-maladie. Pour autant, il est nécessaire dans le contexte actuel d'œuvrer à l'amélioration des dispositifs existants, sans que ce soit contradictoire avec nos revendications de fond.

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

La protection sociale recouvre les risques santé et prévoyance : concrètement elle intervient en complément des remboursements de soins effectués par l'assurance maladie (occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident) et couvre les risques liés à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité en complément des garanties statutaires.

La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire est possible depuis le 31 août 2012.

Le nouveau dispositif, issu d'une ordonnance du 17 février 2021 instaure pour les employeurs territoriaux la double obligation de financer à hauteur minimale de 50 % d'un montant de référence les contrats de complémentaire santé souscrits par leurs agents, ainsi que de participer à la garantie du risque prévoyance.

Le décret. n°2022-581 du 20 avril 2022 précise les garanties minimales prévues par les contrats ainsi que les modalités de participation des collectivités à leur financement :

- soit en concluant une **convention de participation** avec un opérateur, après une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner une offre ; chaque adhésion à cette offre fera alors l'objet d'une participation financière de la collectivité (art. L. 827-6 code général de la fonction publique) ;
- soit en accordant une participation financière aux agent.es ayant souscrit un contrat qui a fait l'objet, au niveau national, d'une procédure de **labellisation** (art. L. 827-4 code général de la fonction publique).

Cette participation ne peut concerner que les contrats de protection sociale complémentaire qui répondent à des critères sociaux de solidarité (art. L. 827-3 code général de la fonction publique).

L'ACCORD DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 11 JUILLET 2023

L'accord prévoit d'augmenter à 50 % la participation de l'employeur à la prévoyance, avec une garantie minimale de maintien de 90 % du salaire net, en cas de longue maladie ou d'invalidité et comporte des garanties « socle » en matière de santé.

Ces avancées revêtent une importance particulière dans le contexte actuel qui tend à augmenter la durée du travail, avec la mise en oeuvre de la loi dite de « transformation de la Fonction publique » dans le versant territorial, puis avec la réforme des retraites passée en force par le gouvernement, qui repousse de deux ans l'âge légal de départ.

Le Gouvernement doit désormais transposer les dispositions de l'accord dans la loi et la réglementation pour le rendre effectif.

Lors du dernier bureau du CSFPT qui s'est tenu le mercredi 6 septembre dernier, M. Bernard de la DGCL, est intervenu concernant le dossier de la PSC. Il a indiqué que le protocole signé en juillet 2023 était en droite ligne de l'esprit des accords de Bercy signés le 2 juin 2008 par six des principales organisations syndicales, visant

à rénover le dialogue social dans la Fonction publique française. Il a confirmé, ce que nous savions déjà : que cet accord historique présente des avancées importantes dont certaines devraient rapidement trouver leur traduction statutaire. C'est semble-t-il l'engagement du gouvernement, par contre d'autres mesures nécessitent des modifications législatives et là, la question est du ressort de la représentation nationale.

DANS NOS COLLECTIVITÉS : NOUS AURONS À MENER LA NÉGOCIATION !

L'accord national du 11 juillet servira de cadre aux négociations locales : les employeurs territoriaux ne pourront, dans les accords locaux, proposer des garanties inférieures à ce que l'accord national prévoira.

LE PROCESSUS

(ordonnance du 24 février 2021)

- Organisation d'un débat au sein de l'assemblée délibérante (en principe dans les 6 mois du renouvellement général de 2020…).
- Recherche d'un accord en CST ou par le biais de l'ordonnance sur la négociation collective. C'est le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion les accords collectifs dans la Fonction publique qui précise les conditions d'application de l'ordonnance.

RAPPEL DU CALENDRIER

- 01/01/2025 pour la participation financière en prévoyance,

- 01/01/2026 pour la participation financière en complémentaire santé.

DÉFENSE DE LA LABELLISATION POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Pour les employeurs, il y a un avantage concurrentiel en faveur du contrat collectif à adhésion obligatoire pour la complémentaire santé puisqu'il est exonéré des contributions sociales pour les employeurs et de l'impôt sur le revenu ainsi que des cotisations sociales pour les sommes perçues par les agent·es.
Mais, rien n'empêche le législateur d'autoriser la déductibilité fiscale pour les contrats labellisés, comme c'est le cas pour les contrats individuels des indépendants.

