

PPCR: un projet de protocole sous le signe de l'austérité / « **NOUVELLES RÉGIONS** »: ce qui va se passer au 1^{er} janvier 2016 / **LYCÉES ET COLLÈGES**: zoom arrière sur les régions / **SAGES FEMMES**: Quartiers prioritaires: la **NBI** arrive enfin! / Etats Généraux Alternatifs du **TRAVAIL SOCIAL** / **RETRAITES** complémentaires

PAGES 4 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE



AGENTS NON TITULAIRES: LA FSU MOBILISÉE

PAGES 14 À 20

DOSSIER

FSU TERRITORIALE

CONGRÈS DE FONDATION DU SNUTER-FSU

/ **87** Fusion de régions et d'interco, harmonisation des droits sociaux et nouvelles élections professionnelles / **37** Grève au service archéologie

PAGE 21 À 29

EN DIRECT



CAHIER DÉTACHABLE PAGES I à VIII

UNE AUTRE POLITIQUE POUR LES SERVICES PUBLICS

PAGES 30 à 34

SOCIÉTÉ

Syndicalement votre

JOURNAL DU SNUTER-FSU

n° 40 décembre 2015



édito

Nous avons tous été choqués par les attentats qui ont été perpétrés le 13 novembre 2015 à Paris et à Saint-Denis.

Même si les mots sont peu de choses en de telles circonstances, nos pensées vont aux familles et aux proches des victimes, à toutes celles et ceux qui ont été touchés. Rien ne peut justifier ces assassinats. Chacune des victimes vit en nous parce que nous appartenons à la même humanité. C'est cette humanité qui a été attaquée. Ce crime est immense mais c'est en continuant à vivre librement et fraternellement que notre réponse sera à la hauteur de la situation.

Dans l'esprit des auteurs de cette ignoble agression, cet acte inhumain est destiné à attaquer notre démocratie et notre modèle social, à marquer les esprits. En tirant au hasard sur la foule dans les rues, sur les ➔



DR

ACTUALITÉ SYNDICALE

(SUITE DE L'ÉDITO) clients de restaurants, sur le public d'une salle de spectacle, en commettant des attentats suicide près d'un stade, ces terroristes fanatiques ont montré leur vrai visage : celui de vouloir instaurer un climat de terreur telle qu'ils la pratiquent sur les populations contraintes des territoires qu'ils occupent. Cette politique a un nom : c'est le fascisme. Nous nous devons de le combattre.

C'est dans ce contexte difficile et compliqué que nous avons tout de même une actualité importante à partager avec vous. Les 3 et 4 décembre 2015, à Gémenos dans les Bouches-du-Rhône, 200 militants-es du SnuACTE-FSU et du SNUCLIAS-FSU ont décidé d'unir leurs forces. Ils ont voté à l'unanimité la création du Syndicat National Unitaire de la Territoriale dans la FSU : le SNUTER-FSU. Ce congrès constitutif s'est tenu en présence de Bernadette Groison Secrétaire générale et d'Éliane Lancette Trésorière de la FSU, d'une délégation du secrétariat national de la FSU et de nombreux secrétaires généraux-ales de syndicats nationaux de la FSU et de la FSU 13. Cet objectif de fusionner nos 2 structures avait été relancé en début d'année 2015 par nos deux syndicats, sous l'égide et avec le soutien de la Fédération, et reposait sur la nécessité de proposer une organisation cohérente du versant territorial de la FSU. Avec plus de 11 000 membres, le SNUTER-FSU devient

le 3^e syndicat en nombre d'adhérents-es dans la Fédération. Cette étape est un signe fort destiné à favoriser le développement de la FSU dans la Fonction Publique Territoriale en faveur d'un syndicalisme unitaire, revendicatif et combatif.

Le SNUTER-FSU se propose de promouvoir un syndicalisme démocratique, souverain dans son champ

de syndicalisation et participant pleinement à l'activité fédérale de la FSU. Un syndicalisme de concertation et de négociation, un syndicalisme de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels du secteur public comme du secteur privé, des demandeurs d'emploi et des précaires. Un syndicalisme de transformation sociale, de proposition, de négociation, de mobilisation. Un syndicalisme de solidarité qui lutte pour obtenir un meilleur partage du travail et des richesses.

Et comme on dit dans ces cas-là : longue vie au SNUTER-FSU !

Nous profitons de la période pour vous souhaiter de bonnes fêtes et une bonne année 2016, qu'elle vous apporte à vous, votre famille et vos proches bonheur et santé. ■

Didier Bourgoïn et Didier Haudiquet
Co-Secrétaires Généraux du SNUTER-FSU



PPCR: un projet de sous le signe de l'a

ACTUALITÉ SYNDICALE

La FSU, lors de son dernier conseil national, a examiné le projet de protocole PPCR dans un contexte qui reste défavorable à la Fonction publique et à ses agents.

En poursuivant sa politique d'austérité avec la baisse incessante des dépenses publiques, baisse de la DGF dans la FPT par exemple, le gouvernement ne donne pas les moyens d'investir dans les services publics. Pourtant, à un moment où notre société se trouve fragilisée par les attentats qu'elle vient de subir, par la crise sociale et politique, où des mutations pour faire face aux défis du XXI^e siècle se profilent, ils sont les mieux à même de répondre à nombre de besoins sur l'ensemble du territoire.

LE SERVICE PUBLIC LOCAL UN FACTEUR DE COHÉSION SOCIALE

Il fait une large place à la redistribution sociale et territoriale à travers ses principes :

- continuité et accessibilité des services rendus aux usagers,
- égalité de traitement.

Les besoins fondamentaux et l'égal accès de tous les individus doivent être satisfaits sur l'ensemble du territoire: telles sont les valeurs qui fondent son utilité sociale. Aujourd'hui ces principes sont remis en cause.

Le service public local n'est pas simplement prestataire de biens et de services mais aussi producteur de lien social et de citoyenneté. C'est ce qui explique l'attachement des citoyens à la notion d'un service public qui remplit ses missions d'égalité et de solidarité.

Le gouvernement doit considérer la Fonction

publique non pas comme un coût mais comme un investissement pour l'avenir.

UNE POLITIQUE SALARIALE DÉSASTREUSE

Les agents quant à eux sont victimes d'une politique salariale désastreuse qui se traduit par une perte de pouvoir d'achat de près de 6% depuis le gel de la valeur du point d'indice en 2010. Les agents, dont 1 sur 5 est précaire, subissent des dégradations de leurs conditions de travail accentuées par un pilotage managérial qui se poursuit. Dans cette situation, la responsabilité du syndicalisme de transformation sociale que nous portons est de mobiliser les personnels en proposant un plan d'actions pour l'emploi public et pour des mesures rapides d'augmentation des salaires.

DU MARATHON PPCR...

... AU RENDEZ-VOUS SALARIAL DE FÉVRIER 2016

Nous l'avons rappelé, la FSU s'est engagée avec détermination, dès le printemps 2014, dans ces négociations, avec la volonté d'obtenir pour les agents des avancées. Elle a eu comme toujours à coeur d'associer tous les personnels au fur et à mesure des discussions et de peser sur le cours des



protocole austérité



ACTUALITÉ SYNDICALE

négociations. Ce fut notamment le cas lorsqu'elle fut à l'initiative d'un courrier unitaire au Premier ministre ce qui amena le gouvernement à proposer de nouveaux arbitrages.

Tout au long des discussions, la FSU a porté les attentes des personnels en matière de restructuration des grilles indiciaires et de revalorisation des salaires. Elle a défendu le préalable sur la valeur du point d'indice que le gouvernement a refusé. Pour plus de cinq millions d'agents, l'évolution du point d'indice est indispensable pour rattraper leurs pertes de pouvoir d'achat. C'est pourquoi le rendez-vous salarial de février est important.

Le protocole PPCR est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels. La hauteur des mesures proposées par le gouvernement est éloignée de ce qu'il serait nécessaire pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat. La revalorisation modeste des grilles dans un calendrier trop étalé interdit toute mise en oeuvre immédiate et rend incertaine son effectivité. Enfin, si certaines mesures comme le principe d'une carrière sur deux grades sont des avancées, elles ne doivent pas être financées par les agents. Nous sommes en désaccord complet avec la généralisation du Graf. Par ailleurs, le cadre budgétaire contraint se perpétuant, il y a de forts questionnements légitimes sur la concrétisation réelle de ces mesures.

RESTER MOBILISÉS POUR L'EMPLOI, LES SALAIRES, LES MISSIONS ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cet accord n'est pas une réponse suffisante et satisfaisante pour régler la question salariale dans la Fonction publique. Le gouvernement propose toutefois des mesures, notamment sur le plan des déroulements de carrière et la reconstruction des grilles salariales, qui intéressent les personnels. C'est pourquoi la FSU juge indispensable de

poursuivre son action avec l'intervention des personnels afin de peser sur les choix du gouvernement : création des emplois nécessaires, revalorisation des salaires, renforcement des missions des agents, amélioration de leurs conditions de travail, réforme territoriale, budget 2016.

Les négociations ont (re)démarré le 17 décembre 2015 avant le rendez-vous salarial prévu pour début février. Le marathon vient juste de commencer car l'accord PPCR nécessite la publication de 450 décrets pour rendre effectives les mesures du protocole. Nous vous informerons évidemment des suites de ce dossier qui sera au cœur de l'agenda social 2016.

REMISE EN CAUSE INACCEPTABLE DE LA DURÉE MINIMUM DANS LA FPT

Mais on aurait pu espérer un meilleur départ. En effet une des premières mesures du Gouvernement est la remise en cause dans le PLFSS 2016 de l'avancement d'échelon à la durée minimum dans la FPT. Nous sommes contre cette mesure, et nous l'avons dit haut et fort, si elle n'est pas immédiatement contrebalancée par le principe contenu dans le protocole selon lequel tout agent doit pouvoir bénéficier au minimum d'un avancement de grade dans sa carrière...

Si c'est ça notre cadeau de Noël... On aurait pu rêver d'un meilleur départ. À suivre... ■

LE PROTOCOLE PPCR
EST LOIN DE RÉPONDRE
À L'ENSEMBLE DES
ASPIRATIONS ET
REVENDEICATIONS DES
PERSONNELS

« NOUVELLES RÉGIONS » :

ce qui va se passer au 1^{er} janvier 2016

ACTUALITÉ SYNDICALE

La « Capitale Régionale » de chacune des nouvelles Régions, a été fixée par le Conseil des ministres. La dénomination encore provisoire est la juxtaposition par ordre alphabétique du nom des Régions qui fusionnent. Le nom et le chef lieu définitifs seront fixés par l'Etat avant le 01/10/2016, après avis (délibération) du Conseil régional de la nouvelle Région. Après les élections régionales des 6 et 13 décembre 2015, le nouveau Conseil Régional se réunira le 4 janvier 2016 pour élire l'exécutif et les différentes instances. Les agents (titulaires et non titulaires) des 2 régions regroupées, en poste au 31/12/2015, seront automatiquement transférés à la nouvelle Région. Ils conserveront toutes les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs actuellement.

« CONDITIONS D'EMPLOI » : UNE PÉRIODE TRANSITOIRE QUI PEUT DURER JUSQU'À 7 ANS !

Les nouvelles Régions auront deux ans (jusqu'au 31/12/2017) pour délibérer « sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi » qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Dans l'intervalle, les nouveaux agents recrutés à partir du 01/01/2016, se verront appliquer les conditions en vigueur fin 2015 pour l'emploi auquel ils seront affectés. De nouvelles élections professionnelles (CAP et Comité technique) devront être organisées dans le cadre de la nouvelle Région avant le 31/12/2016.

DES COMPÉTENCES RENFORCÉES

Principalement dans les domaines suivants :

ECONOMIE: monopole des aides directes aux entreprises, élargissement du champ du SRDE (Schéma régional de développement économique) vers l'innovation et l'internationalisation des entreprises,...

