

TRAVAILLEURS SOCIAUX BAC + 2
 = niveau 3... BAC + 3 = niveau 2 ?!
 / **SERVICE CIVIQUE** où en est-on ?/
ASSISTANTES MATERNELLES
ET ASSISTANTES FAMILIALES
 CCPD : élections en vue dans
 les Départements / **1^{er} CONSEIL**
NATIONAL DU SNUter-FSU

PAGES 4 à 15

ACTUALITÉ SYNDICALE

TEMPS DE TRAVAIL :
L'INQUIETANT
RAPPORT LAURENT

PAGES 16 à 21

DOSSIER

87 belle réussite du colloque de Limoges
 sur l'aide aux jeunes majeurs / **13**
 Métropole Aix-Marseille-Provence :
 la FSU 2^e organisation syndicale /
FORMATIONS SYNDICALES 2017 /
34 Loi NOTRe : Le SNUter-FSU 34 dit
 non au scénario du pire!

PAGES 22 à 27

EN DIRECT



LE PAYS FACE
AU VIEILLISSEMENT

PAGES 28 à 31

SOCIÉTÉ

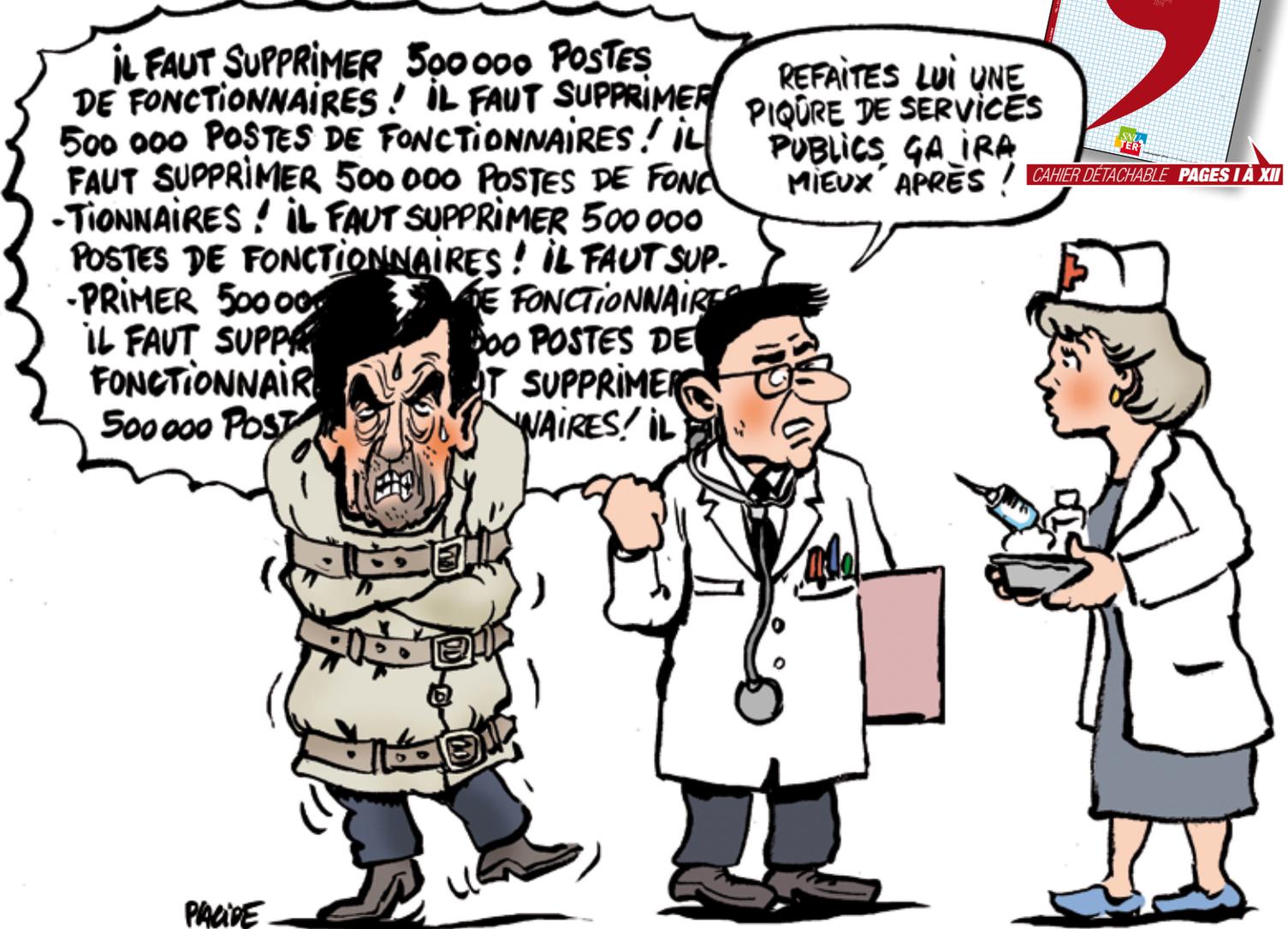
Syndicalement VÔTRE

N° 44 | DÉCEMBRE 2016 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

LA FONCTION PUBLIQUE A PEUT-ÊTRE UN COÛT...



CAHIER DÉTACHABLE PAGES I à XII



PACIDE

**...MAIS SON AVENIR
 N'A PAS DE PRIX !**





la boîte à outils en ligne pour défendre nos droits et le service public

ESPACE ADHÉRENT **NOUS CONTACTER** **QUI SOMMES-NOUS ?** **RECHERCHER**

LA FSU TERRITORIALE

À LA UNE



le 24/11/2016
RÉFORME DE LA CATÉGORIE B : POUR LE SNUTER-FSU LE COMPTE N'Y EST PAS !
A cette heure, le compte n'y est pas, et la FSU continuera à agir pour l'amélioration du pouvoir d'achat, là (...)

Syndicalement VÔTRE
REVUE DU SNUTER-FSU TERRITORIAL
OCTOBRE 2016 | AU SOMMAIRE DU NUMÉRO 43

le 19/10/2016
AU SOMMAIRE DU SYNDICALEMENT VÔTRE N° 43
Mobilisation secteur animation, en direct des syndicats, forum social mondial, travail socialet le cahier (...)

le 17/10/2016
DÉCRET N° 2016-1372 DU 12 OCTOBRE 2016 MODIFIANT, POUR LA FPT, CERTAINES DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C ET DIVERS STATUTS PARTICULIERS DE CADRES D'EMPLOIS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C ET B
Le décret tient compte, à compter du 1er janvier 2017, de la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de (...)

le 17/10/2016
DÉCRET N° 2016-1382 ET 1383 DU 12 OCTOBRE 2016 PORTANT STATUT PARTICULIER ET ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX
Le décret dote les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal d'un échelonnement indiciaire spécifique. (...)

le 04/10/2016
ADRESSE DE LA FSU À TOUS LES AGENT-ES DE LA FONCTION PUBLIQUE
Les prochaines échéances électorales imposent déjà leurs thèmes et leur rythme.

EN DIRECT des syndicats

- BOUCHES DU RHÔNE**
Assemblée générale des agents de la DGAS le 6 décembre 2016
le 05-12-2016
- HÉRAULT**
Cinq enjeux cinq raisons de dire non !
Revendications FSU en faveur des Assistants Familiaux du Département
le 02-12-2016
- CONSEIL RÉGIONAL NORMANDIE**
le 17-11-2016
- TARN-ET-GARONNE**
Succès de la mobilisation du 19 octobre
le 25-10-2016

TOUS LES SYNDICATS

RESSOURCES

- LE GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FPT 2016-2017
- VEILLE STATUTAIRE
- LES LIENS DU SNUTER
- LE GUIDE DES DROITS ET DES CARRIÈRES DE LA FP PARISIENNE
- PHOTOTHÈQUE
- RETRAITÉS
- GIPA 2016
- COMMUNIQUÉS DE PRESSE
- NOS PUBLICATIONS
- TRACTS

DOSSIERS

- PPCR**
Depuis le début de l'année 2014, le gouvernement a lancé un vaste chantier de rénovation des carrières dans la Fonction (...)
- LUTTER CONTRE L'EXTRÊME DROITE**
25 % de voix au FN, plus de la moitié de l'électorat
- POUR LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS, NON À CETTE RÉFORME TERRITORIALE !**
Le bureau national du SNUCLIAS-FSU réuni les 26 et 27 juin 2014 à Pantin dénonce le projet de réforme territoriale tant (...)
- MOBILISATION DES**
- ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL, ON N'EN VEUT PAS : UNE CAMPAGNE VIDÉOS DU SNUCLIAS**
Les dangers de l'entretien professionnel n'ont cessé d'être dénoncés, que ce soit par des syndicats, des sociologues du (...)

La crise? C'est de la faute des fonctionnaires! Le déficit, c'est eux aussi bien sûr! Le soit-disant mauvais fonctionnement des services? Encore eux, Qui ne travaille pas assez?

toujours eux, Qui a trop de congés?

Eux... puisqu'on vous le dit... et qui est tout le temps en arrêt maladie? devinez...

Qui a de bons salaires et de merveilleuses conditions de travail? Sûrement pas eux, et là par contre on n'en parle jamais!

Comme nous aimerions que tous ceux qui tiennent ce discours viennent travailler quelques temps à nos côtés!

Que verraient-ils?

Des services dont on réduit les effectifs et les moyens mais dont on attend toujours plus, des services que l'on casse, que l'on ferme, que l'on privatise, des collègues en surcharge de travail, démotivés par un management souvent agressif, aux demandes contradictoires, des tableaux à remplir (pour qui, pour quoi ?), des statistiques à fournir et de plus en plus d'usagers dans la détresse, des consignes de fermeté pour les recevoir, la recherche à tout crin de l'efficacité économique au détriment du sens du service public, l'inquiétude de celles et ceux qui se retrouvent mis à la disposition des territoires suite à la réforme territoriale, un avenir des plus incertains pour les agents contractuels, la multiplication des cas de

souffrance au travail dont nous sommes souvent les premiers témoins.

Quant aux syndicats et à leurs représentants-es, ils sont le plus souvent confrontés à un faux dialogue social dont l'objectif est de plus en plus, dans un grand nombre de collectivités, de les amener à accepter la remise en cause, voire la suppression, des avancées sociales précédemment obtenues.

Le syndicat défend les condi-

LA FONCTION PUBLIQUE
A PEUT ÊTRE UN COÛT
MAIS SON AVENIR
N'A PAS DE PRIX!

ACTUALITÉ SYNDICALE

tions de travail et de vie des salariés. Et lorsque ces conditions sont à ce point détériorées, il est plus que jamais indispensable de les défendre, contre les employeurs qui tentent de les remettre en cause.

Et ils sont nombreux. Ce climat est anxiogène tant les propositions des uns et des autres contre notre modèle social sont fortes et génèrent angoisse et inquiétude : remise en cause de certains droits sociaux, retour aux 39 h dans la Fonction Publique payées 35? 37 heures? suppression de 500 000 emplois publics! Et comme dans une course à l'échalote, un autre veut mettre fin au statut de la FPT et n'assurer les futurs recrutements que par contrat.

La Fonction publique a peut être un coût mais son avenir n'a pas de prix! ■

DOCU⁹

COMMUNIQUÉ DE PRESSE - LES LILAS LE 14 DÉCEMBRE 2016

LA FSU EST AUX CÔTÉS DU PEUPLE SYRIEN

La FSU est solidaire du peuple syrien et condamne avec fermeté le régime de Bachar El Assad et les exactions qu'il mène en Syrie : assassinats, bombardements, populations affamées...

La FSU s'alarme de la situation vécue par les syriens et condamne le recours désormais tragiquement ordinaire aux crimes de guerre, qu'ils soient perpétrés par le régime, par Daech, ou toute autre force étrangère prenant la population civile pour cible. Leurs auteurs devront être jugés.

Elle se prononce contre tout soutien direct ou indirect de la France à la répression contre le peuple syrien et pour une Syrie libre et démocratique. En 2013, les habitants d'Alep ont chassé Daech et ont mis le cap sur une société civile affranchie de la dictature en se dotant d'instances librement élues. Depuis plusieurs mois, à Alep, les bombardements du régime et de forces étrangères, dont l'aviation russe, détruisent les hôpitaux, les écoles, les réseaux d'électricité et d'eau, les ambulances, les boulangeries...

Les premières victimes sont les enfants. Plus de 200 000 enfants n'ont connu que la guerre et ont besoin de soutien psycho-social. L'offensive terrestre menée contre les populations d'Alep par le régime et ses supplétifs se traduit aujourd'hui par des atrocités : exécutions sommaires, brûlés vifs, morts sous la torture...