DE NOMBREUSES BATAILLES RESTENT À MENER

La FSU Territoriale continue à revendiquer la prise en charge des soins à 100 % par la sécurité sociale et dénonce les attaques subies par le régime général au bénéfice de la privatisation de la santé. Pour autant, les dispositions contenues dans l'accord constituent un progrès immédiat obtenu pour les agent·es dans le cadre actuel, en particulier sur le volet prévoyance qui offrira aux agent·es les plus en difficulté un filet de sécurité solide.
Cet accord, s'il acte des avancées, n'épuise pas les nombreuses batailles qui restent à mener sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.
La FSU Territoriale continue à lutter au quotidien sur ces sujets, tant au plan national que local. Ces avancées devront être a minima concrétisées dans chaque collectivité, elles devront partout où cela est possible, être améliorées notamment par la concertation et la négociation.

LES ASSISTANTES FAMILIALES… OU QUAND LE DIALOGUE SOCIAL SE MET ENFIN EN PLACE !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Il y a un an, le Conseil Départemental adressait un courrier aux assistantes familiales et assistants familiaux pour les informer de la mise en place de la Loi Taquet, mais aussi leur annoncer la fin du versement de la prime retraite calculée selon les modalités de l'indemnité de licenciement (remplacée par la prestation sociale d'aide au départ à la retraite) et la réduction du nombre de jours de congés annuels pour deux enfants accueillis (35 jours au lieu de 39). En parallèle, ces professionnelles constataient sur leur fiche de paie qu'elles ne percevaient plus la prime de vie chère de 100€ versée à tous les autres agents de la collectivité !

LA FSU MOBILISÉE ET DANS L'ACTION AVEC LES ASSISTANTES FAMILIALES

La FSU a alors initié des réunions d'informations syndicales qui ont réuni plusieurs dizaines de collègues et permis d'élaborer un cahier de revendications.
Contrairement à de nombreux Départements, le Conseil départemental d'Indre-et-Loire avait jusqu'alors refusé de mettre en place un déroulement de carrière pour ces collègues ou de valoriser les diplômes. Par contre, il avait mis en place un contrôle spécifique des frais de déplacement des assistants familiaux. Les conditions de gestion des alertes conduisaient également à beaucoup de souffrances pour les agentes concernées…
Après avoir tenté, sans succès, d'engager un dialogue avec la collectivité par le biais de deux courriers, nous avons proposé à la CGT de se joindre à nous pour une action commune. Ainsi, nous avons organisé un rassemblement le 2 février dernier dans le cadre d'une journée d'action nationale du travail social.

DES NÉGOCIATIONS ENFIN OUVERTES ET DE RÉELLES AVANCÉES

Cette action a permis d'être enfin entendu.es et dans le cadre d'une réunion avec les élus, des négociations se sont ouvertes sur l'ensemble des questions que les assistantes familiales avaient pu évoquer. 5 réunions avec l'administration ont eu lieu et ont permis d'aborder les questions de conditions de travail, de sécurité au travail, de rémunération, de reconnaissance professionnelle, de place dans les équipes…
Nous avons obtenu le reversement des 100€ de prime de vie chère avec une rétroactivité à septembre 2022, une remise à plat de l'avenant au contrat de travail « loi Taquet » plus protecteur pour les collègues, la mise en place d'un protocole de gestion des alertes en cas d'Informations Préoccupantes qui garantit mieux les droits des agentes mais aussi le principe d'une simplification des déclarations des frais de déplacement ou encore l'intégration des assistants familiaux dans les réunions d'équipe des Pôles Enfance.

LE TRAVAIL SYNDICAL CONTINUE

Certains points sont encore en débat et ne nous satisfont pas comme, la question de périmètre relevant des frais de déplacement, le restant à la charge des assistantes familiales au titre des frais d'entretien ou encore la place des représentantes du personnel dans le dispositif de gestion des alertes.
Nous avançons lentement mais des accords se mettent en place. Il reste beaucoup de sujets qui n'ont pas été traités, cependant les avancées sont déjà réelles et historiques pour notre Département. Il faut suivre maintenant l'application des décisions prises et s'assurer qu'elles améliorent réellement le quotidien des assistantes familiales et des assistants familiaux.
Nous avons obtenu la poursuite des réunions afin d'assurer un suivi de ces avancées et éventuellement revendiquer le réajustement de certaines décisions. Nous comptons poursuivre les conquis pour nos collègues en particulier sur le droit au répit, l'intégration dans les équipes ou encore l'octroi d'une augmentation équivalente au CTI.
Cette négociation est à l'image de notre manière d'envisager les luttes. Des réunions d'heures d'informations syndicales ont permis de faire un état des lieux, de lister les revendications, puis de les porter et créer un rapport de force quand c'est nécessaire.