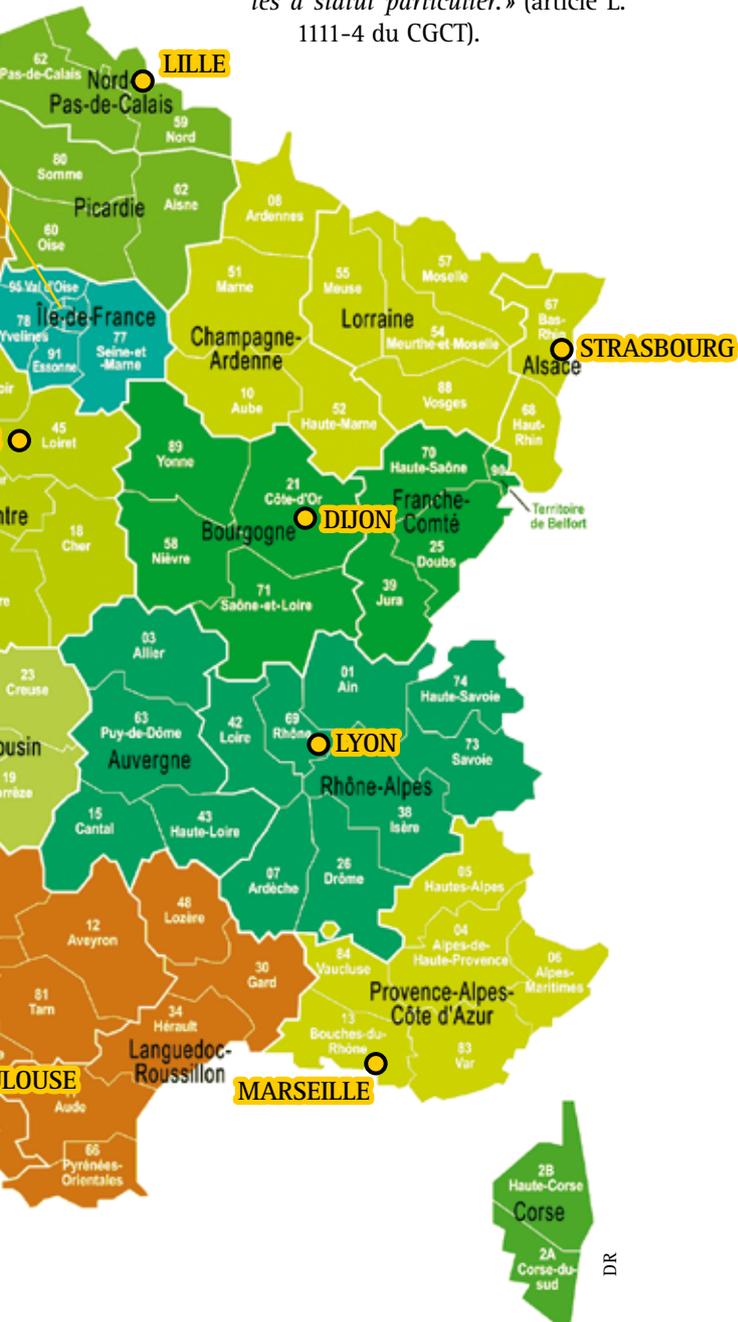
AMÉNAGEMENT ET TRANSPORTS: gestion des gares routières et des transports inter urbains par



○ NOUVELLE CAPITALE RÉGIONALE

car, ainsi que des transports scolaires (compétences jusqu'ici dévolues aux Départements) ; élaboration d'un plan de prévention et de gestion des déchets,... En revanche, **les Régions perdent la « Clause de Compétence Générale »**, de même que les Départements. Les Départements et les Régions sont donc cantonnés à l'exercice des compétences que la loi leur attribue depuis le 9 août 2015.

Elles perdent donc, en principe, la faculté d'intervenir en dehors de leurs domaines. Cet état de fait est cependant nuancé par d'une part, certaines dispositions transitoires qui donnent la possibilité pour les collectivités de poursuivre leurs « engagements » *a minima* jusqu'au 31 décembre 2015. D'autre part, la définition de « compétences partagées » : en dépit de l'ambition de spécialisation des collectivités territoriales, il a été jugé que le caractère transversal de certaines compétences imposait leur exercice partagé. C'est ainsi que la loi prévoit désormais expressément que *« les compétences en matière de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier. »* (article L. 1111-4 du CGCT).



POUR NOUS, AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS : LE PIRE EST À CRAINDRE !

Ces changements, ces fusions de Régions (et les changements à venir d'exécutifs), s'inscrivent dans un contexte de réduction massive des dotations de l'Etat aux collectivités locales (a minima moins 11 Milliards d'euros entre 2015 et 2017). Nous avons déjà l'exemple de nombreux Départements dans lesquels, sous prétexte d'un « devoir » d'économies ou de « baisses budgétaires qui nous sont imposées », le budget de fonctionnement - et principalement dans celui-ci les « charges » de personnels - sont stigmatisées comme « responsables » et seules variables d'ajustement.

A chaque fois ce sont les politiques d'application du régime indemnitaire, le rythme d'avancement

ACTUALITÉ SYNDICALE

de grade, le rythme de changement d'échelon, la politique de remplacement des collègues malades ou en temps partiel, la comptabilisation des jours fériés, les dotations pour l'action sociale, la mise en œuvre de la médecine de prévention (liste non exhaustive..) qui sont remis en question ; toujours dans le sens des restrictions et de la régression sociale !

Dans un tel environnement, les fusions de Régions se traduiront inévitablement dans un délai plus ou moins long, par une propension à mutualiser les services qui feraient doublons. La localisation future de ces services, les divergences de conduite des politiques publiques d'une Région à l'autre, les réorganisations qui en découleront, créent de nombreuses incertitudes sur les missions des personnels. **Les tentatives d'externalisation de missions, notamment dans les lycées ne sont, par exemple, pas à écarter.**

Pour la FSU Territoriale, le combat collectif, la solidarité entre tous les agents sera plus que jamais le moteur du progrès social... ou le rempart le plus efficace pour éviter la régression.

Dans les régions fusionnées, les nouvelles élections professionnelles (dont la tenue est obligatoire en 2016) revêtiront une importance capitale... Un important taux de participation sera une des clefs pour imposer un dialogue qui ne soit pas un dialogue de sourds.

POUR LA FSU TERRITORIALE, LE COMBAT COLLECTIF, LA SOLIDARITÉ ENTRE TOUS LES AGENTS SERA PLUS QUE JAMAIS LE MOTEUR DU PROGRÈS SOCIAL

LYCÉES ET COLLÈGES **Zoom arrière** **sur les régions**

A l'heure de bouleversements majeurs dans nos Régions : nouveaux exécutifs, loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République), un regard en arrière sur le travail effectué s'impose.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Il ne s'agit plus aujourd'hui de regarder le passé avec nostalgie mais d'en tirer le maximum d'enseignements pour être plus forts dans l'avenir. Il en va ainsi pour l'action syndicale comme pour tous les autres pans de notre activité.

En ce qui concerne les collègues des lycées et des collèges, il faut aujourd'hui se rendre à l'évidence : en première analyse, peu d'entre eux « décentralisés », parieraient maintenant sur l'intérêt d'un retour en arrière !

Dès le début, les agents, en particulier ceux des lycées, ont vu la différence dans le domaine des visites médicales ; Le CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail) a souvent pu - avec le soutien des collègues des services concernés - s'engager dans un important travail de fond.

Même si il a fallu souvent attendre quelques années, le régime indemnitaire des agents des lycées, comme celui des collèges, a en général et en moyenne augmenté. Le rythme des avancements d'échelon et surtout de grade a, lui aussi globalement évolué favorablement dans les Conseils Régionaux... un peu moins dans les Conseils Départementaux.

DES PROGRÈS QUI ONT AUSSI MASQUÉ DE GRANDES DISPARITÉS

Cependant, ces « progrès » sont très disparates d'une collectivité à l'autre. Les avancées en termes de rémunérations se sont trouvées phagocytées par les mesures de blocage de la valeur du point d'indice, l'individualisation et l'introduction de « nouvelles » méthodes de management entraînant de plus en plus de souffrance et de mal-être au travail, perte de l'estime de soi, culpabilisation, développement de pathologies, perte progressive du sens de nos missions, de notre esprit d'initiative, de notre créativité et de

notre identité professionnelle. Sous la pression, nos conditions de travail et nos relations avec les collègues ont tendance à se dégrader.

Force est de constater que l'essentiel des progrès obtenus et des principes qui ont permis leur mise en œuvre l'ont été les premières années de la décentralisation... Ils sont aujourd'hui menacés !

Les Régions, avant l'arrivée des « TOS », étaient en termes d'effectifs de « petites » collectivités. En 2006, suite au transfert, leur effectif a été brutalement multiplié par 7, en moyenne. Lors des élections professionnelles qui ont suivi dès 2006, vous avez voté massivement - à près de 90 % - démontrant par là votre inquiétude et votre potentiel de mobilisation. Ce fut notre première victoire !

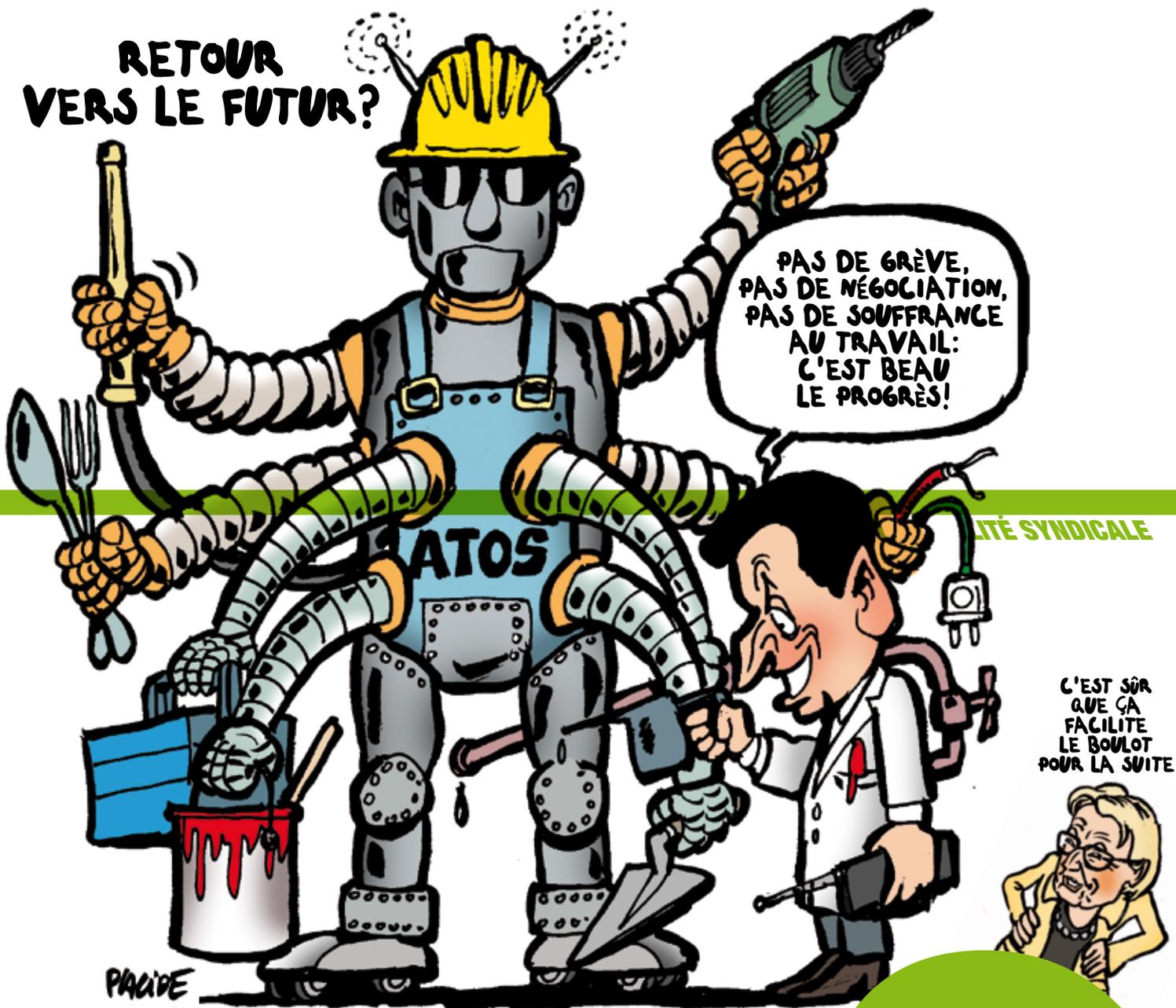
Les Présidents de Région, héritant d'une situation qui aurait pu devenir explosive, soumis à la contrainte de faire leurs preuves dans un exercice de gestion de personnels en masse (de plus ouvrier et technique) qui ne leur était pas familier, ont été par la même confrontés à une énorme pression ! Des actions locales, boycott de CTP en intersyndicale, tractage, voire manifestations n'ont fait que contribuer à appuyer notre détermination.