La FSU demande l'arrêt immédiat de ces bombardements, la levée de l'état de siège de toutes les villes, l'arrêt des frappes (aéronefs porteurs d'explosifs et artillerie...). L'urgence absolue est à la mise en place d'un corridor humanitaire sécurisé, pour les habitants réduits au départ et au libre acheminement des aides et des vivres que la solidarité internationale pourra apporter et en tout état de cause, la FSU appelle à une solution pacifique négociée.

La FSU exige du gouvernement un accueil digne des réfugiés syriens issus de ce conflit, en accordant le droit d'asile et des aides sur les plans scolaire et universitaire à celles et ceux qui le demandent.

TRAVAILLEURS SOCIAUX

BAC+2 = niveau 3... BAC+3 = niveau 2?!

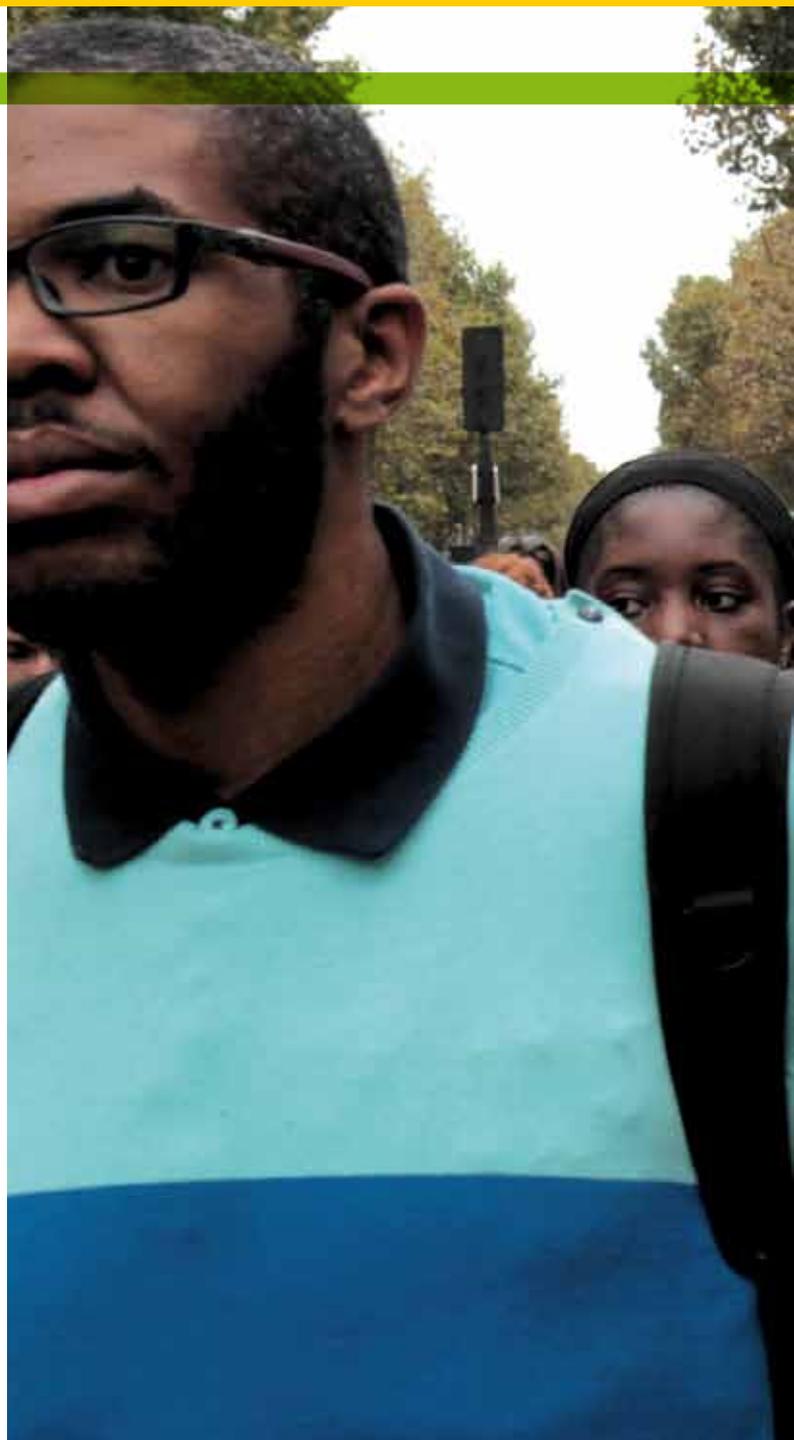
ACTUALITÉ SYNDICALE

Pour mémoire : le protocole d'accord PPCR prévoit l'intégration des travailleurs-es sociaux « ex CII » dans la catégorie A au titre de la reconnaissance de leurs diplômes au niveau de la licence.

L'objectif premier du groupe de travail du 15 novembre 2016 était d'entendre les organisations syndicales sur les premiers schémas proposés par la DGAFP* et de noter les questions et les problèmes soulevés par le document. Pour ce qui concerne la FSU, nous avons fait un bref historique et rappelé les accords Durafour de 1991 et la revendication historique des travailleurs sociaux de reconnaissance de leurs diplômes au niveau II du RNCP. Celles et ceux qui s'en souviennent rappellent le slogan «BAC+2 niveau 3/BAC+ 3 niveau 2».

Nous avons souligné la nécessité de plusieurs rencontres pour mener à bien ce chantier. Or l'administration souhaite aboutir rapidement et faire paraître les textes au 1^{er} trimestre 2017 d'où la volonté d'accélérer le rythme des négociations. Nous avons insisté sur le fait que le protocole PPCR et la réingénierie des diplômes ne sont pas corrélés.

Nous avons également rappelé les propos et les promesses du Premier Ministre : mieux reconnaître les travailleurs sociaux, revoir les formations mais sans les lier à l'accès à la catégorie A. Pour la FSU le «processus de Bologne» nous reconnaît le niveau licence, il n'y a donc pas de raison de ne pas accorder le A type puisque les attachés sont recrutés au grade de licence.





ACTUALITÉ SYNDICALE

LA QUESTION
DE LA RECONNAISSANCE
DES DIPLOMES
N'EST TOUJOURS PAS
RÉGLÉE !

JMB

LES PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT

Dans l'attente de la réorganisation des formations qui est toujours en cours (voir encadré), il est prévu :

2018 : reclassement en catégorie A des travailleurs sociaux dans la filière paramédicale, sur les grilles indiciaires des infirmiers en soins généraux.

Cadre d'emplois structuré en 3 grades : ASE ou EJE, ASE ou EJE supérieur et ASE ou EJE de classe exceptionnelle.

Le grade de classe exceptionnelle (« hors classe » pour les infirmiers) correspondrait à des fonctions de type « référent de parcours » ou même « coordinateur territorial », fonctions qui n'existent pas statutairement aujourd'hui...

Avec des indices bruts :

mandé une carrière linéaire sur 2 grades, non soumis à un examen professionnel.

► La fusion en 2022 des 2 premiers grades proposée par le document n'est pas acceptable. Nous demandons qu'elle soit effective au moment de l'intégration en cat A soit en 2018 : pour le 1^{er} grade IB 444/714 en 8 échelons ; pour le 2^e grade IB 489/761 en 10 échelons.

► La borne indiciaire proposée sur 3 grades en 2018 est très insuffisante pour le sommet de carrière des ASE ou EJE de classe supérieure (IBT 714) ce qui correspond à un gain de 7 points d'IB par rapport au sommet de la grille indiciaire PPCR des Assistants sociaux éducatifs ou EJE au 1^{er} janvier 2018.

► Concernant l'avancement dans le 3^e grade, ASE ou EJE de classe exceptionnelle, nous sommes opposés à la mise en place d'un examen professionnel et demandons les mêmes conditions d'avancement que pour la filière paramédicale qui se déroule de la façon suivante : « l'avancement peut concerner les infirmiers en soins généraux (art. 21 décr. n°2012-1420 du 18 décembre 2012) comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins un an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de leur grade. »

► Nous souhaitons connaître dans les meilleurs délais les conditions de reclassement. En effet nous ne comprendrions pas, par exemple, que des agents actuellement classés au 2^e grade « rétrogradent » dans le 1^{er}.

► Sur le grade de classe exceptionnelle, les fonctions de type « référent de parcours » ou même « coordinateur territorial » ne correspondent ni aux fonctions exercées, ni à la spécificité des métiers. On se souvient que les assistants territoriaux socio-éducatifs principaux peuvent exercer, suivant leur spécialité,

ACTUALITÉ SYNDICALE

- ASE IB 444/646 ;
- ASE classe supérieure IB 714 ;
- ASE classe exceptionnelle IB 761.

Conditions d'avancement : l'accès au 3^e grade serait soumis à un examen professionnel.

2022 : fusion des deux premiers grades qui ramènerait à 2 grades le cadre d'emplois.

Conditions d'avancement : l'accès au 2^e grade serait toujours soumis à un examen professionnel.

POUR LA FSU IL FAUT REVOIR LA COPIE

► Nous avons fait part de notre étonnement et de notre désaccord quant à la création du grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle et de-



des fonctions de direction d'établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées. Ils peuvent être chargés de coordonner l'activité des assistants socio-éducatifs (art. 2 décr. n°92-843 du 28 août 1992). Nous demandons l'accès au 3^e grade (IBT 761) sans condition de fonctions.

CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

Des propositions sur les Conseillers socio-éducatifs (CSE) nous ont été également soumises. Nous avons rappelé que le dossier des cadres d'emplois d'encadrement (CSE) n'était pas l'objet de ce groupe de travail mais devait faire l'objet de négociations spécifiques pour les grilles de catégorie A «atypiques», comme prévu lors de notre réunion du 11 janvier 2016.

Cependant nous avons réaffirmé que pour nous l'obtention du CAFERUIS n'est ni nécessaire ni justifiée pour l'accès au cadre d'emplois de CSE. Outre le fait que ce certificat n'est pas forcément adapté aux exigences professionnelles en particulier dans le secteur public, son coût est rédhibitoire et ne permet pas un traitement équitable des agents sur tout le territoire. Il n'est pas normal que les CSE, à qualification égale, doivent présenter une formation complémentaire de 19 mois par rapport à un attaché territorial de qualification équivalente.

Une nouvelle rencontre est prévue ce 16 décembre, affaire à suivre... ■

* Direction générale de l'administration et de la fonction publique

ACTUALITÉ SYNDICALE

DOCU⁹

LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES N'EST TOUJOURS PAS RÉGLÉE !

La question de la réingénierie des diplômes des 5 métiers de travailleurs sociaux concernés par ce groupe de travail est de notre point de vue à déconnecter des éléments relevant de PPCR, puisqu'aucun lien n'a jamais été posé entre les deux, dans le protocole PPCR.

Sans nous appesantir sur les accords Durafour et le «classement temporaire» en 1991 sur le CII, les diplômes d'état d'éducateur spécialisé, d'assistant de service social, d'éducateur de jeunes enfants et de conseiller en économie sociale et familiale et éducateur technique s'acquièrent après trois années d'études post baccalauréat, selon un programme arrêté par l'Etat (cours et stages) et un financement par les Régions. Cependant, alors que trois années d'études sont nécessaires à l'obtention de ces diplômes correspondant pour certains à 240 ECTS, ces derniers ne sont toujours pas reconnus au niveau d'une licence mais seulement à Bac + 2 (niveau III du classement des diplômes).

Le ministère de l'Education Nationale, garant du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) qui recense tous les diplômes, fait pression depuis des décennies pour que ces formations ne soient pas sanctionnées par un diplôme d'Etat équivalent à une licence. En effet, ce ministère considère que le temps de stage ne compte pas comme réel temps de formation, alors même que les réformes officielles à partir de 2004 ont insisté sur l'importance pour les étudiants d'effectuer leurs stages sur des «sites qualifiants»: ainsi le stage est tout autant que la salle de cours un lieu de qualification.

Protocole de Bologne

Le Protocole de Bologne (1999 ratifié par la France) a instauré le cursus universitaire, à l'échelle de l'Europe, sur trois diplômes: Licence, Master, Doctorat (LMD). Les diplômes comprennent des «crédits européens» (ECTS, acronyme

en anglais de Système européen de transfert et d'accumulation de crédits): une licence «vaut» 180 crédits. On attendait donc depuis plusieurs années que les diplômes du travail social se voient attribuer des crédits permettant des équivalences au niveau européen.