UN MÉTIER 5 QUESTIONS

LAURENCE COLLIGNON

Laurence Collignon
55 ans
Assistante familiale depuis septembre 2010 au Conseil départemental d'Indre-et-Loire.
Militante au sein de la section de la FSU Territoriale du Conseil Départemental 37

Assistante familiale

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

1/ *Peux-tu te présenter ?*

Avant de devenir assistante familiale, j'ai eu plusieurs activités professionnelles : animatrice, aide éducatrice en village d'enfants, ambulancière.
J'ai toujours aimé travailler auprès des enfants, j'ai été attirée par la possibilité de fournir un cadre stable et sécurisant à des enfants qui en ont besoin. De plus, c'est un métier exercé à domicile ce qui m'a offert une grande flexibilité me permettant d'avoir de la disponibilité pour élever ma fille. L'assistante familiale est un travailleur social dont les compétences sont attestées par un diplôme d'état.

2/ *Comment exerces-tu ton métier au quotidien ?*

Accueillir des enfants au sein de ma famille, c'est pour moi leur permettre de se poser, de grandir à leur rythme, de composer avec leur situation d'enfant confié. Je gère seule le quotidien à mon domicile, je travaille en étroite collaboration avec le référent et le soutien de l'équipe pluridisciplinaire. C'est un métier enrichissant de part les rencontres avec les enfants. Chaque accueil est singulier, il faut s'adapter, se remettre en cause, se former.

3/ *Quelles sont les attentes et les revendications pour ton métier ?*

Mon métier est en manque de reconnaissance salariale et professionnelle et peine à recruter.

Pourtant, assistante familiale est un vrai métier. Localement nous revendiquons entre-autres, une augmentation de salaire, une meilleure reconnaissance qui passe par la mise en place d'un déroulement de carrière, la prise en compte de la pénibilité de notre métier car nous travaillons 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Nous demandons aussi une amélioration de notre place au sein des équipes des Pôles Enfance.

4/ *Qu'est-ce que ça t'apporte de militer au SNUTER 37 ?*

Mon militantisme au sein de la FSU me permet d'informer mes collègues de leurs droits et de leurs devoirs. Au quotidien, je suis à l'écoute de leurs difficultés. Je suis élue au CST de ma collectivité ce qui me permet de rappeler aux élus et à l'administration les problématiques rencontrées dans ma profession. Je participe également aux réunions pour porter la parole de mes collègues. Nous avons engagé des négociations avec le Département pour obtenir : revalorisation salariale pour l'accueil du deuxième enfant, prime d'ancienneté, paiement des astreintes, revalorisation de l'indemnité d'entretien, protection des agentes en cas d'alerte.

5/ *Quelles perspectives ou revendications pour les assistantes familiales et assistants familiaux ?*

Je pense qu'aujourd'hui l'enjeu principal est la création d'un cadre d'emplois de fonctionnaire titulaire pour les assistantes familiales et les assistants familiaux et un déroulement de carrière identique sur tout le territoire. Ça serait une vraie reconnaissance pour notre profession et une sécurité professionnelle pour toutes et tous. Il serait aussi indispensable que nous obtenions le CTI. Il est temps que notre métier soit reconnu à sa juste mesure !

POUR LE STATUT D'AGENT·ES TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DES ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX

Près de 40 000 de ces professionnel·les de la protection de l'enfance sont employé·es très majoritairement par les Conseils départementaux. Agent.es non titulaires de la Fonction publique territoriale, ce sont des maillons indispensables de la chaîne de la protection de l'enfance. Il faut leur garantir un statut et un déroulement de carrière au sein de la FPT et des conditions d'exercice sécurisantes afin de rendre le métier plus attractif.

Avec les assistantes familiales, la FSU Territoriale revendique l'intégration des assistants familiaux et assistantes familiales au statut d'agent.es titulaires de la Fonction publique territoriale.

Mais aussi, dès maintenant :

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

REGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

EXTERNALISATIONS DANS LES LYCEES

Quand l'idiot regarde la lune, les sages doivent regarder celui qui tend le doigt.

La Région affiche, à grand renforts de communication, sa pompeuse «Vision 2030» pour les agents régionaux des lycées. Son «Plan» met en avant une prétendue gestion plus juste des ressources humaines, de meilleurs équipements en matériels, un accompagnement censé harmoniser et rendre meilleures les pratiques professionnelles et d'encadrement.