DANS LA FOULÉE, DANS BEAUCOUP DE RÉGIONS, DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS ONT PU S'ENGAGER

Sur l'action sociale, les salaires à travers le régime indemnitaire, les rythmes et ratios pour l'avancement de grade, la carte de dotation en emplois dans les lycées, etc. Toutes choses que, comme on l'a vu plus haut, nous avons pu mettre en œuvre dans la durée.

Pour que des « discussions » deviennent « négociations », il faut que chaque partie puisse faire valoir un « potentiel ». Sans quoi le risque est de

RETOUR VERS LE FUTUR?



ITÉ SYNDICALE

voir évoluer ces discussions en simple information du plus fort vers le plus « faible ».

En l'absence (ou en déficit) d'expression du « Un pour Tous/Tous pour Un » qui doit sous-tendre les mécanismes de la représentation des personnels* Il n'y a que très peu de réels progrès possibles.

Pire, dans le contexte actuel de pression sur la part des salaires et des acquis sociaux, de diminution drastique des dotations aux collectivités**, la régression est même à craindre.

Pour nous, la FSU Territoriale, on ne devrait pas (plus jamais) dire que ce sont les « syndicats qui ont obtenu » mais vous faire comprendre que c'est « VOUS » qui avez obtenu ces avancées.

Autre façon d'exprimer cette vérité, à la FSU nous voudrions tout mettre en œuvre pour que chacun comprenne que par delà les mécanismes de représentation, par delà l'absence totale d'implication de certains ou les degrés divers

et variés de militantisme, « les syndicats » (nous la FSU, tous les autres...) c'est « VOUS » ! C'est nous tous ! Il en va de la défense de nos « acquis » comme de la conquête de nouveaux progrès. ■

* Ces mécanismes sont contrairement aux idées reçues complètement différents des mécanismes de « démocratie représentative » au sens politique mais c'est un autre sujet qui mériterait d'être développé par ailleurs.

** Près de 30 Milliards d'euros cumulés de 2013 et 2017 !

Source : <http://www.collectiviteslocales.fr>

L'INDIVIDUALISATION
ET L'INTRODUCTION DE
« NOUVELLES » MÉTHODES
DE MANAGEMENT
ENTRAÎNENT DE PLUS EN
PLUS DE SOUFFRANCE
ET DE MAL-ÊTRE
AU TRAVAIL

Sages Femmes

Notre syndicat avait écrit en avril 2015 à Mme Marylise Lebranchu, Ministre de la Fonction Publique pour demander la transposition du décret pris pour la carrière des sages-femmes du versant hospitalier de la F.P à la Territoriale. Suite au mouvement de grève des sages-femmes de l'année 2014, de nouvelles grilles indiciaires, au seul profit des sages-femmes relevant du versant hospitalier de la Fonction Publique ont été publiées en décembre 2014.

Ces nouvelles grilles de rémunération sont une reconnaissance de la qualification professionnelle de ces agents et représentent une amélioration non négligeable et malgré tout substantielle du statut des sages-femmes. Nous en prenons acte.

Les sages-femmes hospitalières et territoriales ont les mêmes diplômes et des activités communes dans certaines unités de soins, comme par exemple les consultations prénatales et gyné-

cologiques, les suivis de grossesse à risques, les séances de préparation à la naissance et à la parentalité, les suivis de suites de couches ...

Nous venons de recevoir une réponse qui laisse entrevoir une sortie positive de cette question puisqu'il est indiqué que la parution des décrets revalorisant la carrière des sages-femmes devrait intervenir avant la fin 2015.

À suivre donc...

ACTUALITÉ SYNDICALE

QUARTIERS PRIORITAIRES

La NBI arrive enfin!

Le SNUCLIAS-FSU était intervenu en juin 2015 auprès de la Ministre de la Fonction Publique pour demander la parution du décret qui devait permettre aux agents qui interviennent dans les quartiers prioritaires d'obtenir la NBI.

Des collectivités territoriales et leurs établissements avaient commencé le recensement des personnels concernés. Les milliers d'agents qui travaillent dans les quartiers prioritaires étaient en attente de la parution de ce décret afin de régulariser une situation ouverte depuis le 30 décembre 2014.

LE DÉCRET EST ENFIN PARU

Le décret du 30 octobre 2015 remplace la référence aux « zones urbaines sensibles » par celle des « quartiers prioritaires de la politique de la ville » instituée par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Le texte maintient, à titre transitoire, le versement de la nouvelle bonification indiciaire aux agents qui en perdraient le bénéfice, dès lors que le quartier ne figure plus sur la liste des nouveaux quartiers prioritaires.

Un dispositif transitoire est également prévu pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement placés en zone d'éducation prioritaire (ZEP), qui perdraient le bénéfice de la NBI compte tenu du remplacement des ZEP par les réseaux d'éducation prioritaire (REP et REP+).



SAGES - FEMMES EN GRÈVE
ILLIMITÉE !!!

القبلاات في اصاب

MIDWIVES ON STRIKE !!!

DR

ACTUALITÉ SYNDICALE

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Cependant, les dispositions relatives aux fonctionnaires exerçant dans les établissements d'enseignement entrent en vigueur le lendemain du jour de la publication du décret, soit le 1^{er} novembre 2015.

DISPOSITIFS TRANSITOIRES

→ Pour les fonctionnaires qui percevaient au 31 décembre 2014 une NBI et qui, du fait de l'institution des quartiers prioritaires de la politique de la ville, ne peuvent plus en bénéficier, maintien de la NBI tant qu'ils exercent les fonctions, dans les conditions suivantes :

↳ Jusqu'au 31 décembre 2017, maintien de l'intégralité de la NBI perçue à la date d'entrée en vigueur du présent décret ;

↳ Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, perception des 2/3 de la NBI ;

↳ Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, perception d'1/3 de la NBI.

→ Dispositif transitoire pour les personnels des établissements placés dans les zones passant de ZEP à REP/REP+.

Sous réserve de continuer à exercer les fonctions qui y ouvraient droit, les personnels n'étant plus éligibles à la NBI conservent, à titre personnel et s'ils demeurent en fonction dans ces établissements, le maintien de la NBI dans les conditions suivantes :

↳ Jusqu'au 31 août 2018, maintien de l'intégralité de la NBI perçue au 31 août 2015 ;

↳ Du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019, perception des 2/3 de la NBI ;

↳ Du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'1/3 de la NBI.

LES MILLIERS
D'AGENTS QUI
TRAVAILLENT DANS LES
QUARTIERS PRIORITAIRES
ÉTAIENT EN ATTENTE
DE LA PARUTION
DE CE DÉCRET

Le décret 2014-1750 du 30 décembre 2014 fixe la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains. L'ensemble des informations sont disponibles sur le site du Ministère de la ville (<http://sig.ville.gouv.fr/>) ou du SNUTER-FSU : www.snuter-fsu.fr.



De nouveaux temps forts !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Après le lancement des « États Généraux Alternatifs du Travail Social » (EGATS) qui avait réuni à Paris, le 16 octobre 2015, plus de 250 étudiants, formateurs, professionnels, à l'appel de l'intersyndicale CGT, FSU, FA/FP, Solidaires, UNEF et du collectif Avenir éducs¹, un 2^e temps fort s'est déroulé à Lille le 26 novembre 2015.

Placé sous le thème « Qui dirige le travail social en France ? », cet événement porté par un Collectif de formateurs et formatrices Lillois, soutenu par le collectif d'animation des EGATS a rassemblé plus d'une centaine de personnes : étudiants, professionnels, chercheurs à la Bourse du travail de Lille.

La financiarisation de ce secteur très visible dans le « Plan d'action interministériel en faveur du Travail Social et du développement social » présenté par le gouvernement le 21 octobre dernier a été questionnée en présence de Nathalie Coutinet des Economistes atterrés, et d'Irena Havliceck d'une association d'éducation populaire autour d'une « conférence gesticulée ».

SE MOBILISER, LUTTER ET RÉSISTER

Au cours des échanges, il a pu être démontré que la marchandisation du social est à l'œuvre au détriment des besoins des usagers. Elle s'inscrit dans la logique des politiques néolibérales menées ces 30 dernières années et contre laquelle il est appelé à mobiliser, lutter et résister.

A la nécessité de rendre visible, la diversité des lieux d'exercice des travailleurs sociaux comme des difficultés rencontrées dans leurs missions auprès des personnes en besoin d'aide et d'ac-

compagnement ainsi que des luttes menées localement sur l'ensemble du territoire, la mise à disposition du site internet du collectif des EGATS² pourra y contribuer.

La mise en perspective de la construction d'un Festival du Travail Social a été une nouvelle fois évoquée, il pourrait se dérouler vers la fin du 1^{er} semestre 2016.

Pour l'ensemble des participants, prolongeant ainsi la journée du 16 octobre 2015, il s'agit non seulement de défendre la spécificité des différents métiers de ce secteur, mais aussi de porter l'exigence d'un Travail Social fondé sur l'éthique dans l'accompagnement des usagers des services sociaux.

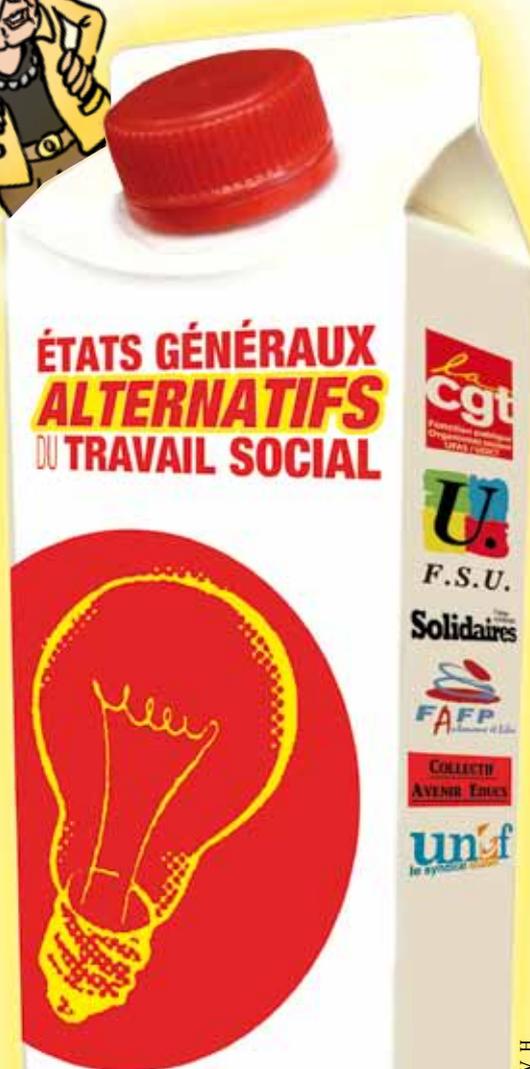
UNE LETTRE DE MISSION DONT LE CONTENU QUESTIONNE

Ainsi, la lettre de mission, adressée le 27 novembre par la Ministre des Affaires sociales et la Secrétaire d'Etat en charge de la lutte contre l'exclusion à Michel Thierry, vice-président du Conseil supérieur du travail social, ne peut qu'interroger.