Le 25 août 2011, des arrêtés ministériels (français) ont inscrit les formations citées ci-dessus dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, en leur attribuant 180 ECTS, soit en leur reconnaissant trois années d'études supérieures (en France, un an d'études est représenté par 60 crédits, soit entre 1500 et 1800 heures de travail des étudiants. Un crédit correspond donc à un volume de travail étudiant d'environ 25 à 30 heures). Les crédits ne sont accordés qu'aux étudiants réussissant leurs examens.

Une reconnaissance du niveau licence incontournable mais qui tarde à venir

Dès la parution de ces arrêtés, nous avons demandé au ministère la reconnaissance de ces diplômes au niveau II (licence), en cohérence avec l'assimilation à trois ans d'études au niveau européen. Cela permettrait à ces professions d'accéder à une revendication juste et légitime, pour ce qui concerne Fonction publique, par l'intégration en catégorie A type. L'Etat français ne pourra sûrement pas persister longtemps dans son refus, puisqu'en attribuant 180 ECTS, il reconnaît, de fait, que le contenu de ces formations est d'un niveau licence.

LE STAGE EST
TOUT AUTANT
QUE LA SALLE DE COURS
UN LIEU
DE QUALIFICATION

Service Civique où en est-on ?

ACTUALITÉ SYNDICALE

Une délégation de la FSU, dans laquelle le SNUTER était représenté a été reçue à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en septembre 2016.

Cette rencontre avait pour objectif de faire un point d'étape sur le dispositif « service civique ».

OBJECTIF 350 000 JEUNES EN SERVICE CIVIQUE EN 2018

Acte volontaire pour les 18-25 ans, sur des missions qui doivent servir l'intérêt général en respectant les valeurs de la République, il n'est en aucun cas une substitution à l'emploi, aux stages et au bénévolat.

Un encadrement par la loi légifère la durée du service civique. D'une durée de 24 à 48 h par semaine (30 h en moyenne) et pour une indemnité

de 606€ net par mois pris en charge par l'organisme d'accueil (106€) et par l'état (500€), le tout incluant une protection sociale. Cependant la sélection des candidats doit se faire non pas en fonction de leurs compétences, ce qui est interdit, mais seule la motivation du volontaire doit être prise en compte.

De 6 000 volontaires lors de la mise en place en 2010 à près de 100 000 en 2016 (forte augmentation suite aux attentats de 2015) dont 75% dans la Fonction publique, le dispositif semble trouver son rythme de croisière avec un objectif avoué des pouvoirs publics : faire du service civique la norme et non l'exception et atteindre les 350 000 jeunes à l'horizon 2018.

POUR LA FSU UN BILAN ET DES POINTS DE VIGILANCE INDISPENSABLES

Comme le précise Gérard ASCHIERI auprès du Conseil Economique Social et Environnement (CESE), de nombreuses questions posées par le dispositif doivent être prises en compte avant d'envisager de l'étendre au plus grand nombre.

Lorsqu'un jeune effectuera son service civique au sein de nos collectivités locales, au SNUTER nous serons vigilants à ce que :

- ▶ les postes des volontaires ne reprennent pas des missions d'emplois permanents ;
- ▶ un véritable plan de formation soit mis en place ;
- ▶ le Comité technique soit saisi ;
- ▶ les droits des jeunes en matière de prévention santé sécurité au travail soient assurés.

Plusieurs engagements ont été pris par le représentant de l'état : faire un bilan d'ici un an, formaliser dans une circulaire la question des missions et des critères et dans le cadre de la Loi égalité citoyenneté, intégrer le passage devant les CT.

Affaire à suivre... ■



CCPD : élections en vue dans les Départements

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les Commissions consultatives départementales paritaires (CCPD) ont été créées par la réforme du statut des assistantes maternelles et familiales en 1992. Les CCPD sont chargées de donner un avis préalable à toute décision du Président du Conseil départemental, concernant les situations individuelles de retrait, suspension, ou modification d'agrément. Elles sont également informées et consultées sur le plan de formation et les modalités de l'agrément.

Composées en nombre égal de représentants des assistantes maternelles et familiales et de représentants du Département, les membres des CCPD sont renouvelés tous les 6 ans.

Les élections des représentant(e)s maternel(l)es et familiales vont se dérouler dans les départements d'ici à 2018, chaque collectivité fixant sa date de scrutin.

DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

Les représentants des assistantes maternelles et familiales sont élus pour un mandat de 6 ans par les assistantes maternelles et familiales résidant dans le département. C'est le Département qui est chargé d'organiser et de financer cette élection qui se déroule sur 1 un seul tour de scrutin.

Un arrêté fixe les modalités et l'organisation des élections : date du scrutin, date de dépôt des listes, condition d'éligibilité et de vote, profession de foi, bulletin de vote, bureau électoral....

Les listes doivent comporter autant de noms que de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants. Ces élections sont ouvertes aux organisations syndicales, aux associations professionnelles et à tout regroupement d'assistantes maternelles ou familiales. L'élection se fait à la proportionnelle selon la règle de la plus forte moyenne.

Dans la grande majorité des départements le vote se fait uniquement par correspondance.



LE SNUTER-FSU ET SES ÉQUIPES SONT ENGAGÉS DANS CES ÉLECTIONS

Nos équipes dans les départements, les mairies, intercommunalités sont déjà présentes au quotidien auprès de ces professionnelles, dont le statut est précaire et les conditions de travail souvent difficiles.

Au plan national, nous défendons la reconnaissance du métier d'assistante maternelle et familiale, la titularisation dans la Fonction publique, l'intégration dans les équipes, le droit à la formation, à congés, une revalorisation de leur rémunération....

Dans nos syndicats locaux, nous comptons parmi nos adhérentes des assistantes maternelles et familiales engagées et militantes, avec elles mobilisons-nous et réussissons ces élections ! ■



ACTUALITÉ SYNDICALE

CARCASSONNE, 30 NOVEMBRE - 2 DÉCEMBRE 2016

1^{er} Conseil national du SNUTER-FSU

Le 1^{er} Conseil national du SNUTER s'est tenu à Carcassonne du 30 novembre au 2 décembre en présence d'une centaine de délégués. Il y a tout juste un an, nous étions réunis à Gémenos dans les Bouches-du-Rhône pour acter la constitution du SNUTER, issue de la fusion du SnuCLIAS et du SnuActe. Que de chemin parcouru depuis pour ce « jeune syndicat plein d'expérience ».

Au cours de ces trois journées, riches en débat, nous avons fait un tour d'horizon de l'actualité, abordé les dossiers chauds du moment, mis en place le plan formation 2017 du SNUTER, très attendu par les équipes syndicales. Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, a participé durant une journée à nos débats et réaffirmé l'engagement à nos côtés de la Fédération pour développer le SNUTER.

L'ACTUALITÉ SOCIALE AU CŒUR DES DÉBATS

Ce Conseil national a, comme c'est la tradition débuté, par un débat général sur l'actualité sociale, présenté par Didier Bourgoïn, co-secrétaire général.

Le fonctionnaire bashing est très en vogue, les annonces et attaques se multiplient en cette période pré-électorale, suppression de 500 000 postes annoncée par le candidat Fillon, fin des 35 heures, remise en cause du jour de carence...



ACTUALITÉ SYNDICALE

Les conflits se multiplient dans les collectivités, les agents et les services publics sont mis à mal.

TEMPS DE TRAVAIL : DÉBAT AUTOUR DU RAPPORT LAURENT

Une présentation du rapport Laurent sur le temps de travail des fonctionnaires et ses préconisations dont certaines sont très inquiétantes, a permis de débattre et de battre en brèche un certain nombre d'idées fausses véhiculées dans l'opinion publique. Pas un jour en effet, sans que l'on entende ici ou là, et en particulier dans la bouche des « candidats-es », une remise en cause du contenu de la loi relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique. Pas un jour sans que l'on entende tout et n'importe quoi sur le temps de travail, et même une proposition de passer à 39h/semaine payées 37!

DÉVELOPPEMENT DU SNUTER : UN ENJEU POUR LA FSU

Le développement et la structuration des équipes du SNUTER constituent un enjeu pour les deux années à venir dans la perspective des élections professionnelles 2018. Une cartographie des implantations et des résultats aux dernières élections a été présentée avec pour objectifs de fixer des priorités, des axes de développement, mais aussi de former les équipes militantes.

SYNDICALISME FACE À L'EXTRÊME DROITE : UN NÉCESSAIRE COMBAT

La présentation de la motion « *Le syndicalisme face à l'extrême droite : un nécessaire combat* » (lire page 14) était indispensable pour fixer clairement la position du SNUTER-FSU et décider collectivement de notre engagement syndical. Il s'agit bien d'un combat intersyndical mené avec la FSU. C'est pourquoi les interventions

de la FSU, par la voix de Noël Daucé représentant le Collectif Intersyndical « Ensemble uni-e-s contre l'extrême droite », et de celle de VISA avec Philippe Moraud, ont animé la séance plénière.

Le vote unanime obtenu à l'issue des débats fonde l'action à venir du SNUTER-FSU et en premier lieu la prochaine journée de formation syndicale du 26 janvier 2017 au siège de notre syndicat national.

Le SNUTER-FSU sera également présent le 15 décembre à Montoux pour la réunion de l'observatoire national des politiques et des pratiques de l'extrême droite afin de poursuivre le travail d'éclairage de la réalité des effets des politiques mises en œuvre par l'extrême droite dans les Collectivités territoriales.

POINT SUR PPCR : RÉFORME DES CATÉGORIES A, B ET C

Les principales dispositions de la réforme de la catégorie A, B et C ont été présentées et débattues ainsi que l'état d'avancement des négociations, toujours en cours, sur plusieurs sujets : engagement de dérouler au moins sur deux grades, le passage en A des travailleurs sociaux, les grilles dites atypiques de la catégorie A. Des tracts ont été diffusés sur la catégorie B et C, sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise pour informer les agents sur ce qu'il y a de « bon et de moins bon » dans les mesures PPCR qui vont s'étaler jusqu'en 2020.

PAS UN JOUR
SANS QUE L'ON ENTENDE
TOUT ET N'IMPORTE QUOI
SUR LE TEMPS
DE TRAVAIL DANS
LA FONCTION
PUBLIQUE



ACTUALITÉ SYNDICALE

INTERVENTION DE BERNADETTE GROISON, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FSU

Bernadette Groison, présente au Conseil national, est intervenue et a échangé avec les délégués. Voici une partie de son intervention.

BUDGETS DES COLLECTIVITÉS LOCALES

C'est un sujet un peu aride mais il était important que les militants du SNUTER aient des éléments de connaissance de ces questions pour être en capacité de répondre ou contrecarrer les arguments des employeurs. Ces questions feront par ailleurs l'objet d'une session de formation dans le cadre du plan 2017 élaboré par le SNUTER. ■



Je vous remercie pour votre invitation et votre accueil dans cette très belle ville de Carcassonne. Je souhaite aussi vous dire le plaisir que j'ai de venir vous rencontrer à l'occasion de votre 1er Conseil National après le congrès de fusion de Gémenos il y a tout juste 1an. Votre conseil national se déroule dans une période difficile et tendue. Tendue, à voir et écouter les postures, les déclarations qui chaque jour apportent leur lot de mauvaises surprises, de provocations, d'incohérences... et de dangers. Ce climat est bien évidemment anxiogène tant les attaques contre notre modèle social sont fortes et génèrent angoisse et inquiétude : remise en cause de certains droits sociaux, retour aux 39h dans la FP, menace de suppression de 500 000 emplois publics,, augmentation de la TVA et précarisation des emplois. Vous allez aborder des questions importantes lors de ce CDN. Le rapport Laurent et le temps de travail, PPCR mais aussi consacrer un moment de vos échanges à la question de la lutte contre l'extrême droite. Nous savons aujourd'hui, alors que nous pensions notre secteur protégé de ce risque, que des agents sont tentés par son discours rétrograde et populiste. Le vote FN est en forte progression au sein des dif-





ACTUALITÉ SYNDICALE

férents versants de la Fonction publique. Nous devons donc informer les agents et les persuader que d'autres chemins, d'autres solutions sont possibles. C'est l'un de vos slogans : « *UNIS POUR ÊTRE PLUS FORTS* » : vous avez su vous unir pour être plus forts et ainsi mieux préparer les prochaines échéances et en particulier les élections professionnelles de 2018. Cela nécessite de développer votre syndicat en gagnant de nouvelles implantations.

La FSU est partie prenante de ce projet et aidera le SNUTER du mieux qu'elle le pourra dans cette entreprise.

Votre présence dans les instances fédérales montre aussi le chemin parcouru. CDFN, BDFN secrétariat et secteurs mais aussi BDFD et CFR, le SNUTER est maintenant partout présent et reconnu dans la FSU où son activité illustre la présence de la fédération dans le versant territorial. Certains camarades ont aussi pris des responsabilités dans les SD et/ou les CFR : c'est une bonne chose.