Ce «Plan d'action global» prétend donc avoir *«identifié de nouvelles pistes»*, *«faire évoluer les conditions de travail pour préserver la santé des agents»* et «[être] *à la hauteur des enjeux de continuité et de qualité»* du service public régional dans la durée.

DEUX MESURES EN TROMPE-L'ŒIL

Outre le fait qu'elles accroissent l'inégalité et la concurrence entre les 600 à 650 collègues contractuels[1], les bilans sociaux de la Collectivité depuis 2019, révèlent que statistiquement d'une part 230 à 240 agents titulaires des lycées partent chaque année[2] et le mouvement s'accélère du fait de leur âge médian (55 ans), d'autre part que le recrutement des agents qui les remplacent se fait à plus de 85 % parmi les déjà-contractuels à la Région.

UN PLAN DE 32 MESURES AVEC 2 OBJECTIFS PRINCIPAUX : MUTUALISATION ET EXTERNALISATION

Au final, le plan égrène trente-deux mesures à portées inégales, voire imprécises, mais invariablement focalise l'attention sur les derniers items : au point 4.6, est assumée «[la mutualisation] *de l'entretien technique des bâtiments et des espaces verts pour les lycées proches»*. Jusqu'à la mesure ultime ! Au point 4.7, *«sur une première vague d'une vingtaine de lycées»*, là où il y aurait de *«l'absentéisme»*, la Région prévoit d'*«externaliser le service d'entretien»* ! Cette «action» aimante notre attention ! Et son effet immédiat est de susciter une pulsion de colère chez les collègues. Mais c'est, très certainement, l'effet recherché… Car la colère n'est qu'un élan passager, qui retombe assez vite : trop vite !

La privatisation à l'horizon 2030 de services d'entretien, dans une vingtaine de lycées (publics), sur les trois-cent-quatre que compte la Région, finit somme toute, par apparaître à beaucoup comme relative et éloignée ; étouffant les velléités de manifester sa révolte. Mais ne soyons pas dupes, et ne nous laissons pas aveugler car une analyse plus poussée démontre une véritable volonté de privatiser, aux conséquences de laquelle personne n'échappera ! Nous devrons collectivement nous mobiliser pour résister durablement.

En effet, outre cette «part» d'externalisation visible et rendue «limitée» et ostensible, à l'horizon 2030, chaque jour dans absolument tous les lycées, se jouent déjà les conditions d'une autre privatisation, dure et inexorable (non ou «mal-remplacements», nombreux départs en retraites sans embauche et usure des collègues…). Le Plan agents région des Lycées Vision 2030 entérine et aggrave cette situation !

DES "ÉLÉMENTS DE CONTEXTE" QUI EN DISENT LONG

L'essentiel de la privatisation, réelle, massive et au pas de charge, est donc ailleurs, dans la partie immergée, invisible du Plan : les éléments du contexte ! Le

→la revalorisation de la rémunération brute pour l'accueil en continu : pour la seconde place d'accueil 1,2 SMIC supplémentaire et pour la troisième place d'accueil 0,9 SMIC supplémentaire ;
→l'intégration des assistants familiaux et assistantes familiales au dispositif du Ségur avec le versement du CTI ;
→l'accueil d'urgence rémunéré en accueil continu ;
→la création d'un droit à un week-end mensuel de repos de 48 h consécutives minimum ;
→une rémunération majorée au-delà de 26 jours mensuels d'accueil par un montant de 30 SMIC horaire par enfant ;
→l'augmentation du minimum des indemnités et fournitures à 6 fois le minimum garanti et à 7 fois pour les enfants de moins de trois ans, ainsi que pour les enfants nécessitant une prise en charge spécifique du fait de leur santé ;
→suppression de l'intégration d'une partie des frais de déplacement dans le forfait des indemnités journalières ;
→un accueil intermittent rémunéré 6 fois le SMIC horaire par jour ;
→une rémunération au Smic horaire de toutes les heures effectuées en supplément « du travail d'accueil et des indemnités éventuelles de frais de déplacement ;
→dans la Fonction publique, paiement du solde de congés non pris au 31 décembre ;
→une majoration de 25 % pour travail de jours fériés ;
→l'indemnité de retraite dès 10 ans d'ancienneté.

contexte c'est une masse salariale annoncée comme gelée base 2022 pour 2023 et les années à venir (malgré les besoins déjà non pourvus, une augmentation des effectifs lycéens en AURA de 8 % en 10 ans, le GVT[3], l'augmentation de la valeur du point d'indice et du SMIC qui ne permettra pas de conserver les grilles de C et de B en l'état, etc..
Le contexte c'est surtout le refus, pour la première fois affirmé et assumé, de s'engager sur de quelconques règles de dotation en personnel vis-à-vis d'un établissement (*« […]la règle sera le non renouvellement et on examinera au cas par cas si on remplace »*).