En effet, si la mission consiste à élaborer des recommandations en vue d'améliorer la for-



DES VITAMINES POUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX !
COMME SI ILS N'ÉTAIENT PAS DÉJÀ ASSEZ ÉNERVÉS...



mation des travailleurs sociaux sur la transmission des valeurs républicaines, elle n'est toutefois axée que sur la seule laïcité par un versant singulier.

Il serait ainsi confié aux travailleurs sociaux la mission de « repérage des processus d'endoctrinement » et « la prévention des dérives radicales pour réagir "le plus tôt possible" par le biais de "coopérations" afin d'apporter "une réponse globale et partenariale" ». Les secteurs particulièrement visés en seraient « la prévention spécialisée, la protection de l'enfance et la réinsertion des anciens détenus »...

La Mission qui auditionnera « notamment les services publics engagés sur le terrain dans la prévention des dérives radicales », dont on ne

sait de quels services il s'agit, n'aura donc pas vocation à traiter du triptyque « Liberté, Égalité, Fraternité » pourtant devise et fondement de la République française, garantissant la cohésion sociale, dont est d'ailleurs porteur, dans son éthique professionnelle et citoyenne chaque travailleuse et travailleur social ! A suivre donc, d'ailleurs le Collectif des « EGATS » qui se réunira le 17 décembre programmera un calendrier des initiatives de début 2016. ■

1. actes du lancement des Etats Généraux Alternatifs du Travail Social (EGATS)

<http://www.snuter-fsu.fr/spip.php?article1791>

2. site des Etats généraux Alternatifs du Travail Social (EGATS) : <http://www.egats.fr>

ACTUALITÉ SYNDICALE

Retraites complémentaires : travailler toujours plus longtemps !

Alors qu'en un an le nombre de demandeurs d'emploi (toutes catégories) a augmenté de 283 000 pour s'établir à 5 740 600 (Départements d'outre-mer compris) le MEDEF a réussi à faire signer à 3 organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC) un accord sur les retraites complémentaires. Cet accord allonge d'un an, à partir de 2019, la durée d'activité nécessaire pour percevoir une retraite complémentaire à taux plein pour les régimes AGIRC et ARRCO.

Bref, alors que le taux de chômage augmente, l'âge de la retraite s'éloigne toujours plus, empêchant de libérer des dizaines de milliers d'emplois.

UN NOUVEAU REcul DE L'ÂGE DE LA RETRAITE EST ACTÉ

Pour faire simple, dès 2019, un salarié qui veut liquider sa retraite à 62 ans verra sa retraite complémentaire amputée de 10% la première année, et de 10% la seconde année. Pour échapper à ce malus de 10%, il lui faudra continuer à travailler jusqu'à 63 ans. S'il travaille jusqu'à 64 ans (soit 2 ans de plus) il percevra 20% de bonus.

Enfin, les retraites complémentaires seront revalorisées en fonction de l'inflation mais diminuée d'un point.

UN EFFORT ESSENTIELLEMENT PORTÉ PAR LES SALARIÉS

Il ne s'agit pas d'un accord équilibré, puisque l'effort pour assurer l'équilibre financier des régimes complémentaires sera de 6 milliards, mais dont 88% reposera sur les salariés et les retraités. Le MEDEF annonce certes une hausse des cotisations patronales mais d'un montant de 700 millions d'euros.

Ce dispositif sera appliqué aux carrières longues. Seuls les retraités dont les pensions sont suffisamment faibles pour être exonérées de CSG ne subiront pas cette décote.

Les premières victimes de ces mesures seront une nouvelle fois les retraités dont il est prévu qu'en 2020 les économies réalisées sur leur retraite complémentaire s'élèvent à 3 milliards. Il faut y ajouter celles et ceux pour qui les dernières années de travail sont pénibles, du fait de leur état de santé, de la nature de leur travail, de leur usure professionnelle. Cet accord est un très

mauvais coup dans le dos de tous les salariés qui subissent depuis 20 ans des attaques successives de leurs droits à la retraite tant de la part de l'Etat que du MEDEF. ■

BREF, ALORS QUE LE TAUX DE CHÔMAGE AUGMENTE, L'ÂGE DE LA RETRAITE S'ÉLOIGNE TOUJOURS PLUS, EMPÊCHANT DE LIBÉRER DES DIZAINES DE MILLIERS D'EMPLOIS

AGENTS NON LA FSU M

DOSSIER

Le 15 octobre dernier, en présence de Bernardette Groison, Secrétaire générale de la Fédération, 150 militants-es de la FSU se sont retrouvés-es au CIG de la Petite Couronne d'Île-de-France à Pantin en Seine-S^t-Denis, pour dire « STOP » à la précarité dans la Fonction publique et demander la titularisation de tous les agents employés comme vacataires, contractuels ou en contrats aidés. Plusieurs délégations ont été reçues : Ministère de la Fonction Publique, Assemblée Nationale, Sénat, Ministères du Travail, de l'Education Nationale... La FSU a porté les revendications des non titulaires pour peser sur les débats parlementaires à l'occasion des discussions sur la loi Déontologie.



TITULAIRES : MOBILISÉE

DOSSIER





DOSSIER

LA FSU LANCE UN APPEL CONTRE LA PRÉCARITÉ

Les agents non-titulaires sont des dizaines de milliers dans la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière), dont une grande majorité de femmes et représentent près d'un agent sur cinq. *«Et pourtant, nous sommes invisibles, notre situation est méconnue voire ignorée. Non, l'emploi public n'est pas assuré uniquement par des fonctionnaires!»,* souligne l'appel de la FSU.

Selon les chiffres extraits du projet de rapport annuel 2015 de la Fonction publique, les contractuels représentent 17,2% des quelques 5,4 millions d'agents et concernent essentiellement des emplois de catégorie C donc les moins bien payés. Les femmes y sont largement majoritaires (61% dans la Fonction Publique d'Etat, 67,2% dans la Fonction Publique Territoriale et 78,4% dans la Fonction Publique Hospitalière).

Ces personnels – assistants d'éducation, assistantes maternelles et familiales, accompagnants à la scolarisation des élèves en situation de handicap, contractuels exerçant des fonctions normalement dévolues aux titulaires, etc. – sont souvent affectés sur des postes à temps non complet non choisi, ce qui accroît leur précarité du fait de faibles rémunérations, explique la FSU, en s'indignant d'une situation qui *«perdure et n'épargne aucun ministère, aucun établissement, aucune administration»*.

L'appel de la FSU revendique notamment l'arrêt du recrutement de nouveaux personnels précaires et la création d'emplois statutaires en nombre suffisant, le réemploi de tous les non titulaires et enfin un plan de titularisation.

La FSU réaffirme aussi que les agents de la Fonction publique ont tous droit à un statut de

droit public, à une rémunération et à des conditions de travail dignes.

CHIFFRES SIGNIFICATIFS ET GRAVITÉ DE LA SITUATION

La Fonction Publique regroupe 5,4 millions d'agents, hors contrats aidés, soit 20 % de l'emploi total en France. La part des contractuels dans la FP représente 17,2 % de la totalité des agents, soit au 31 décembre 2013, 931 950 contractuels répartis comme suit :

- ➔ 370 416 dans la FPE (sur 2,373 millions d'agents),
- ➔ 362 826 dans la FPT (sur 1,862 million d'agents),
- ➔ 198 708 dans la FPH (sur 1,137 million d'agents).

Il s'agit essentiellement des emplois de catégorie C (50% des agents non titulaires) :

- ➔ 68,1% des contractuels de la FPT,
- ➔ 63,3% des contractuels de la FPH

- ➔ 25 % dans la FPE.

Ils sont 22,4% des effectifs en catégorie B et 23,4% en catégorie A.

Le travail à temps partiel est largement répandu. De nombreux agents non titulaires sont à temps non complet et/ou sur des contrats de courtes durées.

Dans la FPT par exemple, 49,6% des agents contractuels sont à temps partiel dont 27,36% ont un contrat d'une durée égale ou inférieure à 50%.

De plus, on compte environ 183 500 contrats aidés fin 2013, dont 38 600 contrats d'avenir et 144 900 CUI (contrats uniques d'insertion).

Les contrats d'avenir étaient au nombre de 54 800 fin 2014 dont 31 100 dans les collectivités territoriales et 10 700 dans les établissements publics de santé.

Toutes les administrations et collectivités ont recours aux contractuels ou aux contrats aidés, réponse inadaptée à l'insuffisance de recrutement de personnels titulaires.

Les contrats proposés favorisent la précarité des agents.

L'APPEL DE LA FSU REVENDIQUE NOTAMMENT L'ARRÊT DU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX PERSONNELS PRÉCAIRES ET LA CRÉATION D'EMPLOIS STATUTAIRES EN NOMBRE SUFFISANT



LES FEMMES ET LES JEUNES LES PLUS TOUCHÉS PAR LA PRÉCARITÉ

D'une façon générale, le salaire moyen des contractuels-les est plus faible que celui des agents titulaires. Les emplois de non titulaires touchent particulièrement les femmes. Dans la FPE, 61% des contractuel-les sont des femmes (féminisation : 59,7% pour les fonctionnaires de la FPE). Dans la FPT, 67,2% des contractuel-les sont des femmes (féminisation : 58,2% pour les fonctionnaires de la FPT). Dans la FPH, 78,4% des contractuel-les sont des femmes (féminisation : 80,8% pour les fonctionnaires de la FPH). Les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires :

- 38 ans en moyenne dans la FPE contre 44,5 ans pour les agents titulaires,
- 39 ans en moyenne dans la FPT contre 45,5 ans pour les agents titulaires,
- 35 ans en moyenne dans la FPH contre 43 ans pour les agents titulaires.

Les jeunes sont donc plus touchés par la précarité dans l'emploi.

QUELLE RÉPONSE SYNDICALE ?

Les contrats de droit public sont d'une durée inférieure à 3 ans. Dans les faits il est exceptionnel qu'un contrat soit signé pour plus d'une année. Des contrats très courts et interrompus sont la situation la plus fréquente. Le recrutement en CDI n'est possible qu'au terme de six années de contrat dans les mêmes fonctions. Un agent en CDI n'est pas fonctionnaire. Il peut être licencié pour des raisons d'organisation du service.

La FSU se bat pour le respect du statut des fonctionnaires qui prévoit, sauf exceptions, l'occupation des emplois permanents par des titulaires. La rémunération est proportionnelle au temps de travail. Nombreux sont les personnels rémunérés au SMIC horaire à temps incomplet ayant

de ce fait des rémunérations très inférieures au SMIC. La plupart du temps, il n'existe pas de progression de la rémunération avec l'ancienneté.

Une évolution récente de la réglementation (décret du 3 novembre 2014) retient la possibilité d'une progression tous les trois ans pour les contractuels de droit public. De nombreux précaires se retrouvent en situation de pauvreté. Dans le versant de la FPT, il existe des fonctionnaires titulaires à temps non complet, notamment en catégorie C -les plus faiblement rémunérés- qui sont particulièrement frappés par la précarité liée à leurs conditions de rémunération et de statut : mal logement, fins de mois difficiles, accès impossible au crédit, conditions de vie dégradées.