Autre sujet qui vous tient à cœur : la Fonction publique. Je suis profondément convaincue, comme vous, du rôle essentiel que jouent aujourd'hui les services publics y compris territoriaux comme de celui qu'ils seront amenés à jouer à l'avenir. Constitutifs du modèle social français, ils sont d'excellents ou-

tils pour répondre aux besoins fondamentaux de la population et de tous les usagers sur tout le territoire. La Fonction publique est donc bien un investissement et non une charge. La FPT est victime d'attaques incessantes : temps de travail, dégradation des conditions de travail et d'emploi, salaires faibles...

pas un jour sans que l'on ait l'impression que les agents territoriaux sont la cause de tous les maux de la société. Annonce de suppression d'emplois, remise en cause des acquis sociaux, baisse des régimes indemnitaires, pressions diverses de la part d'élus locaux... il est bien évident que la nécessité d'être organisés est d'autant plus forte que les coups portés actuellement sont forts. Je suis persuadée que les agents territoriaux trouvent au SNUTER l'aide et la défense dont ils ont besoin en particulier dans cette période. » ■

IL EST BIEN ÉVIDENT QUE LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE ORGANISÉS EST D'AUTANT PLUS FORTE QUE LES COUPS PORTÉS ACTUELLEMENT SONT FORTS

LE SYNDICALISME FACE À L'EXTRÊME DROITE : UN NÉCESSAIRE COMBAT

ACTUALITÉ SYNDICALE

TOU.TE.S UNI.E.S
CONTRE LE FN
ET L'EXTRÊME-DROITE



DANS LA RUE, DANS LES
URNES ET DANS LES TÊTES!

DOCU⁹

Fortement attachés à notre indépendance syndicale, nous ne sommes pour autant pas neutres dans les débats qui animent la société.

Dans son champ social, le syndicalisme doit résister, dégager l'horizon et offrir des perspectives pour des jours meilleurs.

Social, emploi, économie, culture, égalité femmes-hommes, sécurité et santé, c'est bien l'ensemble de ces thèmes que l'extrême droite et le FN prétendent investir.

Aussi, nous nous devons d'alerter les fonctionnaires territoriaux sur les risques et les dangers pour l'emploi public, pour le statut, les usagers des services publics, ainsi que pour les libertés fondamentales et démocratiques si une organisation d'extrême droite devait se retrouver demain à la tête de l'exécutif républicain.

De plus, la progression électorale du Front National s'accompagne d'une forte implantation des idées d'extrême droite, présentées comme sérieuses, considérées et reprises par des responsables politiques et les médias. Le monde syndical n'est pas à l'abri de l'adhésion à ces idées fausses.

Le combat syndical est nécessaire sur les lieux de travail, pour les libertés, le service public et la population.

NOUS DEVONS RENFORCER NOTRE ACTION POUR :

- ▶ Décrypter le discours de l'extrême droite,
- ▶ Combattre ses arguments,
- ▶ Révéler leurs contradictions,
- ▶ Informer, avec nos militants et nos adhérents, les personnels des risques et dangers des programmes racistes et xénophobes,
- ▶ Promouvoir les idées de non-discrimination,
- ▶ Prolonger les actions dans la FSU,
- ▶ Participer aux actions intersyndicales locales et nationales.

Dès les prochaines semaines le SNUTER-FSU proposera des temps d'échanges collectifs et de formation syndicale afin que chacune et chacun puisse prendre conscience des idées contraires aux valeurs républicaines véhiculées par le Front National.

Le SNUTER-FSU et ses syndicats locaux prendront toute leur part dans ce combat syndical large, rassembleur et porteur d'avenir.

LA FONCTION PUBLIQUE ET LES SERVICES PUBLICS : DE CEUX QUI N'EN ONT PAS

LA RICHESSE

Parce qu'ils sont un élément structurant de la société, nous sommes convaincus du rôle essentiel que jouent aujourd'hui la Fonction publique, les services publics et les agents qui y travaillent.

Constitutifs de notre modèle social, cet ensemble constitue un outil indispensable pour répondre sur tout le territoire aux besoins fondamentaux de la population et de tous les usagers. Ils permettent aussi de répondre aux évolutions et mutations de la société et participent ainsi à la préparation de son avenir. De grands défis sont devant nous qu'ils soient économiques, sociaux, culturels ou écologiques. Nous avons déjà démontré que le rôle de l'État, des collectivités locales et des services publics est déterminant pour sortir de la crise et pour construire une société plus juste et plus solidaire.

Pourtant, dans la Fonction publique, la politique d'austérité poursuivie par le gouvernement, se caractérise par une réduction drastique des moyens alloués aux services qui sont dès lors en difficulté pour satisfaire les besoins des usagers. En décidant, par exemple, de la baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement, le gouvernement impose 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 sans tenir compte des besoins exprimés par 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. 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 laissent penser les préconisations du « rapport Laurent » sur le temps de travail par exemple ou encore à longueur de rapports de la Cour des Comptes.

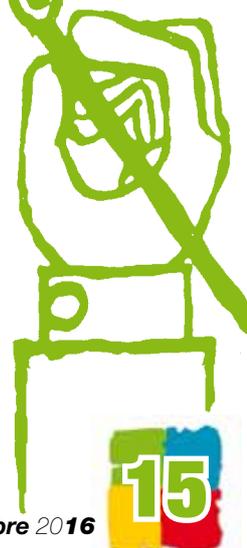
Un autre exemple est la réforme territoriale. Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics et une certaine proximité, mais aussi résistant à la concurrence et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme : c'est une nouvelle occasion manquée. Alors que le besoin de nouvelles solidarités entre territoires et citoyens nécessitait des mesures pour réduire les inégalités territoriales, les incessants changements de pied du gouvernement ont rendu totalement illisible une « réforme » qui n'a accouché que d'un nouveau couplet « faire moins et moins cher ».

Aujourd'hui la Fonction publique, les services publics et les agents sont l'objet d'attaques démagogiques incessantes. Pas un jour sans que des responsables politiques en quête d'électeurs-trices demandent par exemple la suppression de 500 000 emplois de fonctionnaires. Le lendemain c'est le retour aux 39h et le jour suivant la fin du statut général pour la FPT.

À un moment où les crises, les doutes et les replis menacent l'organisation sociale, la Fonction publique est une composante structurante de la vie dans une société moderne car elle est la seule à pouvoir garantir certaines protections, une égalité d'accès aux droits et aux services sur tout le territoire. Elle est ainsi un élément essentiel de la cohésion sociale. C'est pourquoi nous nous devons de la défendre. L'histoire de la Fonction publique, son expérience et son expertise construite au fil des ans sont une force pour lui permettre de réaliser les évolutions nécessaires et de jouer tout son rôle dans les années à venir. La Fonction publique doit rester un atout essentiel pour le pays et assurer « le vivre ensemble ».

ACTUALITÉ SYNDICALE

*je participe
tu participes
il participe
nous participons
vous participerez
ils profitent*



TEMPS DE TRAVAIL

L'INQUIÉTANT RA

DOSSIER

À l'heure où les attaques contre les fonctionnaires sont quotidiennes, la question du temps de travail en particulier revient régulièrement dans le débat public de manière souvent caricaturale, avec des arguments, toujours les mêmes visant à discréditer les personnels.

Le travail est une chose essentielle de notre vie. Avec le transport et la pause méridienne c'est au minimum 8 ou 9h de la journée que nous consacrons à cette activité... c'est-à-dire 1/3 (33%)... ou plus de notre vie active.

Pour une vie de travail cela représente au minimum 68 000h soit plus de 2833 jours travaillés 24h sur 24... ce n'est pas rien!

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

Les règles relatives au temps de travail dans la Fonction publique territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve

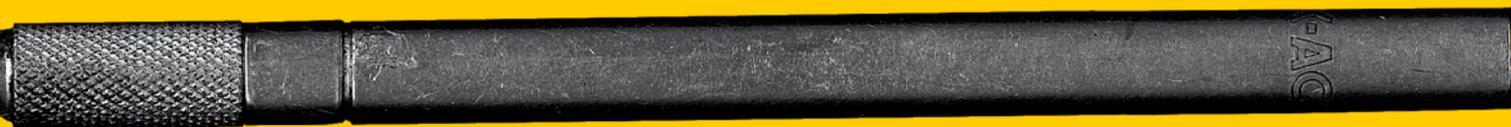
des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte (voir le Cahier Central des *Syndicalement VÔtre* numéros 43 et 44).

CE RAPPORT
POURRAIT LAISSER
CROIRE QUE LES
FONCTIONNAIRES NE
TRAVAILLENT PAS... ASSEZ,
EN CITANT UNE MULTITUDE
DE CAS PARTICULIERS,
HORS CONTEXTE

LE RAPPORT LAURENT : UNE ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LES FONCTIONNAIRES

Le 26 mai 2016, Philippe Laurent, a remis à Annick Girardin, Ministre de la Fonction publique, le rapport commandé par Manuel Valls en juillet 2015 sur le temps de travail des fonctionnaires des 3 versants de la Fonction Publique.

Ce rapport pourrait laisser croire que les fonctionnaires ne travaillent pas... assez, en citant une multitude de cas particuliers, hors contexte, et laissant penser qu'ils sont le cas général. Il y a par exemple un amalgame entre les situations des infirmières travaillant de nuit, des policiers, des agents d'accueil, des agents des impôts, du personnel de mairie ou des hauts fonctionnaires. Des métiers et fonctions qui n'ont pourtant rien à voir en termes de conditions de travail, de missions, et de contraintes.



RAPPORT LAURENT

DOSSIER

Pourquoi? Peut-être faire accréditer la thèse que les fonctionnaires sont des « fainéants » qui ne travaillent pas 35 heures par semaine. Car la Loi Travail va permettre de faire travailler les salariés plus, en les payant moins et de faire sauter les 35 h ! La méthode est dangereuse.

Le but essentiel (et caché?) du rapport est d'exiger des fonctionnaires le respect du volume horaire annuel de 1607 heures, estimant qu'un certain nombre de dérogations (dont certaines sont qualifiées de « sur-droit ») abaissent actuellement ce seuil.

En réalité, les textes en vigueur prévoient d'intégrer un certain nombre de situations pour calculer ce volume horaire annuel. Ces situations ont une histoire, elles peuvent être, par exemple, le fruit des luttes sociales locales. Le rapport suggère d'approfondir les modalités de contrôle du temps de travail et une dizaine de recommandations vont dans ce sens. Il remet en cause directement les personnels d'encadrement qui ne feraient pas leur travail de contrôle et fait peu de cas de la nécessaire confiance qui renforce l'esprit d'équipe au travail.

LE RAPPORT LAURENT OU L'ART DE SOUFFLER LE CHAUD ET LE FROID

Quelques exemples :

► « Aujourd'hui, s'il faut respecter et parfois revenir à la règle de droit ce qui s'impose aux employeurs et aux agents il convient aussi de le faire dans un cadre positif, négocié. »

► « Les discussions ou négociations sur le temps de travail peuvent être l'occasion, dans les administrations, d'une réflexion plus globale et dynamique sur l'adaptation du service public aux attentes des usagers, »

sur l'organisation, sur les compétences et la formation de l'encadrement, et sur les conditions de travail. Le temps de travail est un élément central de la « qualité de vie au travail », il n'en est pas la variable d'ajustement.