CHAQUE AGENT.E EST CONCERNÉ.E !

Non, l'essentiel de cette privatisation ne sera donc pas «seulement» l'externalisation annoncée dans vingt lycées ! Elle va toucher tous les collègues, fonctionnaires ou contractuels dans tous nos lycées.
C'est bien en équipes de plus en plus restreintes que vous, agents, vous allez devoir continuer de marcher, remplacer, colmater, être redéployés ; où on ne manquera de solliciter votre professionnalisme et vos propres valeurs du travail bien fait pour apporter le meilleur à nos élèves et enfants. Le manque de personnel que nous connaissons depuis longtemps pour accomplir toutes ces différentes tâches et continuer d'assurer le meilleur service public reposeront encore plus sur vos épaules pour certain·es déjà bien usées…
Il nous suffit de nous tourner vers ceux qui nous montrent la lune, pour dévoiler leurs motivations et leurs desseins !

1. Les lycées d'Auvergne-Rhône-Alpes ce sont environ 6 500 postes « Région » dont les collègues contractuel-les.
2. retraite décès, démission...
3. Glissement-Vieillesse-Technicité.

La tarte au maroilles est un grand classique du Nord, rapide à réaliser, cette tarte s'accompagne d'une salade verte... pour plus de légèreté ! Réconfort garanti pour toute la famille.

LA

BÉNÉFICE DU

ANATOMIE D'UNE CHUTE

LE CINOCHE

de Michel Angot
ingénieur territorial retraité et cinéphile

Palme d'or au Festival de Cannes cette année, le film réalisé par Justine Triet a été co-écrit avec son compagnon, le cinéaste Arthur Harari. Je mentionne ce fait d'emblée, car *Anatomie d'une chute*, n'est pas seulement le procès d'une femme accusée d'avoir tué son mari, c'est aussi un film qui scrute et détaille au scalpel, la difficulté de vivre en couple en totale harmonie sur la durée, sans traverser des moments de tension, de divergences, de frustration ou de jalousie, voire de violentes disputes.

Ce thème de la fragilité d'un couple, figure en filigrane tout au long de ce film, remarquablement écrit, découpé et monté, qui va soudain entraîner une femme dans un cycle policier et pénal, à la fois éprouvant et terriblement inquisiteur pour elle. En effet, l'instruction consécutive au décès de son époux, va la projeter dans une infernale spirale judiciaire. Accusée d'un meurtre qu'elle nie, sans preuves formelles, l'enquête policière puis l'instruction judiciaire, vont conduire à son inculpation, alors que les causes de la mort de son mari (meurtre ? agression ? suicide ?) ne sont pas établies. Le procès, son procès, va alors se dérouler (au sens propre du terme) dans une succession de témoignages, de récits, de bribes de conversations et de disputes enregistrées, entre la détermination de l'accusation à établir sa culpabilité, et celle de la défense à démontrer son innocence. Or, en l'absence de preuves formelles, tout est affaire de supposition et de contestation. Et alors, rien n'est simple, les opinions et les témoignages se téléscopent, se contredisent, toute affirmation peut être contestée, toute certitude est réversible, et toute conviction est alors subjective.

Justine Triet a déclaré qu'elle avait voulu *« aborder la question judiciaire dans ses moindres détails »*, et son film le démontre parfaitement. Le cinéma - et notamment le cinéma américain - a souvent proposé ce que l'on nomme des « films de prétoire » (on se rappelle *Douze hommes en colère* de Sidney Lumet, *Autopsie d'un meurtre* d'Otto Preminger, *Témoin à charge* de Billy Wilder, ou *Du silence et des ombres* de Robert Mulligan...) mais jamais, et jamais dans le cinéma français, on n'avait aussi brillamment abordé la question de la notion pénale de "bénéfice du doute" !

On sait, ou l'on devrait savoir, que tout accusé a le droit, en cas d'absence de preuves décisives, ou hors de tout doute raisonnable, de "bénéficer du doute" (*in dubio pro reo*) une disposition pénale qui devrait logiquement mener à la relaxe ou à l'acquittement de l'inculpé. Et c'est là que le suspense entretenu par Justine Triet dans son film, trouve son intérêt, car la balance pénale peut tout aussi bien pencher d'un côté que de l'autre, malgré l'absence de ces "éléments tangibles".