Pour la FSU, le droit à un temps complet doit être assuré. C'est dans ce temps de travail que les actions de formation et d'insertion doivent s'inscrire.

Les contractuels de droit public bénéficient sous condition d'ancienneté de congés de maladie, maternité, parental...

Ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladies, maternité, invalidité, vieillesse et décès.

En réalité, certains employeurs refusent de renouveler le contrat ou reportent le renouvellement à l'issue du congé de maternité ou des autres congés. Pire, les employeurs n'hésitent pas à ne pas renouveler le contrat d'un agent en congé de maternité par exemple.

La FSU revendique l'amélioration et le respect des droits sociaux des non titulaires, leur cursus universitaire ou leur formation.

POUR UN PLAN DE TITULARISATION

La FSU revendique la création de corps ou de cadres d'emplois lorsque les besoins existent et qu'il y a donc des missions pérennes.

LA FSU REVENDIQUE
L'AMÉLIORATION
ET LE RESPECT
DES DROITS SOCIAUX
DES NON TITULAIRES



DOSSIER

- les AESH : pour accompagner élèves et étudiants en situation de handicap. Le recrutement doit permettre d'accéder à un poste de titulaire avec un parcours adapté sans attendre 6 ans de contrat à durée déterminée voire 8 ans lorsqu'il y a déjà eu un contrat de CUI de deux ans en tant qu'assistant de vie scolaire ;
- les psychologues dans l'administration pénitentiaire qui attendent la création d'un corps ministériel de psychologues depuis plus de deux ans ;
- les assistantes maternelles et familiales.

Les modalités de titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois doivent être diversifiées (VAE, RAEP, concours réservés, examens professionnels) et concerner tous les non titulaires dont les missions sont pérennes : le nombre d'emplois créés doit permettre de résorber toutes les situations de précarité.

AGENTS PRÉCAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE : QUEL DEVENIR ?

Les problématiques sont différentes selon les fonctions exercées et les types de contrat.

Cependant dans tous les cas, il est difficile de disposer d'études sur le devenir des agents précaires de la Fonction publique, faute de disposer d'indicateurs pérennes. La dernière étude disponible établissait que seul un agent non titulaire sur 3 est employé pendant 24 mois consécutifs (2010 et 2011) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Pour la FSU, les personnels qui exercent des missions dévolues à des titulaires ou certaines nouvelles missions comme celle d'accompagnant des élèves en situation de handicap ont vocation à devenir fonctionnaires à part entière.

LES MODALITÉS DE TITULARISATION DANS UN CORPS OU UN CADRE D'EMPLOIS DOIVENT ÊTRE DIVERSIFIÉES

LES RECRUTEMENTS RÉSERVÉS DE LA LOI SAUVADET : UN BILAN MÉDIocre

Environ un quart seulement des personnels exerçant sous contrat des fonctions normalement dévolues à des fonctionnaires remplit les conditions pour s'inscrire aux sélections, soit environ 125 000 personnes. Au printemps 2015, on décomptait 20 000 titularisations, selon le bilan officiel.

La prolongation du dispositif de deux années, telle qu'elle est inscrite dans le projet de loi déontologie, permettra à de nouveaux agents d'être éligibles à ces recrutements, tout en permettant aux actuels éligibles de le rester.

Mais elle ne résout rien des conditions d'exclusion que la FSU a dénoncées. Les personnels recrutés pour des besoins dits « temporaires » au cours du premier trimestre

2011 étaient écartés, comme ceux qui exerçaient à temps incomplet (moins de 70% pour la Fonction publique de l'Etat, de 50% dans les versants territoriaux ou hospitaliers).

En se limitant à déplacer la référence au premier trimestre 2013, on ne répond pas à l'injustice créée : des agents ayant la même ancienneté seront l'un éligible, l'autre pas, selon l'opportunité de s'être vu proposer un contrat répondant à un besoin identifié comme « permanent » ou « temporaire ». Le dispositif reste aussi illisible pour les agents qu'il l'était au départ, ce qui a été source de beaucoup de confusion dans les administrations devant mettre en oeuvre ce « programme d'accès à l'emploi titulaire » et de déception pour les personnels.

Pour la FSU, il est indispensable d'assurer le réemploi des contractuels et de mettre en place un plan de titularisation ouvert à toutes et tous, dont les modalités sont à adapter en fonction des secteurs et des situations.



Franck Houllgatte

DOSSIER

APPEL

Contre la précarité dans la Fonction publique, pour des emplois stables et pérennes.

15 OCTOBRE 2015

Vacataires, contractuel-les, recruté-es en contrats aidés, assistant-es d'éducation, accompagnant-es à la scolarisation des élèves en situation de handicap, ou assistantes maternelles et familiales....

Nous sommes des dizaines de milliers dans la fonction publique (d'Etat, Territoriale et Hospitalière), dont une grande majorité de femmes. Nous représentons près d'un agent sur cinq.

Et pourtant, nous sommes invisibles, notre situation est méconnue voire ignorée. Non, l'emploi public n'est pas assuré uniquement par des fonctionnaires !

Mais si nous sommes là, c'est bien pour assurer des missions de service public parce que les emplois n'ont pas été créés en nombre suffisant ou qu'ils n'ont pas tous été pourvus, parce que volontairement, il est fait appel à la précarité pour faire plus avec des budgets insuffisants.

Or, la situation perdure. C'est ainsi que nous nous retrouvons des milliers, d'année en année, à attendre le renouvellement de nos contrats. Certains, certaines parmi nous sont remerciés-es du jour au lendemain, remplacés-es par un ou une

autre vacataire qui connaîtra probablement à son tour le même sort.

La majorité d'entre nous est ainsi écartée de la possibilité d'obtenir à terme un CDI, les contrats courts et interrompus ne permettant pas d'atteindre les six années nécessaires. Et, ceux qui sont en CDI ne bénéficient pas des garanties apportées aux fonctionnaires par le statut. Ils restent bien des contractuel-les. Nombreux sont ceux qui voient la quotité de leur contrat modifiée au fil de la gestion administrative.

Très souvent affecté-es sur des postes à temps non complet non choisis nous sommes en situation de précarité du fait aussi de la faiblesse de nos rémunérations, parfois de grande précarité. Et une fois encore ce sont plus souvent les femmes qui sont concernées.

Les employeurs publics ont une réelle responsabilité dans cette situation car cette précarité perdure et n'épargne aucun ministère, aucun établissement, aucune administration. Variable d'ajustement des politiques de l'emploi, des bud-

NOUS SOMMES
DES DIZAINES
DE MILLIERS
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE



« LES MESURES QUE NOUS DEMANDONS SONT UNE JUSTE RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL, DE NOTRE EXPÉRIENCE ET CONTRIBUERAIENT AU DÉVELOPPEMENT DES MISSIONS ET SERVICES PUBLICS. LA FSU ET SES SYNDICATS RÉAFFIRMENT QUE LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ONT TOUS DROIT À UN STATUT DE DROIT PUBLIC, À UNE RÉMUNÉRATION ET À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES : C'EST ÉGALEMENT UNE GARANTIE DE QUALITÉ POUR LES SERVICES PUBLICS. »

DOSSIER

gets, nous n'acceptons plus que ces dispositifs se généralisent, qu'ils deviennent un passage obligé pour un trop grand nombre de salariés, jeunes et moins jeunes.

La pérennisation de notre situation atteste des besoins.

Les plans successifs de résorption de la précarité ont permis des titularisations mais n'ont pas fait reculer la précarité. Le dispositif en cours, celui des recrutements «Sauvadet», a permis depuis 2013 de l'ordre de 20 000 titularisations. Sa prolongation annoncée sera utile à quelques uns mais ne répondra pas aux problèmes de fond. Des agents ayant la même ancienneté seront l'un éligible, l'autre pas selon la nature de leur contrat.

L'action syndicale a permis des avancées comme la professionnalisation des assistants d'élèves en situation de handicap, des titularisations, l'amélioration des règles de gestion, le droit à la progression des rémunérations, la représentation des personnels non titulaires dans les commissions paritaires consultatives, les CCP. Mais ces avancées sont imparfaites, parfois difficiles à faire respecter et nous entendons qu'elles soient confortées, amplifiées et améliorées.

Nous réclamons :

- l'arrêt du recrutement de nouveaux personnels précaires et la création d'emplois statutaires en nombre suffisant, correspondant à de nouveaux métiers ou à des missions déjà existantes ;
- le réemploi de toutes et tous,

- un plan de titularisation rapide et réellement efficient, prenant en compte les services effectués, élaboré selon des modalités adaptées à chaque secteur ;

- la garantie d'une formation, la prise en compte des qualifications acquises et l'accompagnement vers un débouché professionnel, y compris dans la Fonction Publique sur un emploi statutaire pour les personnes recrutées sur emplois aidés ;

- le rétablissement d'un statut d'étudiant surveillant ;

- la création d'un corps d'accompagnants à la scolarisation des élèves en situation de handicap pour tous les personnels exerçant cette mission ;

- une gestion des personnels fondée sur des règles collectives respectueuses des personnes et de leurs droits ;

- le respect par les employeurs publics de la directive européenne sur le travail à temps partiel, lequel doit correspondre à un choix ;

- une rémunération reconnaissant nos missions et qualifications et nous permettant de vivre décemment.

LES PLANS SUCCESSIFS DE RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ ONT PERMIS DES TITULARISATIONS MAIS N'ONT PAS FAIT RECULER LA PRÉCARITÉ.

Les mesures que nous demandons sont une juste reconnaissance de notre travail, de notre expérience et contribueraient au développement des missions et services publics. La FSU et ses syndicats réaffirment que les agents de la fonction publique ont tous droit à un statut de droit public, à une rémunération et à des conditions de travail dignes : c'est également une garantie de qualité pour les services publics.



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

SNUTER

LA FSU TERRITORIALE



Le SNUTER est en

Les 3 et 4 décembre 2015, à Gémenos (Bouches-du-Rhône), 200 militants-es du SnuACTE-FSU et du SNUCLIAS-FSU,

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Les délégué-e-s ont voté à l'unanimité les Statuts et le Règlement Intérieur du Syndicat National Unitaire de la Territoriale dans la FSU : le SNUTER-FSU. Ce congrès constitutif s'est tenu en présence de Bernadette Groison, Secrétaire générale et d'Éliane Lancette, Trésorière de la FSU, d'une délégation du secrétariat national fédéral et de nombreux-ses secrétaires généraux-ales de syndicats nationaux FSU, dont ceux et celles du SNES, du SNETAP du SNASUB et de la FSU13.

POUR UNE ORGANISATION COHÉRENTE DE LA FSU TERRITORIALE

L'objectif d'unir nos forces avait été relancé en début d'année 2015 par nos deux syndicats, sous l'égide et avec le soutien de la Fédération, et reposait sur la nécessité de proposer une organisation cohérente du versant territorial de la FSU dans la triple perspective de la préparation du congrès fédéral du MANS, d'aborder au mieux les prochaines échéances électorales de 2016 dans la FPT et de réussir les élections professionnelles de 2018 dans la Fonction publique.

UN SYNDICAT FORT DE 11 000 MEMBRES

Avec plus de 11 000 membres, le SNUTER-FSU devient ainsi le 3^e syndicat en nombre d'adhérents-es dans la FSU. Cette étape est un signe fort pour le développement de la FSU dans la fonction publique territoriale en faveur d'un syndicalisme unitaire, revendicatif et combatif.

DES OBJECTIFS AFFIRMÉS

Le Syndicat national unitaire de la Territoriale a notamment pour objectifs : de défendre le service public dans le respect des droits des personnels et des usagers, d'œuvrer pour son maintien et son développement, de développer la place et le rôle des femmes dans le monde du travail et la so-

ciété, d'œuvrer en faveur de choix de justice, d'égalité et de démocratie dans les domaines éducatifs, culturels, sociaux, économiques et de santé, de promouvoir une société responsable et citoyenne, de lutter contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression.