► « Plusieurs cycles de travail ont été proposés ou imposés aux agents avec pour incidence une multiplication des possibilités (jusqu'à 10 dans un ministère) de manière paradoxale, le cycle à 35 heures hebdomadaires n'est pas offert dans certains services alors même que la réforme en faisait la solution pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. »

► « Les agents ont massivement choisi les cycles les plus longs (38 h 30) qui leur offrent la contrepartie de nombreux jours de RTT. Le passage aux 35 heures a permis d'épargner des jours de congés non pris ou de RTT non consommés sur un Compte épargne temps (CET). »

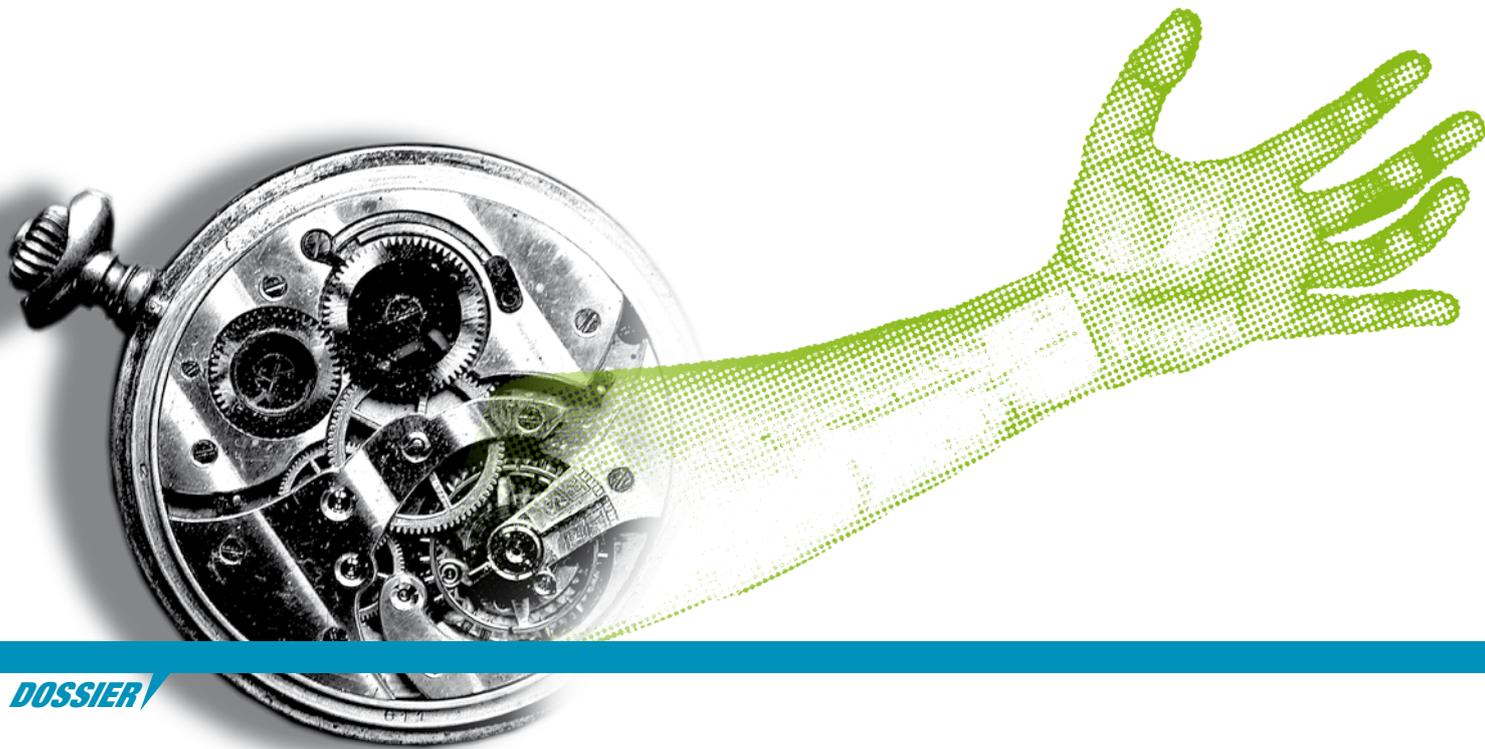
► « Ces CET ont prospéré et constituent une dette des employeurs vis à vis des fonctionnaires, dette valorisée pour la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Hospitalière mais pas pour la Fonction Publique Territoriale. »

► « L'assimilation entre jours de congés et jours de RTT est une confusion courante. »

S'IL FAUT
RESPECTER ET PARFOIS
REVENIR À LA RÈGLE
DE DROIT CE QUI S'IMPOSE
AUX EMPLOYEURS ET
AUX AGENTS IL CONVIENT
AUSSI DE LE FAIRE DANS
UN CADRE POSITIF,
NÉGOCIÉ

34 RECOMMANDATIONS DONT CERTAINES TRÈS INQUIÉTANTES

Au terme de l'analyse qui révèle par ailleurs que le droit européen s'est imposé aussi bien au secteur privé qu'au secteur public dans le souci de



DOSSIER

protéger la santé des travailleurs, la mission Laurent a formulé 34 recommandations qui peuvent être regroupées en 4 axes thématiques :

► **fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail** dans la Fonction Publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;

► **moderniser les organisations** de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...);

► **garantir plus d'équité entre versants et entre agents** placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensation des sujétions...);

► **assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence** (labellisation, bilans sociaux....)

Les conclusions du rapport déplorent le manque de données consolidées et actualisées, ce qui ne l'empêche pas d'évaluer à 1578 heures en moyenne pour la Fonction publique territoriale la durée annuelle du travail pour la période 2013-2014, soit 29 heures de moins que la durée légale de 1607 heures - (l'équivalent de quatre journées de travail par agent qui pourraient être récupérées par les collectivités), alors que le secteur privé en effectuerait 116 de plus.

Pour rétablir plus d'équité entre agents et salariés, entre collectivités et entre versants de la Fonction publique, il propose de «mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1607 heures et à l'attribution de

jours d'absence dépourvus de base légale»: le fameux «sur-droit».

LA NOTION DE «TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF» OU L'ART DE RÉALISER DES ÉCONOMIES...

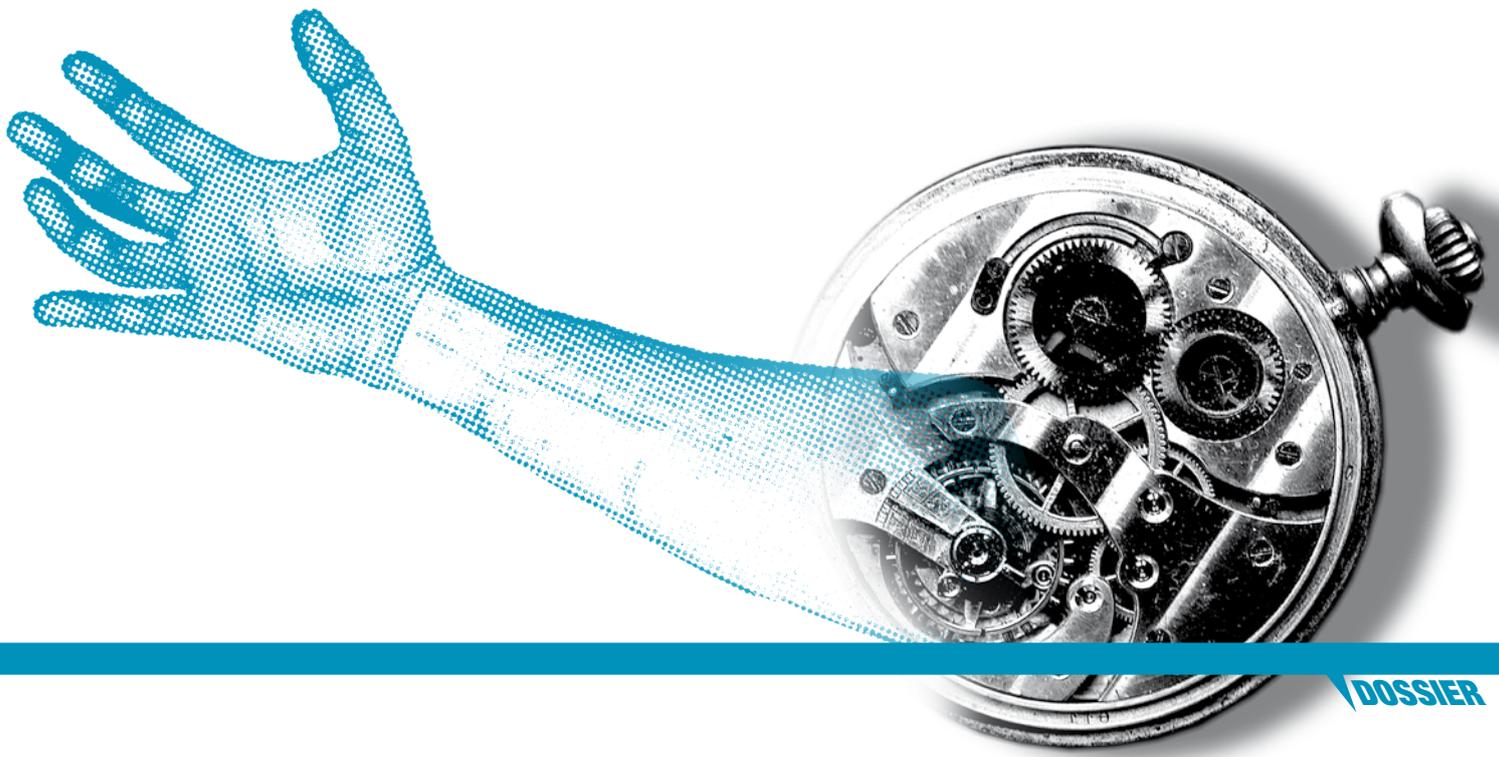
Puisqu'il faut réaliser 1607 heures, il faut comprendre ce que recouvre la notion de «temps de travail effectif». Une définition en a été donnée dans un premier temps par le Code du travail: «*Est temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*». Dans la Fonction publique, aucun texte n'y faisait référence avant l'article 2 du décret 2000-815 du 25 août 2000.

LA SUPPRESSION
DES JOURS FÉRIÉS
DANS LE CALCUL
DES 1607 HEURES
OU COMMENT FAIRE
AUGMENTER LE TEMPS
DE TRAVAIL POUR
LE MÊME SALAIRE !

... EN GAGNANT DU TEMPS SUR LE DOS DES AGENTS

Cette notion a pour but de distinguer le temps «réellement» travaillé du temps qui pourrait être considéré comme du «non-travail». En extirpant des portions de temps, le but est bien de ne plus rémunérer l'agent pour ces périodes qui lui étaient dues auparavant et donc de faire des économies.

Une bataille s'est engagée depuis au moins vingt ans pour soustraire à la rémunération le temps d'habillage et de déshabillage, de-même que diverses pauses (toilettes, cigarette, 20 minutes), ainsi que certains jours fériés. Le rapport Laurent propose de «fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur».



LA SUPPRESSION DES JOURS FÉRIÉS DANS LE CALCUL DES 1 607 HEURES

Où comment faire augmenter le temps de travail pour le même salaire ! La **recommandation n°4** propose d'inscrire dans « les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés. »

Il y a un vrai enjeu à l'Éducation nationale, par exemple, puisque certains jours fériés sont comptabilisés dans les 1607h. Une circulaire indique : « Les jours fériés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé. » Le rapport Laurent remet en cause ces dispositions dans le socle de calcul des 1607 heures.

Cela pourrait conduire, selon les années, à travailler environ une semaine de plus.

SUPPRIMER LES JOURS FÉRIÉS

Certaines années les jours fériés ne tombent pas systématiquement les dimanches. En vertu de l'annualisation, il préconise donc de supprimer 3 jours fériés sur les 11 existants (**proposition n°4**) et au passage ne prévoit aucune garantie que ces jours de congés restent fixes. L'annualisation des jours de congés, c'est également une mesure de la Loi Travail.

CONGÉS ANNUELS ET JOURS RTT : CONTRÔLER TOUJOURS PLUS LES CONGÉS DES PERSONNELS

La **recommandation n°3** invite les administrations à « distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent. »

Pour quelle raison ? Tout simplement parce que

l'employeur aura plus facilement la main sur des jours de ARTT dont la gestion est différente de celle des jours de congés annuels. Les jours de ARTT peuvent être positionnés sur des jours précis de la semaine, à prendre à telle période de l'année et sont donc souvent de gestion plus contraignante que les congés annuels. L'acquisition de jours ARTT est par ailleurs liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures. « Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent désormais à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. » (circulaire DGAFP du 18 janvier 2012).

Cette disposition découle de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 qui rompt avec la jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service. Le nombre de jours RTT est diminué proportionnellement à la durée de congés maladie dans un savant calcul (sauf congé maternité).

L'ANNUALISATION
DES JOURS DE CONGÉS,
C'EST ÉGALEMENT
UNE MESURE
DE LA LOI TRAVAIL...

SUPPRESSION DES JOURS DE FRACTIONNEMENT POUR TOUT AGENT QUI TRAVAILLE PLUS DE 35H/SEMAINE

Contrairement à la plupart des entreprises qui peuvent s'autoriser un fractionnement en effectifs réduits, voire une fermeture pour congés annuels, les administrations demeurent ouvertes en permanence. De ce fait, pour inciter les fonctionnaires à répartir leurs congés dans l'année et y compris dans les périodes moins attractives, deux jours supplémentaires sont accordés à ceux ne prenant que peu de congés en été.

La **recommandation n°5** est formulée de la façon suivante : « Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7

heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT.». Cela pourrait avoir pour conséquence de faire travailler tout agent effectuant plus de 35h par semaine (la plupart d'entre nous) 14h de plus, que les jours de fractionnement soient comptés forfaitairement ou non.