Anatomie d'une chute est un film - et notamment les séquences du procès - qui est bâti à la fois sur des paroles et sur des images, qui sont parfois contradictoires, en tout cas utilisées de manière différente selon la façon dont l'accusation ou la défense s'en saisit, et donc forcément subjectives. Dans la scène où Daniel, le fils de Sandra et de Samuel, vient témoigner à la barre, et rapporter une conversation entre son père et lui, les images de cet entretien sont-elles réelles ou imaginées ? On voit le père parler à son fils, mais c'est la voix de Daniel - en train de témoigner - qui remplace soudain celle de son père... Tout est subjectif nous dit ce film, et si on n'en tient pas compte, et notamment sur le terrain judiciaire, bien plus qu'ailleurs, les dégâts humains peuvent souvent être considérables.

Justine Triet avait été marquée par l'affaire "Amanda Knox", une journaliste américaine condamnée pour meurtre

RECETTE

par Claudine Auguste,
du SNUTER-59, qui vous propose en cette rentrée, une spécialité du Nord, à déguster le froid venu !

TARTE AU MAROILLES DE GRAND-MÈRE CHTI

PRÉPARATION : 20 mn
CUISSON : 30 mn

Ingrédients pour 6 personnes :
1 pâte brisée ou feuilletée
(1 feuille de papier sulfurisé)
½ maroilles
20 cl de crème fraîche
10 cl de bière blonde ou brune
2 œufs
Sel poivre

Préparation :
Allumez le four à 180°C. Grattez un peu la croûte du maroilles. Ecrasez-le à l'aide d'une fourchette, puis ajoutez la bière, la crème fraîche et les œufs entiers. Mélangez bien, poivrez et salez très peu, ou même pas du tout selon votre goût, car il faut savoir que le maroilles chaud donne une impression gustative salée.
Mettez la feuille de papier sulfurisé dans le plat à tarte, étaler la pâte, garnissez-en le moule, piquez le fond et les côtés avec une fourchette. Ajoutez la préparation et enfournez. Vous pouvez aussi rajouter du gruyère râpé par-dessus.
Laissez cuire une demi-heure.
Servez tiède avec une petite salade fraîche..

CULTURELLEMENT VÔTRE

DOUTE

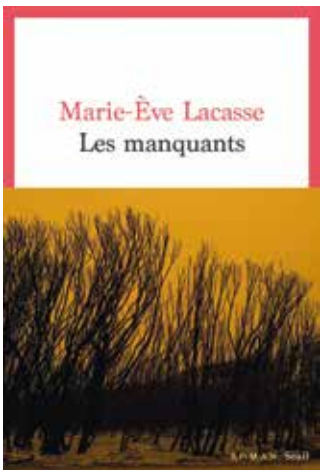
en 2007, à 26 ans de prison par la justice italienne, sur de simples présomptions de culpabilité. Or quatre ans plus tard, suite à l'arrestation d'un homme sur lequel des preuves du meurtre sont découvertes, ce dernier est condamné à 16 ans de prison et Amanda Knox libérée après quatre années de captivité… mais non reconnue "innocente" ! Il lui faudra attendre 2015 pour que la Cour de cassation italienne l'innocente complètement !
Enfin, il me paraît important de signaler, que sur ce passionnant scénario, le film de Justine Triet est remarquablement construit, filmé, et tout aussi remarquablement interprété, notamment par Sandra Hüller dans le rôle de Sandra, et par Milo Machado dans celui de son fils Daniel. Une Palme d'or méritée récompensant un film fort, qui tranche brillamment avec la médiocre qualité du cinéma français actuel.

LE BOUQUIN

de Emmanuel Samson
assistant socio-éducatif (CD de l'Hérault)

LES MANQUANTS

de Marie-Ève Lacasse, éditions du seuil.