UNE ORGANISATION DÉMOCRATIQUE

Le SNUTER-FSU s'est doté de trois instances : le **Conseil Délibératif National** de 120 membres, le **Bureau Délibératif National** de 60 membres, le **Secrétariat National** de 16 membres.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier celles et ceux sans qui cette aventure n'aurait pas eut lieu.

Tout d'abord les membres du groupe de travail qui ont permis l'aboutissement de ce projet : Bernadette Groison, Eliane Lancette, Frédérique Rollet, Laurent Zappi et Noël Daucé pour la FSU, Aïcha Bacari, Didier Haudiquet, Jean-Jacques Nicolai, Frédéric Quet, Philippe Duberny, Michel Angot, Daniel Clérembaux, Bernard Grenouillet, Hélène Puertolas et Didier Bourgoïn pour le SnuACTE et le SNUCLIAS.

Et, bien sûr, nos remerciements très sincères pour l'énorme travail de grande qualité que représente la réception de 250 délégués-es et invité-es pour l'organisation de 3 congrès en 2 demi-journées : ce n'est pas une mince affaire.



marche

ont décidé, dans une ambiance à la fois studieuse, chaleureuse et festive, d'unir leurs forces : le SNUTER est né !

Un secrétariat général a été élu, il est composé de : Didier Haudiquet et Didier Bourgoin Co-secrétaires généraux, Bernard Grenouillet Trésorier et Philippe Duverny Trésorier-adjoint.

LE CONGRÈS A ADOPTÉ DEUX MOTIONS

une motion d'actualité «Contre le terrorisme et Pour la démocratie» et une motion revendicative (lire pages 24 et 25).

Enfin, encore une fois bravo et merci aux équipes du Snuacte et du Snuclias de PACA qui organisait le Congrès et qui ont contribué à son succès.

Donc un grand merci à la section CR PACA du SnuACTE et au SDU-CLIAS 13 pour la qualité de leur accueil, leur gentillesse, leur amabilité et leur disponibilité, et en particulier : Cécile AUVITY, Claudine AMOROS, Aïcha BACARI, Jacky ALFONSI, Liliane ICARD, Céline AMIET, Olivier CAMPUS, Renaud GALLIMARD, Cathy JEAN DIT GAUTIER, Laurent AMIET, Virginie CLOMAN, Thierry LUTZ, Evelyne BRESSOLIER, Elodie NAZARIAN, Mireille PEROTTI, Chantal CHEVRIER, Marc PAGANO, Bernadette SAIVET, Marie-Charlotte LAYE, Corinne VELNA, Véronique NARJOZ, Jean-Jacques NICOLAÏ, Frédéric QUET, Sylvie SCHIAVONE, Christophe RODES, Jean VIPERAI.

Et enfin merci à tous les congressistes pour leur présence, leur participation, la joie et la fierté d'avoir participé à la création du SNUTER-FSU.



MOTION D'ACTUALITÉ **CONTRE le terrorisme** **et POUR la Démocratie**

Après le drame et l'horreur des massacres du 13 novembre dernier, le SNUTER-FSU tient à assurer les familles, leurs proches et amis des victimes des attentats de Paris et Saint Denis, de sa totale solidarité, tout en réaffirmant sa détermination à lutter contre toutes les atteintes à la démocratie, à la paix et aux libertés. C'est pour cela qu'il s'interroge sur la

validité des mesures proposées par le Président de la République : prolongation de l'état d'urgence et modifications constitutionnelles.

L'horreur que nous inspirent ces actions meurtrières ne justifie pas que des décisions aussi graves soient prises dans la précipitation en usant de l'émotion provoquée par ces attentats ignobles.

Ces mesures, loin d'être limitées dans le temps, risquent de s'inscrire dans la durée comme l'actuel état d'urgence (prolongation de trois mois) sans que l'on en comprenne les raisons au regard des dispositions légales déjà en vigueur.

Or, le président de la République n'a présenté qu'une seule alternative : le renforcement des moyens de sécurité sans

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Motion revendicative

Personne ne peut contester aujourd'hui la dégradation de la situation sociale dans notre pays essentiellement due aux attaques contre les acquis sociaux. Dans une société en crise, avec un chômage massif, avec des besoins sociaux peu ou mal assurés, conforter la démocratie implique de lutter contre l'exclusion et la précarité à travers de réelles politiques sociales solidaires et redistributives : du logement, de l'aménagement du territoire, de l'emploi, pour lutter contre les fractures sociales et les inégalités. Par exemple, notre pays compte plus de 5 millions de chômeurs, 6 millions de familles vivent avec les minimas sociaux, le taux de pauvreté s'élève à 23% chez les jeunes. Pourtant la politique économique du gouvernement reste sur une même orientation « sociale-libérale ». La loi dite Macron en est un triste exemple. Il poursuit ainsi la libéralisation de l'économie et multiplie les cadeaux au MEDEF au nom de la compétitivité. Résultat : les salaires stagnent, le pouvoir d'achat régresse, le chômage augmente. C'est pourquoi nous devons continuer à contester les effets dévastateurs :

- du pacte de responsabilité
- de la loi MACRON
- du blocage des salaires
- de la remise en cause des droits sociaux

Dans la Fonction Publique, cette politique d'austérité se caractérise par le gel du point d'indice et une réduction drastique des moyens alloués aux services pour satisfaire les besoins des usagers. Cette politique est aussi une attaque contre les services publics territoriaux. En décidant de la baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement, le gouvernement tente d'imposer aux collectivités locales une « RGPP à la sauce territoriale ». Cette volonté acharnée de réduire les déficits publics quels qu'en soient les coûts so-

ciaux, s'illustre par une approche purement budgétaire et comptable sans tenir compte des besoins de la population et plonge ainsi des collectivités locales dans de grandes difficultés financières. Celles-ci n'ont alors d'autres choix que d'augmenter la pression fiscale entre autre sur les ménages ou de réduire les moyens dont elles disposent, parfois même les deux. Dans ce contexte de « cure budgétaire », il n'est pas rare de voir les personnels servir de variable d'ajustement : ce sont de véritables plans sociaux qui s'annoncent dans la FPT.

La loi NOTRe a pour objet la répartition des compétences entre collectivités. L'objectif politique poursuivi est clair : réduire les dépenses publiques, affaiblir l'État, insérer les collectivités locales dans une logique de compétition. L'architecture proposée organise la concurrence entre et au sein des territoires, ce qui est d'autant plus grave que les engagements concernant la réforme de la fiscalité locale et la mise en place « d'une véritable péréquation » sont, eux, passés aux oubliettes. Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics et une certaine proximité, mais aussi résistant à la concu-



préoccupation de mieux assurer le respect des droits de chacun, alors même que la législation et la réglementation actuelles le permettent.

Nous demandons que les pouvoirs publics ne se contentent pas de faire référence au respect de l'Etat de droit mais qu'ils en respectent l'esprit. Or, le droit de manifestation et en conséquence le droit de grève déjà largement encadrés ne peuvent être respectés dans le cadre réglementaire de l'état d'urgence.

Notre syndicat rappelle, à cette occasion, que les services publics, par l'implication et le sens du bien public défendu par ses agents, ont largement prouvé

leur efficacité et leur dévouement dans cette situation de crise. Il réaffirme son opposition à l'armement des polices municipales et de certains fonctionnaires territoriaux qui pourrait générer de graves dérives. Il demande l'autorisation des manifestations prévues à l'occasion de la COP 21 auxquelles le mouvement syndical entend participer.

Il appelle à la plus grande vigilance contre tous les actes racistes, contre toutes les tentatives de dresser une partie de la population contre une autre, rappelle son attachement à l'accès et à l'égalité des droits sans distinction d'origine, de croyance ou de genre.

La détermination des citoyens mobilisés et leurs initiatives, la cohésion sociale garantie entre autres par les services publics, le débat démocratique, la lutte contre les inégalités sociales, la défense de l'intérêt général, la solidarité internationale avec toutes les victimes de politiques de terreur, sont des éléments indispensables pour combattre les actions terroristes et garantir que le rôle protecteur de l'Etat, doté des moyens nécessaires, s'exerce dans le cadre de la démocratie et de l'Etat de droit, au service de toutes et tous.

Gémenos le 4 décembre 2015

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Pour l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance des qualifications et la défense des services publics territoriaux

rence et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme. Permettre l'intervention des citoyens et des agents à leur juste place est aussi un enjeu à côté duquel la réforme est passée.

Comment comprendre sinon, les 11 milliards de baisse des dotations de l'Etat aux collectivités locales programmées sur 2015-2017, alors que de nouvelles compétences ou missions (mises en place des nouveaux rythmes scolaires par exemple) leur sont confiées sans totale compensation de leurs coûts et sans que la fameuse «réforme fiscale» ne soit mise en chantier.

D'autant qu'à ces 11 milliards d'euros vient de s'ajouter un «effort supplémentaire» de 1,2 milliard d'euros demandé aux collectivités locales dans le cadre du programme de stabilité alors que le besoin de nouvelles solidarités entre territoires et citoyens nécessiterait des moyens supplémentaires et un développement des services publics de proximité.

Dans un tel contexte et à l'approche de l'ouverture des négociations dites «PPCR» annoncées à l'agenda social, le SNUTER revendique :

- Le dégel de la valeur du point d'indice;
- L'attribution de 50 points d'indice pour tous les agents quel que soit leur statut comme mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis 2001;
- La reconnaissance des qualifications;
- L'amélioration des conditions de travail;
- Le développement des services publics et l'augmentation des moyens nécessaires à leur fonctionnement;
- L'intégration des primes dans le salaire et récuse l'instauration de toute forme de prime au mérite;
- Un traitement minimum dans la Fonction Publique de 1 700€ net;
- Un avancement de grade avec des ratios à 100%;
- Le maintien de l'emploi public et le remplacement de tous les départs en retraite;
- La fin de toute forme de précarité dans la Fonction Publique Territoriale;
- Des recrutements statutaires pour garantir la professionnalisation et l'indépendance des agents;
- Le retour de l'âge légal du départ à la retraite à 60 ans, le maintien du régime par répartition et le départ anticipé à taux plein pour les métiers pénibles;
- Le respect et l'application de la réglementation relative à la médecine professionnelle;
- L'accès à la formation pour l'ensemble des personnels comme un droit fondamental à la fois d'évolution personnelle et professionnelle des agents, mais aussi d'adaptation concertée et d'évolution du service public;
- Un haut niveau de prestations d'actions sociales obligatoires pour tous les agents quelle que soit la collectivité;
- L'abrogation des dispositions réglementaires qui annulent l'avancement d'échelon à l'avancement minimum;
- L'annulation du protocole AGIR ARRCO portant abattement de 10% du montant des retraites complémentaires.

Gémenos le 4 décembre 2015



CONGRÈS CONSTITUTIF DU SNUTER-FSU

Intervention de Bernadette Groison secrétaire générale de la FSU



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Ce congrès des 3 et 4 décembre à Gemenos restera une date historique pour la FSU. La fusion du Snuclias et du SnuACTE donne aujourd'hui naissance au SNUTER : Syndicat National Unitaire de la Territoriale. C'est le fruit d'un long processus dont la FSU vous félicite, se félicite.

De par nos appartenances à nos syndicats respectifs, nous avons tous des histoires issues d'évolutions et/ou de ruptures du monde syndical. Nous savons donc que ce travail n'a été ni simple ni facile.

Fusionner c'est rapprocher des histoires syndicales, des cultures professionnelles, des pratiques syndicales aussi. C'est mettre ensemble des femmes et des hommes qui ont un lien particulier avec leur engagement syndical, leur vie professionnelle, leur syndicat. Un rapide retour sur l'histoire.