EXTENSION DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La **recommandation n°9** préconise de «développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'Etat et des établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité.» La «globalisation» du temps de travail sous une forme annuelle n'a jamais été une revendication syndicale Elle a été au contraire promue par le patronat pour masquer les heures supplémentaires. Le temps de travail à 35h ou plus par semaine n'est qu'une moyenne pouvant être modulée selon les besoins de l'employeur. D'ailleurs, l'annualisation complexifie le calcul pour chaque salarié qui a souvent du mal à s'y retrouver.

UNE ATTAQUE CONTRE LES TEMPS PARTIELS À 80% ET 90%

La **recommandation n°17** demande de «mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%.» L'utilisation de la notion de sur-rémunération est culpabilisante pour les personnels, surtout quand les salaires à temps plein sont eux-mêmes modestes. 17% des fonctionnaires sont à temps partiels (soit plus de 800 000 !) dont la moitié à 80%. A l'heure actuelle, un agent à 80% perçoit 85,71% du temps plein, un agent à 90% perçoit 91,43%. Ces taux ont bien sûr

une justification historique. Si la recommandation aboutissait, cela se ferait sur le dos des personnels.

REMETTRE EN CAUSE LES RÉGIMES D'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE :

En cas de décès de proche, de maladies graves de proches, de mariages, de naissance etc., des autorisations spéciales d'absence sont accordées dont le régime varie selon l'employeur public. Pour faire bonne mesure à la Loi Travail, la **recommandation n°6** du rapport Laurent préconise de les supprimer purement et simplement.

BAISSE DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le rapport du gouvernement se félicite que, par convention ou accord, il soit déjà possible de diminuer la majoration des heures sup dans la Fonction publique à 10%.

Le rapport précise même : «le droit du travail tend vers davantage de souplesse accordée au niveau local et accepte une plus grande variabilité de la règle alors que la fonction publique autorise moins d'adaptations» (page 32...).

On voit bien comment le rapport Laurent prend directement appui sur le principe d'inversion de la hiérarchie des normes introduit par l'article 2 de la Loi Travail.

GÉNÉRALISATION DU FORFAIT JOUR

Comme dans la Loi travail, il s'agit d'avoir des fonctionnaires corvéables à merci, sans les payer pour les heures travaillées. A la page 56 du rapport chacun pourra bien noter quel est le but recherché, faire ainsi sauter la base des 1607h annuelles. Au passage, M. Laurent passe la durée du travail quotidien à 10h, revenant sur

LE RAPPORT LAURENT PREND DIRECTEMENT APPUI SUR LE PRINCIPE D'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES INTRODUIT PAR L'ARTICLE 2 DE LA LOI TRAVAIL



un progrès social historique arraché par les luttes du XIX^e siècle, la journée de 8 h ! (**recommandation n°28**).

PROFITER DE LA RÉFORME TERRITORIALE POUR HARMONISER PAR LE BAS

On le voit avec la **recommandation n°8** du rapport gouvernemental, utiliser à fond la réforme territoriale pour faire sauter les conquêtes sociales obtenues dans les collectivités locales les plus avancées socialement pour aligner par le bas.

SUPPRIMER LES ASTREINTES :

sous le doux euphémisme de l'évaluation ou de l'harmonisation, le rapport Laurent dans ses **recommandations n°11 et 12** demande la suppression des astreintes, ou du moins de leur rémunération. Il est vrai que le sieur Laurent juge qu'avec le «téléphone portable», la notion d'astreinte n'existe plus ! Qui se dévoue pour appeler Monsieur Laurent au milieu de la nuit pour régler des problèmes urgents et lui faire vivre la réalité usante des astreintes ?

CONTRÔLER LES AGENTS, MAIS NE SURTOUT PAS COMPTER LEURS HEURES

Le rapport Laurent se prononce contre la généralisation des badgeuses. Argumentant la possibilité d'une sur-présence ! Comme si les fonctionnaires

qui n'ont pas le droit généralement au paiement de leur heures supplémentaires allaient s'amuser à collectionner des heures sup juste pour le plaisir. En fait, ce que craint le gouvernement – et il faut rappeler que les ministères refusent systématiquement de communiquer les bilans des heures écrêtées aux organisations syndicales – c'est qu'apparaisse de manière encore plus flagrante la quantité monumentale d'heures supplémentaires effectuées, mais non rémunérées par l'État employeur !

En revanche, le rapport rappelle que deux pauses cigarettes par jour, c'est 6h de travail en moins par mois (**recommandation n°25 et 26**).

En conclusion, si quelques propositions sont à étudier, (comme celle de créer une inspection du travail Fonction Publique, ou celle de faire gérer les CET par les Centres de Gestion...) il n'en demeure pas moins que pour l'essentiel, nous nous trouvons là face à des pistes inquiétantes pour les acquis. ■

LE RAPPORT LAURENT SE PRONONCE CONTRE LA GÉNÉRALISATION DES BADGEUSES. ARGUMENTANT LA POSSIBILITÉ D'UNE SUR-PRÉSENCE !



Pour consulter le rapport Laurent :
(<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000313.pdf>)

BELLE REUSSITE DU COLLOQUE SUR L'AIDE AUX JEUNES

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



L'ORIGINE DU COLLOQUE : UNE DELIBERATION INHUMAINE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA HAUTE-VIENNE

Le 3 octobre 2014, le Conseil départemental de la Haute-Vienne décidait d'en finir avec le soutien aux jeunes qui n'ont pas 3 années de prise en charge consécutive par les services de l'Aide sociale à l'enfance (ASE) lors de leur majorité, à 18 ans. Pour tous les autres, sauf situation de handicap, il leur est tout de même exigé de quitter leur lieu de vie (famille d'accueil, établissement) pour vivre de manière indépendante.

LA LUTTE ET... LA REPRESSION

Pendant 3 semaines, les travailleurs sociaux de la Haute-Vienne se sont mobilisés contre cette décision. Mais cette délibération, qui devrait être jugée prochainement, n'a pas été abrogée. Au printemps 2016, 30 travailleurs sociaux du secteur associatif ont accompagné un jeune de 18 ans, scolarisé, menacé de se retrouver à la rue. Ce rassemblement solidaire provoquait alors la colère du Président du CD 87. Dans les semaines qui suivirent, 19 d'entre-eux furent convoqués pour des sanctions, dont un licenciement effectif. Le service départemental d'accompagnement des jeunes vers l'insertion (AJI) vient d'être fermé par le CD 87.

C'est dans ce contexte hostile que l'intersyndicale FSU-CGT du Département a décidé d'organiser un colloque, le 15 novembre 2016, intitulé : «l'accompagnement des jeunes en contrat jeune majeur, un nouveau défi ?»

150 COLLEGUES VENUS DE 11 DEPARTEMENTS ONT PARTICIPE AU COLLOQUE

Ils ont pu écouter et débattre avec 3 intervenants. Pierre VERDIER, avocat au barreau de Paris, a

remis le contrat jeune majeur (CJM) dans son cadre historique juridique. Il a rappelé que l'aide aux jeunes à leur majorité civile, n'est pas avant tout un contrat, mais d'abord une prestation, et que son attribution ne peut être dépendante de l'existence d'une prise en charge du temps de la minorité du jeune. Cette prestation est ouverte non seulement aux jeunes de 18 à 21 ans, mais le législateur a prévu son extension au-delà de 21 ans.

Céline YUNG, sociologue, nous a fait part de son important travail sur les contrats jeunes majeurs de l'ASE, avec la rencontre de nombreux travailleurs sociaux, en mettant en exergue la contradiction entre la logique de protection et la logique contractuelle. Elle a évoqué le poids des politiques et exigences d'insertion qui pèsent lourd sur le contrat jeune majeur, alors qu'une partie importante de la jeunesse rencontre de graves difficultés d'accès au logement, à un travail.

Isabelle FRECHON, sociologue et démographe a présenté une étude réalisée auprès de 1622 jeunes pris en charge par l'ASE à leur 17 ans, dont 760 ont été à nouveau interrogés 18 mois plus tard. Ces jeunes relevaient de plusieurs départements qualifiés de « tolérants » en terme de mise en œuvre de CJM. Cette vaste étude démontre notamment :

- ▶ l'intérêt fondamental des CJM pour l'obtention d'une qualification, (notamment pour les jeunes pris en charge tardivement du temps de leur minorité). La 1^{ère} qualification est obtenue en moyenne à 20 ans pour un mineur isolé ;
- ▶ que la durée des contrats jeunes majeurs doit prendre en compte non seulement le temps de la qualification mais aussi celui de la recherche d'un emploi (moins le jeune possède de qualifi-

LOQUE DE LIMOGES MAJEURS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

cation plus le temps de l'insertion professionnelle est long) ;

► que les jeunes relevant de l'ASE ont de plus grandes difficultés pour obtenir un logement. La majorité des jeunes mineurs isolés ont dormi dans la rue.

ECHANGES RICHES ET NOMBREUX TÉMOIGNAGES

Il est bien évidemment impossible de résumer ces interventions extrêmement complètes en quelques lignes. Celles-ci seront mises en ligne prochainement sur le blog FSU du Conseil départemental 87. Des collègues de l'Aude, du Cantal, du Val-de-Marne ont pu témoigner à la tribune de choix départementaux différents de ceux de départements comme la Haute-Vienne, corroborant les travaux de Céline Yung sur l'engagement maintenu et parfois même approfondi de Conseils départementaux en faveur des jeunes de l'ASE.

Trois jeunes qui ont bénéficié de contrats jeunes majeurs ont apporté leur témoignage sur leur parcours personnel et professionnel qui n'a pu être réalisé qu'avec le soutien éducatif et financier de l'ASE.

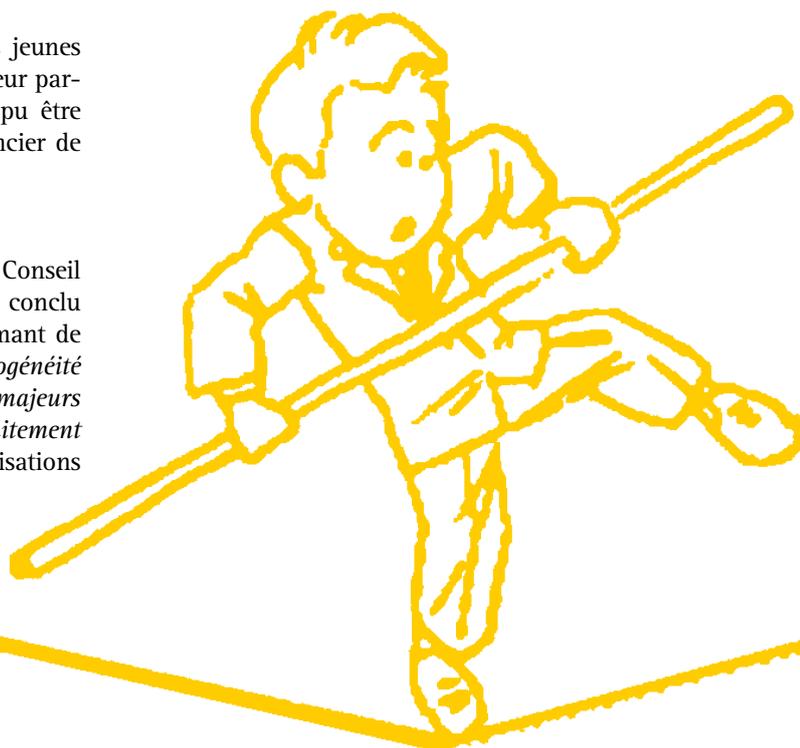
VERS UN RÉSEAU NATIONAL

Enfin, la secrétaire de la section FSU du Conseil départemental 87, Jennifer Bartholomew a conclu cette journée en rappelant le constat alarmant de l'ONED de janvier 2015, qui pointe « l'hétérogénéité des actions menées en faveur des jeunes majeurs et interroge le maintien de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. » Les préconisations

de l'ONED vont d'ailleurs dans le sens d'un droit de suite par la garantie d'une aide éducative avant 21 ans. Cela requiert de garantir la cohérence et la continuité d'un accompagnement éducatif lors du passage à l'âge adulte.

Elle a appelé, forte de la réussite de cette journée, à donner naissance à un réseau national qui permettrait de fédérer les mobilisations, réflexions et expériences locales et de faire entendre notre voix sur le plan national.

Un grand bravo à toute l'équipe FSU du Conseil départemental qui a assuré ce colloque malgré toutes les embûches. A commencer par le refus scandaleux et illégal des 30 demandes de congés de formation des collègues du CD 87 et du CDEF ! ■



ÉLECTIONS À LA MÉTROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE

LA FSU 2^e ORGANISATION SYNDICALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Le jeudi 8 décembre les agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence étaient appelés à désigner leurs représentants du personnel dans les instances paritaires. Quels enseignements tirer à chaud de ces résultats ?