Les Manquants désignent, en viticulture, les pieds de vignes absents des rangées (principalement arrachés car malades ou parce qu'ils ne produisent plus). Paradoxalement leur absence et le vide qu'ils laissent se remarque, *« prend de la place »*.
Ici, le manquant c'est Thomas. Il est parti depuis deux ans. Pourquoi signaler sa disparition alors qu'il aurait pu revenir à n'importe quel moment ? Pourquoi affronter une réalité crue alors que l'on peut s'inventer un récit ? Pourquoi d'une vie citadine ou conventionnelle se réfugier dans « La Commune », cette ZAD où seules les femmes sont admises ?
Claire, la femme de Thomas, Joan et Hélène, ses amies, sont auditionnées tour à tour au commissariat. Aucune des trois ne paraît choquée de sa disparition. Claire n'avait jamais signalé son absence, c'était pour elle une manière de laisser la possibilité d'un retour. Les trois amies se sont connues dans les révoltes estudiantines et toutes ont fait des choix de vie différents, tout en questionnant et parfois en jugeant, les choix et les trajectoires des autres. Chacune va livrer sa vision du couple que formaient Claire et Thomas, de leur amitié, de ce qu'est une vie « réussie » dans un monde légèrement dystopique où le dérèglement climatique ne laisse plus le choix du changement. Et tous les personnages vont devoir changer de vie car il ne s'agit plus d'adapter son confort (ou de le déplacer) mais bien de faire les choses pour le commun.
Du rapport de domination dans le couple, en amitié comme dans la société, entre possédants et possédés, l'auteur propose une analyse féministe et politique au travers de la mystérieuse disparition de Thomas…
Marie-Ève Lacasse, née en 1982 au Canada, vit en France depuis 2003. Elle a publié, entre autres, *Peggy dans les phares* (Flammarion, 2017) et *Autobiographie de l'étranger* (Flammarion, 2020). Elle est journaliste-reporter à *Libération*.

ENJEUX ÉC

SOCIÉTÉ

& SYNDICAL

OLOGIQUES

ISME

DR

Julien Rivoire, du collectif d'animation des services publics et alternatives écologiques de la FSU, est intervenu en juin dernier au Bureau Délibératif National du SNUTER sur la place du syndicalisme au regard des enjeux écologiques. L'emballement des crises environnementales et climatiques pose des urgences auxquelles nous devons répondre, à la fois sur le plan de l'alternative globale, mais également au quotidien dans notre pratique syndicale de défense des services publics et de ses agent.es

POUR UN « *GREEN NEW DEAL* »

La politique du gouvernement consiste à mettre des moyens sur la recherche en faisant le pari qu'elle pourra lutter contre le dérèglement. Pourtant, l'enjeu n'est pas réellement technique mais dépend plutôt de choix politiques. De nombreux dirigeants dans le monde veulent ignorer le changement climatique et intensifient le pillage des ressources naturelles. D'autres, tout aussi ultralibéraux, à l'image du Président Emmanuel Macron, font de la nécessaire transition écologique au mieux un vecteur de communication, au pire une «opportunité» économique pour faire de nouveaux profits. Tous vont par contre s'entendre pour agiter la peur des migrations climatiques…

Les organisations syndicales doivent incarner une autre voie, celle qui met la solidarité et l'égalité au cœur du projet de transformation sociale et écologique. Ce projet ne doit pas être qu'une succession de revendications, mais une sorte de «*green new deal*» dont le financement reposera sur une révolution fiscale, progressive et redistributive, obligeant les multinationales et les entreprises les plus polluantes à contribuer massivement.

DE NOMBREUX DIRIGEANTS DANS LE MONDE VEULENT IGNORER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET INTENSIFIENT LE PILLAGE DES RESSOURCES NATURELLES

PROGRÈS SOCIAL ET SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

La gestion démocratique de ces enjeux doit amener de grands débats sociétaux pour une gestion collective des impacts climatiques. Penser le progrès social c'est faire un pas de côté face au prisme de la croissance. Il faut donc imaginer d'autres formes de progrès social qui passeraient davantage par le lien plutôt que la consommation, et qui permettraient par ailleurs de corriger les inégalités. Plus de sobriété c'est dans tous les cas réduire nos activités et nos empreintes écologiques, par exemple à l'aide d'un développement des circuit courts, de relocalisation des productions, d'un plus grand déploiement des transports collectifs, etc. Tout ceci dans le cadre d'un plan d'investissements guidé par le souci de l'intérêt général et non basé sur les lois du marché.

Les photos qui illustrent cet article ont été prises lors de la manifestation de soutien aux inculpés de Niort du 15 septembre 2023 qui a vu la convergence de nombreux militant.es syndicaux et des militant.es écologistes.

DR

UN ENJEU DE SERVICES PUBLICS

L'autre enjeu est celui de l'adaptation aux changements climatiques. L'augmentation du climat en Europe de 2,3° degrés par rapport à l'ère pré-industrielle (1850-1900), avec un rythme deux fois plus rapide que la moyenne mondiale depuis les années 1980, se traduit par des stress hydriques, des sècheresses, des mega-feux.