Le SNUCLIAS a fait le choix de rejoindre la FSU en 2003. Il s'est constitué autour de syndicats départementaux ou d'équipes syndicales qui ont rompu avec la CFDT suite au soutien apporté par sa direction nationale au projet gouvernemental de contre-réforme des retraites.

Le SnuACTE est né à l'issue du congrès de l'UNATOS de Figeac en juin 2012, après que l'acte 2 de décentra-

lisation et les réformes successives de l'ère Sarkozy, l'est amené à élargir son champ syndical à l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.

Après Figeac, ces 2 syndicats se rencontrent et prennent l'engagement suivant devant le CDFN des 18 et 19 septembre 2012 : *« Lors de son congrès de Figeac, l'UNATOS s'est transformée en SnuACTE. Son champ de syndicalisation est devenu le même que celui du SNUCLIAS : cette situation ne peut être que transitoire. C'est pourquoi nous avons décidé ensemble de nous engager dans un processus de contacts, de rencontres et de discussions rendus nécessaires par la situation ainsi créée, qui doit permettre, le rapprochement, puis le rassemblement pour aboutir enfin à la fusion de nos équipes syndicales par la création d'une nouvelle entité syndicale constituée du SNUCLIAS, du SnuACTE et de toutes celles et tous ceux qui souhaiteront rejoindre la FSU Territoriale et participer à ce défi ».*

Je veux vous dire, aujourd'hui, la satisfaction de la FSU, de tous ses syndicats nationaux comme de l'ensemble de ses militants. En effet, cet engagement correspond totalement au mandat que nous nous étions donné au congrès de la FSU de Lille en 2010 : *« La fédération aidera à la coordination des syndicats na-*



LA FSU TERRITORIA

26

SYNDICALEMENT VÔTRE n° 40 décembre 2015

DK



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

tionaux concernés et à la réflexion sur le rapprochement ou la fusion volontaire des SN dont les champs de syndicalisation se superposent ou se regroupent largement». La FSU s'est d'ailleurs rendue totalement disponible pour vous accompagner autant que de besoin dans ce processus.

La naissance du SNUTER prouve que vous avez réussi à faire tout cela et que vous commencez maintenant l'écriture d'une nouvelle page syndicale.

Je veux vous dire notre fierté alors que la division du monde syndical est de mise, alors que le repli, dans un contexte économique et social difficile, est souvent de fait dans nombre d'organisations syndicales, vous avez réussi, vous, à vous parler, à apprendre à vous connaître, à construire ensemble un nouveau syndicat.

Nous allons donc à partir d'aujourd'hui parler du SNUTER, nouveau syndicat de la FSU comptant 11 500 adhérents-e adhérents, sans compter toutes celles et tous ceux qui souhaiteront vous rejoindre et participer à ce nouveau défi.

Le SNUTER représente une force dans la FSU et pour la FSU. La FSU qui est particulièrement attachée aux services publics et à la Fonction publique.

Ses campagnes «Fiers du Service public!», notamment lors des élections professionnelles, en témoignent. Renforcer la FPT, renforcer la FSU dans la FPT est indispensable et sans conteste le SNUTER en sera un atout majeur et une force nouvelle pour conquérir la nécessaire représentativité nationale.

A un moment où les territoires sont recomposés, les compétences redistribuées, la Fonction Publique Territoriale et ses agents sont particulièrement impactés, nous avons la responsabilité d'assurer à tous les agents, les meilleures conditions de travail et la garantie de leurs droits. Il s'agit aussi de conforter la FPT dans ses missions et dans son rôle essentiel de cohésion sociale qu'elle joue sur l'ensemble du territoire. Et bien sûr, à la veille des élections régionales, nous ne pouvons qu'être inquiets de la montée du Front

national. La FSU qui milite et travaille beaucoup, sur le terrain, pour lutter contre la montée des idées d'extrême droite connaît les risques pour notre société, pour les services publics et pour les agents compte tenu du programme anti-social du FN. La FSU sera toujours présente aux côtés des équipes syndicales qui pourraient être impactées par le résultat et les conséquences de ces élections.

Le SNUTER va naturellement prendre toute sa place dans la vie de la FSU. Revendiquer en construisant des propositions à partir de l'élaboration des revendications avec les personnels, [...] Agir avec le souci d'impulser des mouvements à vocation majoritaire afin de pouvoir négocier et obtenir satisfaction en s'appuyant sur des rapports de forces, [...] Rechercher ce qui rassemble par des convergences de point de vue, des synthèses, l'unité chaque fois que cela est possible, [...] Travailler à des alternatives aussi dans une perspective de transformation sociale pour une société plus juste et plus solidaire.

Le SNUTER va maintenant continuer, avec la FSU, à mener tous ces débats et actions pour gagner sur le pouvoir d'achat, l'emploi, les retraites, la protection sociale, la défense des services publics et de la Fonction publique... et notre prochain congrès du Mans en 2016 sera l'occasion de débattre à nouveau de notre plateforme revendicative ; de poursuivre notre engagement pour la défense des valeurs d'égalité, de solidarité, de laïcité et de justice. ■

LE SNUTER
REPRÉSENTE
UNE FORCE
DANS LA FSU
ET POUR
LA FSU

Loi NOTRe et MAPTAM: fusion de régions, fusion d'intercommunalités, harmonisation des droits sociaux et nouvelles élections professionnelles

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Au premier janvier 2016 plusieurs régions fusionnent (Basse et Haute-Normandie, Nord et Picardie, Alsace et Lorraine et Champagne-Ardenne, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Limousin, Poitou-Charentes et Aquitaine, Auvergne et Rhône Alpes, Bourgogne et Franche-Comté). Dans l'immédiat, les personnels de 7 nouvelles régions, issues de 16 régions qui disparaissent au 31 décembre 2015, devront dans les mois qui viennent et au plus tard fin 2016, réélire non seulement leurs représentants dans les comités techniques mais également leurs représentants en CAP locales.

Au 1^{er} janvier 2017, après validation pendant l'année 2016 par les Préfets des nouveaux schémas départementaux de coopération intercommunale qu'impose le seuil minimum de 15000 habitants (sauf zones de montagne...) pour leur constitution, de nombreuses intercommunalités vont franchir le seuil de 50 agents. Elles devront alors procéder à l'élection d'un comité technique. D'autres intercommunalités possédant un comité technique verront leurs effectifs doubler et devront également procéder à cette élection.

INTENTIONS OBSCURES ET INQUIÉTUDES LÉGITIMES

La période qui s'achève pour les personnels des régions n'a guère été transparente de la part des exécutifs régionaux sortants qui ont rarement dévoilé leurs intentions en matière d'organisation et d'implantation des nouvelles directions et services. Pas plus d'ailleurs que sur l'éventuelle harmonisation par le haut des droits sociaux (régime de primes, œuvres sociales, ratios de promus promouvables, mobilité, droits syndicaux etc.). L'inquiétude est d'autant plus vive chez les agents non titulaires ou chez les agents dont les sièges régionaux sont transférés dans un autre département. Les différents syndicats des territoriaux de la FSU de la nouvelle région issue de la fusion Aquitaine/Poitou-Charentes/Limousin ont édité un 4 pages couleurs à l'attention des 8000 agents de cette nouvelle région



qui s'étendra de la Creuse et des Deux-Sèvres jusqu'à la frontière espagnole. Il recense tous les droits de tous les agents de ces 3 régions qui fusionnent afin d'engager une négociation par une harmonisation par le haut des différents droits sociaux. Ce tract est consultable sur le blog de la section FSU des agents du

Conseil régional du Limousin et sur le site du SNUTER. Malgré leurs demandes répétées, aucun engagement véritable, chiffré, planifié et écrit n'a été formalisé avec les représentants des personnels, ni individuellement avec les agents pour les protéger d'éventuelle mobilité contrainte ou de changement d'organisation du protocole 35 heures, par exemple. Les employeurs évoquent maintenant l'attente des résultats des élections régionales pour négocier. Mais que de temps perdu qui génère du mal être au travail !

NE SURTOUT PAS BAISSER LA GARDE

Nous allons vivre en grande dimension mais avec l'avantage de n'avoir que très peu d'interlocuteurs la fusion de régions et la construction de nouveaux «contrats sociaux» liant employeur et agents; sur fond d'élections professionnelles. Nous aurons les mêmes démarches à assurer sur des territoires beaucoup plus petits dans les nouvelles intercommunalités en 2017. Mais le dialogue social pourra s'avérer être aussi complexe et opaque du fait du mode de fonctionnement et de prise de décisions au sein des intercommunalités. Notre syndicat devra redoubler d'activités dans ces périodes délicates pour les agents et être en capacité d'obtenir des élus dans toutes les instances paritaires. ■

Grève au service archéologie contre le sabordage d'un service du département



Le syndicat FSU a déposé un préavis de grève pour le personnel du service d'archéologie le jeudi 10 décembre 2015 afin de dénoncer le non renouvellement des contrats de travail de trois agents archéologues du service.

NON RENOUVELLEMENT DE 3 CONTRATS !

Ces trois collègues travaillent pour le compte de la collectivité depuis 6 années. Dans ce service, chaque archéologue a une spécialité (périodes historiques, verres, céramiques,..) ce qui concourt à une complémentarité indispensable pour le bon fonctionnement des fouilles archéologiques. Ce service est un des rares à générer des revenus et à au moins s'autofinancer.

Ces dernières années avec les départs successifs d'agents contractuels, le service a été réduit à une dizaine de professionnels, ce qui constitue actuellement son seuil de viabilité.

Aujourd'hui, l'assemblée départementale vient d'annoncer la suppression de trois postes. Pour justifier cette décision, l'administration anticipe sur les conséquences du projet de loi Création, Architecture, Patrimoine et de l'article 14 du projet de loi de Finance de 2016.

Or, nous savons que depuis plusieurs années, des élus de la majorité actuelle, s'étaient opposés à la titularisation des personnels, pourtant indispensable à la pérennité de ce service.

SPIRALE INFERNALE

Le service archéologie se retrouve dans une spirale infernale: moins de personnel = moins de réactivité pour les chantiers = moins de contrats = moins de rentrées d'argent !

On voudrait liquider un service, on ne s'y prendrait pas autrement ! Quelles conséquences pour les communes du département ? Quelles conséquences pour l'économie du département si les chantiers tardent à démarrer alors que l'on sait que le coût de nos prestations est moindre que celui de la concurrence ? Quelle perte pour la politique culturelle du Département ! Quelle perte pour la valorisation du patrimoine local et des fouilles auprès de tous les publics !

Malgré plusieurs démarches effectuées auprès des élus par la FSU, malgré les rencontres et les échanges avec les personnels de ce service qui ont pu témoigner de leur activité, de leur motivation et de leur indispensable mission de service public, les élus n'ont pas pris la bonne décision.

LA FSU DANS L'ACTION

La FSU ne baisse pas les bras, elle a appelé à un rassemblement le jeudi 10 décembre 2015 devant l'Hôtel du Département à TOURS avec le renfort de camarades archéologues du SNAC-FSU Inra.

Pour la pérennité du service archéologie du Département ! Pour le maintien en poste de nos 3 collègues archéologues !



SOCIÉTÉ

Une autre politique pour

Personne ne peut contester aujourd'hui la dégradation de la situation sociale dans notre pays essentiellement due aux attaques contre les acquis sociaux. Nous avons, à de nombreuses reprises, exprimé notre inquiétude concernant cette question.

Dans une société en crise, avec un chômage massif, avec des besoins sociaux peu ou mal assurés compte-tenu de la faiblesse des moyens consentis, conforter la démocratie implique de lutter contre l'exclusion et la précarité à travers de réelles politiques sociales solidaires et re-distributives : du logement, de l'aménagement du territoire, de l'emploi, pour lutter contre les fractures sociales et les inégalités.