Il y a tout d'abord les résultats obtenus qui consacrent la FSU Territoriale comme deuxième organisation syndicale avec des résultats très positifs selon les territoires et les implantations.

A noter le jeu égal en catégorie A.

Il y a aussi une perte de "monopole syndical" et l'instauration d'un pluralisme syndical par lequel les agents ne pourront qu'être gagnants.

Le SNUTER13-FSU portera haut l'intérêt du service public et les exigences de clarté et de transparence de la gestion publique locale dans une période de bouleversement institutionnel... jusqu'aux élections de 2018!

LA FSU TERRITORIALE
Bouches-du-Rhône

COMITE TECHNIQUE: 15 SIEGES

FO	7 sièges	44,88 %
LA FSU TERRITORIALE	3 sièges	20,04 %
UNSA	2 sièges	11,52 %
CGT	2 sièges	13,40 %
SNT/CFE-CGC/CFTC/FAFPT/CFDT	1 siège	6,25 %
SAFPT	0 siège	3,91 %

CAP CATEGORIE A: 6 SIEGES

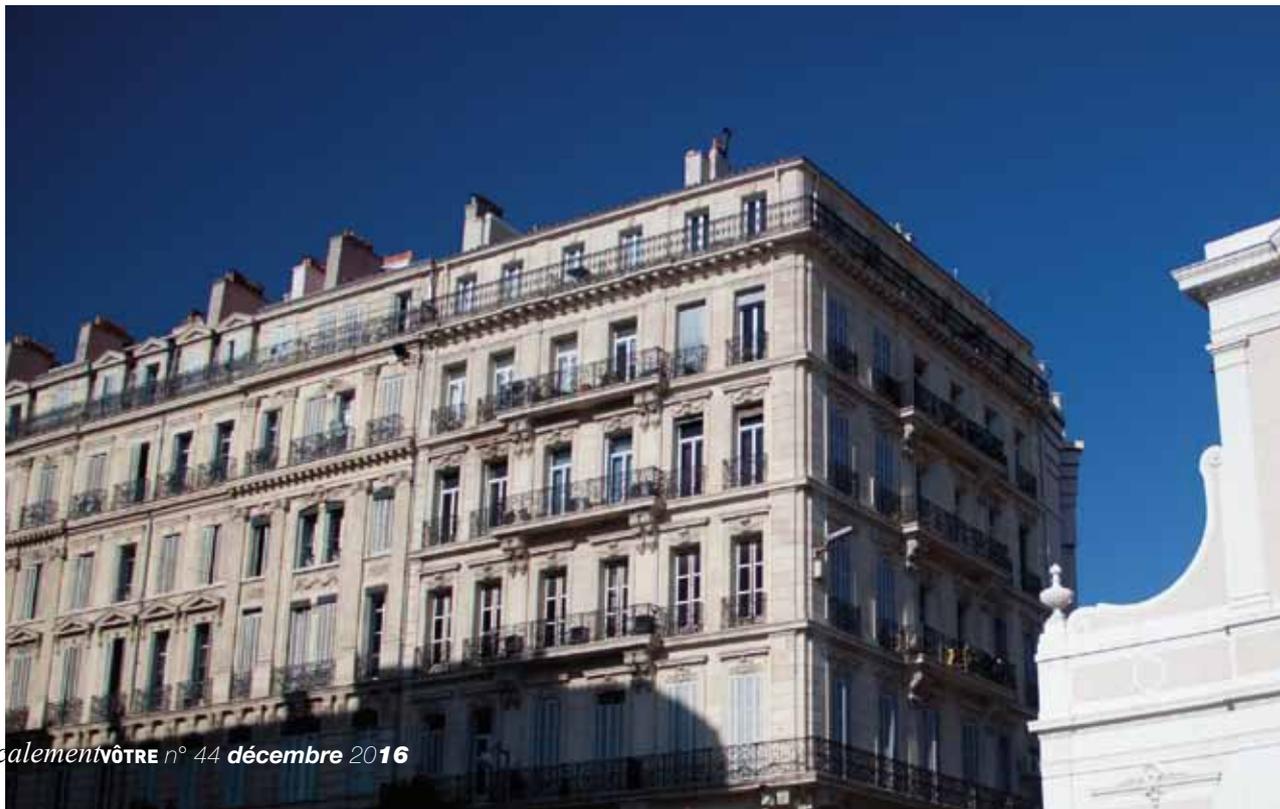
FO	2 sièges	33,28 %
LA FSU TERRITORIALE	2 sièges	27,84 %
UNSA	1 siège	17,92 %
SNT/CFE-CGC/CFTC/FAFPT/CFDT	1 siège	15,04 %

CAP CATEGORIE B: 6 SIEGES

FO	3 sièges	37,94 %
LA FSU TERRITORIALE	2 sièges	19,37 %
UNSA	1 siège	18,77 %

CAP CATEGORIE C: 8 SIEGES

FO	5 sièges	47,84 %
LA FSU TERRITORIALE	1 siège	19,02 %
CGT	1 siège	14,83 %
UNSA	1 siège	9,82 %



FORMATIONS SYNDICALES

2017

LA FSU TERRITORIALE



Lors du dernier Conseil national le Secteur formation a présenté l'état de ses travaux en cours. Le plan de formation 2017 est en phase d'élaboration et sera diffusé dans les syndicats locaux au début du mois de janvier 2017. Il sera également en ligne sur le site de la FSU Territoriale. Par ailleurs, le Secteur formation diffuse le « mode d'emploi » de la formation syndicale et communique 5 premiers rendez-vous.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

COMMENT S'INSCRIRE :

Si vous êtes intéressé-e par l'une de ces formations, il faut en premier lieu vous adresser au syndicat dont vous relevez directement, exemple le SNUTER 93. C'est lui qui valide votre demande (en fonction des objectifs et des pré-requis) et qui fait le lien avec le SNUTER-FSU qui se charge du suivi.

Pour les stages organisés par le Centre de formation de la FSU (extrême droite par exemple) que vous pouvez retrouver sur son site www.formation.fsu.fr, c'est votre syndicat qui doit nous envoyer la fiche d'inscription que l'on trouve en cliquant sur le lien correspondant au stage.

Pour les stages organisés par Culture et Liberté, association avec laquelle le SNUTER-FSU a une convention, nous vous donnons ci-après les dates des prochaines sessions. Pour connaître le détail contactez-nous. Là encore, c'est votre syndicat qui valide et adresse votre demande par mail au SNUTER-FSU ; nous faisons l'interface avec Culture et Liberté.

Plusieurs syndicats du SNUTER-FSU organisent aussi des formations syndicales et les ouvrent aux adhérents des autres syndicats de notre union ; nous en informons vos syndicats par mail, voir aussi ci-dessous. C'est aussi le SNUTER-FSU qui doit faire l'interface avec le syndicat concerné.

TOUTES LES INFOS SUR LE SITE DU SNUTER-FSU

Sur l'espace adhérent de notre site www.snuter-fsu.fr, rubrique « formations syndicales », vous trouverez différents documents : bulletin d'inscription, modèle de demande de congé formation, etc.

Pour le remboursement des frais de transport, hébergement, repas, intervenant, le barème ci-dessous et qui existait jusqu'à présent est susceptible d'évoluer. Si vous êtes adhérent d'un syndicat de 100 adhérents et moins, le SNUTER-FSU prend en charge tous les

frais sur justificatifs et dans la limite d'un barème qui est en cours de réévaluation.

Pour les adhérents de ces syndicats, le SNUTER-FSU prend en charge la totalité des frais facturés par Culture et Liberté et la moitié seulement pour les syndicats ayant plus de 100 adhérents. Si vous êtes adhérent d'un syndicat de plus de 100 adhérents, c'est ce dernier qui prend en charge les frais de transport, hébergement et repas sur la base d'un barème qu'il a lui-même établi. Pour les adhérents des syndicats ultra-marins, une règle spécifique existe. Par ailleurs, si vous êtes salarié-e du secteur privé et que vous voulez vous inscrire à une formation Culture et Liberté, il est impératif de nous faire part de votre situation car une convention pour toute la FSU s'applique.

CALENDRIER DES FORMATIONS :

La première session intitulée « **LE SYNDICALISME FACE À L'EXTRÊME DROITE : UN NÉCESSAIRE COMBAT** » se déroulera à Paris, au siège du SNUTER FSU le 26 janvier 2017. Une fiche de présentation, accompagnée du « mode d'emploi », est transmise aux syndicats locaux. Pour y participer, il est urgent de prévenir vos responsables hiérarchiques dans les plus brefs délais.

L'association d'Education populaire « Culture et Liberté » nous propose, dans un cadre contractuel, les sessions suivantes :

PRISE DE NOTES ET COMPTE RENDU du 20 au 22 mars 2017

PRISE DE PAROLE EN PUBLIC du 12 au 14 juin 2017

ANIMER ET PARTICIPER AUX RÉUNIONS du 25 au 27 septembre 2017

RÉDIGER UN TRACT OU UNE AFFICHETTE du 13 au 15 novembre 2017

Un document récapitulatif sera transmis à chaque Syndicat local.

LOI NOTRe

Le SNUTER-FSU 34 dit non au scénario du pire!

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Dans le cadre de la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République), les négociations entre le Conseil départemental de l'Hérault et la Métropole 3M (Métropole Montpellier Méditerranée) relatives au transfert de compétences portent sur neuf compétences. Celle des routes sera automatiquement transférée à la Métropole de Montpellier au 1er janvier 2017 mais, faute d'accord, elle le sera non pas partiellement mais totalement. Concernant les huit autres, dans le cas d'un accord, trois au minimum doivent être transférées à la Métropole, et sept faute d'accord.

CE QUE DIT LA LOI NOTRe

En effet, au-delà de la voirie (transfert obligatoire) et des collèges, qui, faute d'accord, restent au Département, au 1^{er} janvier 2017, les Départements doivent transférer aux métropoles au moins trois compétences sur un groupe de huit listées par la loi: l'aide du fonds de solidarité pour le logement, l'action sociale, le programme départemental d'insertion (hors versement du RSA), l'aide aux jeunes en difficulté, la prévention spécialisée auprès des familles en difficulté, l'aide aux personnes âgées (hors versement de l'Allocation Prestation Autonomie), le tourisme et la gestion des collèges.

La loi prévoit une négociation entre les collectivités afin de trouver un accord sur les compétences transférées dans l'objectif de renforcer l'action des métropoles sur leur territoire. Des conventions doivent être établies pour définir les périmètres des transferts.

DES NÉGOCIATIONS SOUS HAUTE TENSION

Depuis le 8 février 2016, les négociations financières, humaines et matérielles qui sont associées aux compétences susceptibles d'être transférées se déroulent dans le cadre d'une commission (la CLERCT) placée



sous l'égide du Président de la Chambre Régionale des Comptes, en présence du Préfet de l'Hérault et de 4 élus pour chacune des deux collectivités concernées. C'est dans un contexte de tensions que les négociations entre les exécutifs départemental et métropolitain ont démarré en début d'année. Tensions politiques d'abord entre deux exécutifs issus d'une même famille politique qui s'est déchirée lors des élections municipales de 2014. Tensions budgétaires ensuite alors que les deux administrations prétendent à une certaine maîtrise fiscale, exigent des économies de fonctionnement et se font tancer quelque peu par la Chambre Régionale des Comptes.

UN DÉSACCORD SUR DES ÉQUIPEMENTS CULTURELS AVEC UN RISQUE DE TRANSFERT DE L'ENSEMBLE DES COMPÉTENCES

Si dès le départ le Président de la Métropole semblait souhaiter le transfert, à l'image de ce qui s'est passé pour les autres métropoles (à l'exception de celle de Lyon), de la voirie (partiellement), la Culture, le FSL, le Fonds d'Aide aux Jeunes et la prévention spécialisée, ce sont sur des équipements culturels départementaux situés à Montpellier (Domaine d'O) que se sont polarisées depuis le printemps, les négociations entre les deux exécutifs.

D'abord par la volonté départementale de conserver, coûte que coûte, ces équipements, puis, d'accepter de

les céder, mais à condition d'en garder la jouissance au printemps et en été, ou a minima, les budgets alloués aux festivals qui s'y déroulent. Devant le refus catégorique de l'exécutif métropolitain de céder aux exigences départementales, la perspective d'un échec des négociations, qui serait un cas unique en France, nous amène tout droit vers un transfert de l'ensemble des compétences transférables.

En clair, peu de cas était fait des autres compétences et des personnels laissés dans l'expectative d'un non-accord et de ses conséquences.