Il faut donc des structures et des infrastructures qui s'adaptent aux sociétés d'aujourd'hui. Le service public est un acteur essentiel face à cet enjeu car le dérèglement climatique entraîne inéluctablement des inégalités entre ceux et celles qui ont les moyens de s'adapter et ceux et celles qui ne le pourront pas. Cela passe par conséquent par un développement des services publics et d'une fonction publique sous statut, au service de la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux, avec des agent.es protégé.es de la pression des lobbies et non soumis à la recherche du profit à plus court terme.

Un cas d'école nous est donné avec les canicules très préoccupantes de cet été 2023, les populations n'ont-elles pas droit à un autre choix que de consommer dans des structures commerciales climatisées pour trouver un peu de fraîcheur ? Là encore le service public doit être au rendez-vous…

UN ENJEU SYNDICAL

Face à ces canicules qui deviennent récurrentes, lorsqu'il fait 40C° dans les services et bien plus en extérieur, quelles revendications portons-nous ? Faut-il des « congés canicules », adapter des horaires ? Faut-il créer un droit de retrait adossé à une réglementation sur des températures maximales ? Faut-il revendiquer, comme indiqué précédemment, une climatisation pour les services publics pour permettre à nos concitoyens, notamment dans les quartiers populaires, de trouver un refuge et un peu de fraîcheur ? Mais avec une telle revendication, ne serions-nous pas en contradiction avec nos objectifs en participant de la fuite en avant énergétique ? Ce n'est certes qu'un exemple parmi d'autres, mais nous devons intégrer ces problématiques dans notre travail syndical pour donner une cohérence à ce « double objectif » du syndicalisme de transformation sociale : porter des revendications immédiates pour améliorer les conditions de travail, mais des revendications qui soient adossées à un projet de transformation sociale ET écologique.

AGIR SYNDICALEMENT AU QUOTIDIEN !

Les syndicats locaux du SNUTER doivent interroger les collectivités sur leur volonté politique d'aller vers plus de sobriété et être force de proposition dans la mise en œuvre de solutions en faveur de la lutte climatique. Par exemple, sur la question du bâti pour limiter les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) à la construction, ou les faire baisser sur le bâti existant qui représente des millions de mètres carrés, tout ceci au moment où l'on place des panneaux photovoltaïques en pleine nature…

Il nous faut aussi observer une certaine vigilance sur la question du numérique et de ses écueils car le développement du télétravail comme une des solutions dans la fonction publique soulève d'autres difficultés. Au-delà des effets néfastes intrinsèques à son utilisation (consommation, extraction des minerais, dépenses d'énergie, stockage, etc.) il participe aussi à l'éloignement du service public qui a pourtant davantage besoin de proximité avec les populations.

NOUS AVONS NOTRE MOT À DIRE POUR FAIRE QUE « FIN DU MONDE ET FIN DU MOIS » SOIT UN MÊME COMBAT

CONSTRUIRE UN NOUVEL IMAGINAIRE

Sur le terrain du projet global comme local, nous avons notre mot à dire pour faire que « fin du monde et fin du mois » soit un même combat. Les scénarios « sobres » exigent de construire un nouvel imaginaire du progrès pour sortir d'une logique « consommer plus, produire plus, etc. ». Il y va d'un intérêt général pour les agent.es comme pour les populations.

DR

RDV DANS TOUTES LE

MOBILISATION INTERSYNDICALE

13 OCTOBRE 2023

ES VILLES DE FRANCE

POUR...

augmenter les salaires et le point d'indice...

revaloriser les retraites, les minima sociaux et les bourses d'étude...

l'égalité entre les femmes et les hommes...

un meilleur partage des richesses...

conditionner les aides publiques données aux entreprises...

réinvestir dans les services publics dans tous les territoires...

une assurance chômage plus protectrice...

une transition écologique socialement juste...

CONTRE...

la réforme des retraites 2023...

l'austérité en France et en Europe.

Cfdt: la cgt FO CFE CGC cftc UNSA U.S. F.S.U. Solidaires

unef VL FAGE FIDL MNL

Réforme de la protection sociale complémentaire

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions là il y a plus de 50 ans
pour mettre en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011
pour accompagner l'évolution du cadre juridique de la protection sociale complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour vous expliquer les impacts de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Retrouvez le **« Décryptage des nouvelles obligations de l'employeur public territorial »**

sur **reformepsc.mnt.fr**

ou appelez nous :
0 980 980 210
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.

MNT
Être utile est un beau métier
GROUPE VYV

Mutuelle Nationale Territoriale, 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584.
TheLINKS.fr - Mars 2023 - Document à caractère publicitaire - Imprimé en France.