Notre pays compte aujourd'hui plus de 5 millions de chômeurs, 6 millions de familles vivent avec les minimas sociaux, le taux de pauvreté s'élève à 23% chez les jeunes et 10% des retraités vivent sous ce seuil. Nous sommes en droit d'attendre mieux. Malgré cela, la politique économique du gouvernement reste sur une même orientation «sociale-libérale». La loi dite «Macron» en est un triste exemple. Il poursuit la libéralisation de l'économie et multiplie les cadeaux au MEDEF au nom de la compétitivité.

Résultat : les salaires stagnent, le pouvoir d'achat et les droits sociaux régressent, le chômage augmente et les dividendes distribués aux actionnaires ne cessent de progresser. C'est pourquoi nous devons continuer de contester les effets dévastateurs du pacte de responsabilité, de la loi «Macron», du blocage des salaires et de la remise en cause des droits sociaux.

Ce n'est pas la 1^{ère} fois que nous sommes confrontés à une telle situation. Il y a quelques mois nous nous étonnions déjà des cadeaux fiscaux consentis aux plus grosses entreprises, comme le crédit impôts recherche : 20 milliards d'exonération, le crédit d'impôt pour la compé-



SOCIÉTÉ

ir les Services Publics

tivité et l'emploi, 13 milliards d'exonération en 2014, 20 milliards en 2015, sans contrepartie ni contrôle. Les 2/3 de ces mesures sont supportés par les ménages. Rappelons-nous que pour financer ces exonérations, les taux de TVA, l'impôt le plus injuste, ont été augmentés. Sans parler bien sûr des cotisations retraite qui ont augmenté également dès 2014 et ce chaque année jusqu'en 2017.

UN « PACTE DE RESPONSABILITÉ » INEFFICACE

Or, des sondages montrent que les français sont lucides. En effet 68% ne croient pas à l'efficacité du « pacte de responsabilité » pour relancer l'emploi. Plus de 2 Français sur 3 pensent que la baisse des charges patronales n'aura pas de contreparties en termes d'emplois.

En effet, encore une fois, nous sommes en droit de nous poser des questions sur des sujets importants.

Comme par exemple des engagements non tenus : la ratification du TSCG sans renégociation, le CICE sans conditionnalités, l'Accord National Interprofessionnel qui remet en cause certains acquis des salariés, l'allongement de la durée de cotisation pour les retraites sans mise à contribution des produits financiers...

Une vraie politique sociale, respectueuse de tous, serait de s'attaquer notamment non pas au coût du travail mais au coût du capital en imposant une baisse des dividendes versés aux actionnaires qui ont explosé ces 25 dernières années au détriment de l'investissement et des salaires.

Par exemple, 47 milliards d'euros ont été distribués aux actionnaires des entreprises du CAC 40 au titre des bénéfices réalisés, peut-être serait-il opportun de savoir si une partie de cet argent ne pourrait pas aller dans les caisses de la protection sociale ou bien même dans les caisses de l'Unédic.

PROFITS EN HAUSSE, SALAIRES À L'ARRÊT, CHÔMAGE QUI FLAMBE

Le libéralisme organise un partage de plus en plus inégalitaire des ri-

UNE VRAIE POLITIQUE SOCIALE, RESPECTUEUSE DE TOUS, SERAIT DE S'ATTAQUER NOTAMMENT NON PAS AU COÛT DU TRAVAIL MAIS AU COÛT DU CAPITAL



chesses produites. Le chômage et la précarité continuent à progresser : 1 actif sur 6 est maintenant sans emploi !

Pourtant, nous vivons dans un pays riche... Entre 1999 et 2013, la productivité du travail a augmenté de 5,4% alors que les salaires n'ont augmenté, eux, que de 0,4% et, depuis 1981, la part du capital dans la valeur ajoutée des entreprises augmente de 10%. Les profits des entreprises du CAC 40 ne cessent d'augmenter : plus de 30 %, soit 64 milliards d'euros. Ainsi, les écarts entre les plus riches et les plus pauvres ne cessent de s'accroître. Dans la fonction publique, les agents ont perdu 16% de salaire net en 14 ans ; cela revient à dire que chaque agent perd maintenant l'équivalent de presque 2 mois de salaire chaque année. En clair, nous travaillons 12 mois mais pour seulement 10 feuilles de paie !

DES SERVICES PUBLICS APPRÉCIÉS PAR LA POPULATION

Nous avons déjà démontré que le rôle de l'État, des collectivités locales et des services publics est déterminant pour sortir de la crise, faire face à une situation sociale dégradée et aux enjeux économiques, pour construire une société encore plus juste et plus solidaire. Les Français sont très majoritairement satisfaits (78%) de la gestion de leurs services publics locaux, c'est à dire des services publics gérés au sein de la FPT.

Pour 30% des personnes interrogées, la qualité de ces services s'est même plutôt améliorée par rapport à il y a quelques années. Parmi les services publics locaux auxquels ils accordent le plus d'importance, les Français placent la distribution de l'eau et de l'électricité en premier (45%), devant la collecte des déchets (37%) et les réseaux de télécommunication internet haut-débit (33%). Sur le mode de gestion des services publics, une majorité de Français, 62%, affirment préférer une « gestion directe » c'est à dire une exploitation du service par des fonctionnaires de la collectivité locale, à une « gestion déléguée » exploitation déléguée par la collectivité locale à une entreprise, souvent privée ou dans le cadre d'un PPP.

On le voit bien, les usagers sont attachés à leurs services publics de proximité, leurs services publics « de la vie de tous les jours ».

DES ATTAQUES CONTRE LES SERVICES PUBLICS TERRITORIAUX...

Dans la Fonction publique la politique d'austerité se caractérise par le gel du point d'indice et une réduction drastique des moyens alloués aux services en difficulté pour satisfaire les besoins des usagers. C'est aussi une attaque contre les services publics territoriaux. En décidant de la baisse de la Dotation Globale de



USTERITÉ

S, ce n'est pas la finance, blications qu'il faut sauver !

SOCIÉTÉ

Fonctionnement, le gouvernement tente d'imposer aux collectivités locales une «RGPP à la sauce territoriale». Cette volonté acharnée de réduire les déficits publics quels qu'en soient les coûts sociaux, s'illustre par une approche purement budgétaire et comptable de la situation sans tenir compte des besoins de la population et plonge ainsi des collectivités locales dans de grandes difficultés financières. Celles-ci n'ont alors d'autres choix que d'augmenter la pression fiscale sur les ménages ou réduire les moyens dont elles disposent : parfois même les deux.

...ET CONTRE LES PERSONNELS

Dans ce contexte de «cure budgétaire» il n'est pas rare de voir les personnels servir de variable d'ajustement : ce sont de véritables plans sociaux qui s'annoncent dans la FPT et une remise en cause des droits acquis comme le laisse penser la mission «Laurent» sur le temps de travail par exemple. La loi NOTRE a pour objet la répartition des compétences entre collectivités. L'objectif politique poursuivi est clair : réduire les dépenses publiques, affaiblir l'État, insérer les collectivités locales dans une logique de compétition.

L'architecture proposée organise la concurrence entre et au sein des territoires, ce qui est d'autant plus grave que les engagements

concernant la réforme de la fiscalité locale et la mise en place «d'une véritable péréquation» sont, eux, passés aux oubliettes.

Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics et une certaine proximité, mais aussi résistant à la concurrence et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme.

Permettre l'intervention des citoyens et des agents à leur juste place est aussi un enjeu à côté duquel la réforme est passée. Après d'ultimes tractations entre «lobbies» d'élus locaux et régionaux, le troisième volet de la «nouvelle étape de décentralisation» voulu par François Hollande a bien du mal à camoufler ses véritables enjeux... Derrière la nouvelle carte des Régions établie au mépris des intérêts des politiques publiques, mais unique-

L'ARCHITECTURE PROPOSÉE ORGANISE LA CONCURRENCE ENTRE ET AU SEIN DES TERRITOIRES

ment en fonction des intérêts économiques et des pressions diverses, le gouvernement va habilement détourner le regard des citoyens des véritables causes de ce « Monopole » territorial : l'alignement sur le « modèle » européen des super-régions, qui camoufle un nouveau désengagement financier de l'Etat dans ses missions de service public et d'égalité territoriale.

Comment comprendre sinon, les 11 milliards de baisse des dotations de l'Etat aux collectivités locales programmées sur 2015-2017, alors que de nouvelles compétences ou missions (mises en place des nouveaux rythmes scolaires par exemple) leur sont confiées sans totale compensation de leurs coûts et sans que la fameuse « réforme fiscale » ne soit mise en chantier...

D'autant qu'à ces 11 milliards d'euros vient de

- ➔ et qui veulent remettre au cœur du développement de notre pays les services publics et le développement de droits sociaux pour toutes et tous, seul rempart contre la montée de l'extrême droite.

Le syndicalisme est donc de fait interrogé par cette situation et donc chacun et chacune d'entre nous.

Les syndicats porteurs d'un projet de transformation sociale semblent confrontés à une fausse problématique :

- ➔ développer une stratégie de confrontation sociale contre les politiques du gouvernement ;
- ➔ ou ne pas affaiblir ce dernier de peur d'ouvrir la porte à la droite et/ou à l'extrême droite.

Le risque est réel de voir émerger un mouvement syndical coupé de ses formes de luttes traditionnelles et co-gestionnaire de la crise.

Avec aussi l'apparition d'un « dialogue social » survalorisé voire fétichisé par certains.

C'est ce qui risque d'ouvrir la voie à l'aggravation des politiques antisociales du gouvernement mais aussi une perte de crédibilité voire pire une perte de confiance des salariés dans leurs organisations syndicales.

PLUS QUE JAMAIS POUR LA DÉFENSE ET LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES PUBLICS

La voie de la confrontation n'est pas facile mais c'est la seule possible. C'est la seule d'ailleurs qui a amené la plupart des conquêtes sociales, c'est notre histoire qui nous le dit.

Il y a donc urgence à construire un mouvement social large à la hauteur de l'enjeu : cela doit être notre objectif aujourd'hui et nous avons à en définir collectivement les moyens d'y parvenir.

Car il y a un fort risque, qu'après les élections régionales, les annonces gouvernementales ne soient encore plus violentes et génèrent encore plus de désespoir.

C'est pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, nous devons continuer de revendiquer le maintien et le développement des services publics.

SOCIÉTÉ

s'ajouter un « effort supplémentaire » de 1,2 milliard d'euros demandé aux collectivités locales dans le cadre du programme de stabilité. Alors que le besoin de nouvelles solidarités entre territoires et citoyens nécessiterait des maillages, des collaborations et des péréquations pour réduire les inégalités territoriales, les incessants changements de pied du gouvernement vont rendre totalement illisible une « réforme » dont les citoyens auront été tenus à l'écart, et qui n'accouchera que d'un nouveau credo « faire moins et moins cher avec moins d'agents en donnant davantage de pouvoirs à des super-structures locales qui seront libres de s'organiser comme elles l'entendent ». Comme nous l'avons déjà dit cette loi n'est décidément pas la « NOTRE » !

LE MONDE SYNDICAL RÉINTERROGÉ ET À L'OFFENSIVE

Dans un tel contexte d'attaque contre les services publics, l'heure est au rassemblement des forces sociales et citoyennes :

- ➔ qui rejettent sans ambiguïté les politiques d'austérité, la remise en cause des droits sociaux ;
- ➔ qui revendiquent une réforme fiscale répartissant de manière plus égalitaire les richesses ;

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNU-TER FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél. : 01.43.47.53.95 / Fax : 01.49.88.06.17 / Mail : contact@snu-ter-fsu.fr / Directeur de la Publication : Didier BOURGOIN / Directrice de la Rédaction : Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page : Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Dessins : PLACIDE (www.placide-illustrations.com) / Régie Publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITVIN, 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 : décembre 2015 / Prix : 0,80 euros

SNU-TER

34