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE #JEDISNON !

Si le SNUTER-FSU34 s'est alarmé de cette situation dès le printemps il a souhaité agir dans le cadre d'une intersyndicale la plus large possible pour refuser de voir se dérouler le scénario du pire sous la bannière intersyndicale #JeDisNON ! (CFDT, SUD et FSU).

Notre principal objectif était d'amener les deux exécutifs à un accord avant la date limite au delà de laquelle plus rien n'était été possible (31 décembre 2016) et de sensibiliser les élus comme les salariés sur les conséquences désastreuses pour tout le monde d'un échec des négociations.

En effet, un non accord et un transfert «total» des compétences auraient posé bien évidemment des difficultés d'ordres organisationnelles (la Métropole n'est pas prête à accueillir un nombre très conséquent de personnels et de missions de service public dans un délai aussi court) et budgétaires (les finances de la Métropoles sont trop fragiles pour assurer les nombreux besoins d'aménagements du territoire et les défis qu'imposent la solidarité).

#JeDis NON

Retrouvez toute l'actualité de cette lutte notamment sur facebook: [Jedisnon](#)

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Le devenir des salariés (cadre d'emploi, rémunération, avantages sociaux, lieu de travail, etc.) ne semblait pas jusqu'à notre mobilisation être une préoccupation majeure pour les deux exécutifs alors que la date buttoir se comptait en jours... Le morcellement du service public, notamment en matière d'action sociale ne semblait pas non plus préoccuper ces derniers.

Pour les organisations membres du #JeDisNON ! un échec des négociations aurait été désastreux pour le service public et serait allé à l'encontre de l'intérêt général qui doit pourtant prévaloir.

Des lettres ouvertes aux deux Présidents et à leurs exécutifs, des conférences de presse, des temps d'heures d'informations syndicales, de grève et d'actions auront permis, de faire suffisamment pression sur les exécutifs départemental et métropolitain afin que chacun revienne à la raison d'un accord...

UNE SORTIE DE CRISE ENFIN EN VUE !

Et effectivement, ce 8 décembre, le Département et la Métropole ont trouvé un accord de principe sur le transfert de 3 compétences sur les 8 prévues par la loi: Le fonds d'aide aux jeunes (aides délivrées aux jeunes entre 16 et 25 ans pour lequel ce sont principalement des transferts financiers et non de personnels), le Fonds de Solidarité Logement (les aides destinées à l'accès et au maintien dans le logement ainsi que les aides liées aux dépenses d'énergie), un transfert partiel des routes qui sera négocié le 15 décembre dans une CLERCT supplémentaire et la culture avec une partition du Domaine d'O entre le département et la métropole.

Fort d'un engagement constant sur des positions claires et invariables, l'intersyndicale CFDT Sud et FSU a pesé de toutes ses forces sur la négociation et se félicite de cet accord de principe en voie de finalisation. ■



Le pays face au

RÉPONDRE PAR LA LOI À UNE ÉVOL

SOCIÉTÉ

Avec le vieillissement de la population, la France va passer de 15,7 % de personnes âgées de + de 60 ans en 2015 à 20,2 % en 2030, puis à 22,4 % en 2040.

Parmi cette population le nombre de personnes âgées dépendantes va doubler : elles seront près de 2 millions en 2040.

A

l'heure actuelle, la perte d'autonomie a un coût estimé à près de 30 milliards d'euros par an (dont 7,5 pour les services liés à la dépendance, 10 pour l'hébergement et 13 pour les soins médicaux) ...et ce « coût » est supporté à plus de 2% par les familles !

Ce coût va donc progresser d'année en année (l'estimation pour 2060 serait de 52 milliards...) or, si l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) progresse, elle pèse très lourd dans les dépenses sociales des Conseils départementaux (24%) et surtout, laisse pour les familles un « reste à charge » très (trop) important : entre 50 et 60% du coût total !

**POUR RAPPEL,
QUELQUES DONNÉES ÉDIFIANTES
SUR LA SITUATION ACTUELLE :**

- ▶ 4,3 millions de personnes aident régulièrement un de leurs aînés dont 2,8 millions qui apportent une aide quotidienne à une personne vivant à domicile.
- ▶ On compte 1,2 million de bénéficiaires de l'APA dont 60% vivent à domicile ; le budget de l'APA est de 78 millions d'euros.



vieillissement

EVOLUTION INÉLUCTABLE DE LA SOCIÉTÉ

SOCIÉTÉ

JMB

► Le nombre des établissements (EHPAD) est non seulement insuffisant, mais le coût d'un accueil est en moyenne 3 fois supérieur à la retraite moyenne des français...

D'où cette loi, sensée résoudre une part de ces équations... mais avec des engagements financiers bien trop limités et des lacunes graves (notamment en matière de recrutement, formation et qualification des personnels de l'aide à domicile).

LA FSU SIÈGERA AU HAUT CONSEIL DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DE L'ÂGE

Promulguée en décembre 2015, la « grande loi » sur le vieillissement et la dépendance, a été suivie par

la publication au compte-goutte des 73 décrets d'application qui l'ont rendue effective et d'application immédiate. Un des plus attendus avait trait à la représentativité des syndicats et associations qui seront admis à siéger au Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge.

La mise en place de lieux de contrôle, de suivi et d'application de cette loi (Haut Conseil et Comités Départementaux à la Citoyenneté et à l'Autonomie) représente un enjeu essentiel pour concrétiser les engagements et répondre efficacement à cette importante question de société.

Le décret 2016-1441 du 25 octobre 2016 confirme donc enfin que la FSU disposera d'un(e) représentant au Haut Conseil et dans chacune des 3 for-

SOCIÉTÉ



mations spécialisées (famille, enfance et âge) aux côtés d'autres OS (CGT, FO, CGC, CFTC, CFDT et UNSA) dont certaines (les deux dernières nommées notamment...) ne souhaitaient pas notre présence au sein de cette instance nationale.

LA FSU DOIT AUSSI ÊTRE PRÉSENTE DANS LES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX À LA CITOYENNETÉ ET À L'AUTONOMIE

Cette première bataille de représentativité gagnée, la seconde va maintenant s'engager pour obtenir que la FSU puisse siéger au sein des CDCA (Comités Départementaux à la Citoyenneté et à l'Autonomie) qui dans chaque département, vont remplacer l'ancien CODERPA (Conseil départemental des Retraités et Personnes Âgées) et le CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées).

Ces remplacements s'effectuent très lentement et dans la plupart des départements leur date de mise en place n'est prévue qu'au cours du premier trimestre (voire premier semestre dans certains cas...) de l'année 2017, et ces mêmes organisations syndicales qui nous déniaient le droit d'être présents au Haut Conseil, essaient maintenant de faire obstacle à notre présence dans les CDCA départementaux...

D'où l'action que nous menons auprès des Présidents des Conseils Départementaux (et aussi des Préfets...) pour obtenir l'assurance d'une présence de la FSU en leur sein : courriers adressés par les secrétaires départementaux de la FSU, par les Sections fédérales retraités FSU, et par nos sections et syndicats du SNUTER, présents et implantés dans les Conseils Départementaux, chargés de piloter et d'accompagner les CDCA dans la mise en place et l'application de cette loi.

AGIR POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES DE QUALITÉ ET LA RECONNAISSANCE DES MÉTIERS

Nos équipes syndicales – qui agissent notamment sur les trois volets de cette loi : famille, enfance, âge – par leur activité professionnelle au sein de l'ASE, des services sociaux départementaux, des centres de PMI, des établisse-

ments d'enseignement, des MDPH... sont la preuve concrète que la FSU a toute légitimité pour siéger au sein des CDCA et y prolonger l'action que nous menons quotidiennement pour que le service public (notamment départemental) reste le principal maître d'œuvre des politiques sociales à destination de ces catégories de la population, par un contrôle exigeant des prestations fournies, pour une facilité d'accessibilité et un coût maîtrisé, et pour des services assurés par des personnels compétents et qualifiés, statutairement reconnus et justement rémunérés.

La présence de représentants FSU dans ces CDCA renforcera ainsi le lien avec le combat pour un service public de qualité que mènent nos équipes du SNUTER au sein des Conseils Départementaux. ■

SOCIÉTÉ

DOCU⁹

Monsieur le Président
du Conseil Départemental

Monsieur le Président,

La parution récente des décrets d'application de la loi d'adaptation de la société au vieillissement concernant la composition et le fonctionnement du Haut Conseil de la Famille, de l'enfance et de l'âge (décret 2016-1441 du 25.10.2016) et du Conseil Départemental à la Citoyenneté et à l'Autonomie (décret 2016-1206 du 07.09.2016) ont fait figurer la présence d'un représentant de la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) dans chacune des trois formations spécialisées du Haut Conseil.

La mise en place des CDCA, qui doivent remplacer les CODERPA et les CDCPH que chaque Conseil Départemental va effectuer dans les prochaines semaines, nous amène à vous demander de bien vouloir décliner et entériner au niveau départemental la nomination d'un(e) représentant(e) de la FSU départementale dans le CDCA de notre Département.

Connaissant l'implication de nos équipes départementales FSU dans les questions relatives à ces trois domaines (Famille, Enfance et Age) au sein du Conseil Départemental que vous dirigez, nous espérons que cette demande légitime, recevra de votre part un accueil favorable.

Vous en remerciant par avance, nous vous prions de bien vouloir agréer Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments respectueux.

M.....
Secrétaire du syndicat FSU du CD.....

**SNU
TER**

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUTER-FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél. : 01.43.47.53.95 / Fax : 01.49.88.06.17 / Mail : contact@snuter-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 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 : décembre 2016 / Prix : 0,80 euros

DÉCLARATION COMMUNE

des organisations syndicales de France

SUR LA SITUATION EN TURQUIE

Les nouvelles qui nous parviennent de Turquie sont de plus en plus alarmantes.

Depuis la tentative de coup d'Etat avortée du 15 juillet dernier, l'état d'urgence est instauré dans tout le pays. Le pouvoir gouverne par décrets-lois sans recours possible.

Sous prétexte de punir le réseau des responsables, qualifiés de terroristes, ainsi que toute personne supposée avoir des liens avec le terrorisme, 111 000 personnes ont été limogées ou suspendues par décrets, dont 48 500 dans l'enseignement et les universités, 34 000 des ministères de la santé, de la justice et de l'intérieur, 22 000 dans la police.

Les médias sont une cible importante : 170 ont été fermés, 777 cartes de presse confisquées, 2500 journalistes licenciés, 105 journalistes mis en prison, portant à 142 le nombre de journalistes détenus.

Après cette première vague d'arrestations (plus de 36 000) et de licenciements, la première semaine de novembre a donné lieu à une véritable escalade de la répression tous azimuts, l'arbitraire étant devenu une règle.

Le 29 octobre, jour anniversaire de la République, les autorités limogeaient plus de 10 000 fonctionnaires supplémentaires, annonçaient la fermeture de 15 autres médias et la limitation des droits des avocats. Désormais, les recteurs d'université ne seront pas élus, mais choisis par le président de la République.

Le 31 octobre à l'aube, la police turque faisait une descente aux domiciles de plusieurs journalistes du quotidien d'opposition Cumhuriyet, « La République », et arrêtait neuf d'entre eux.

Le 1^{er} novembre, était nommé un administrateur pour diriger la principale ville du sud-est à majorité kurde de la Turquie, Diyarbakir, dont les co-maires, accusés d'activités terroristes, avaient été placés en détention deux jours auparavant. Une vingtaine de mairies de la région avaient subi le même sort en septembre.

Le 4 novembre, les co-présidents et plusieurs députés du Parti démocratique des peuples (HDP), ont été placés en détention préventive. Le HDP est le troisième parti à l'Assemblée nationale, ayant obtenu 13 % des voix, soit 6 millions de votes, aux élections de juin 2015.

Les autorités bafouent sciemment la Constitution en vigueur, se livrant à une entreprise de musellement de toute opposition. L'Etat de droit est en train de disparaître, au profit de l'instauration de ce qu'il faut appeler par son nom, une dictature.

Aucun critère ne peut justifier ces purges collectives qui ne sont fondées sur aucune preuve d'acte répréhensible.

Face à cette situation d'une extrême gravité, nous soutenons l'action des syndicats qui exigent la réintégration immédiate de tous les salariés licenciés ou suspendus.

Nous sommes entièrement solidaires des travailleurs de Turquie et de leurs syndicats en ces moments difficiles où sont violemment enfreints leurs libertés et droits syndicaux.

Nous appelons les autorités françaises et les instances de l'Union européenne à agir résolument afin que la Turquie respecte notamment la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dont elle est signataire.

Paris, le 23 novembre 2016

CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA

