



CAHIER DÉTACHABLE PAGES I A XII

Syndicalement VÔTRE

N° 45 | MARS 2017

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



LIBERTÉ
EGALITÉ
FRATERNITÉ

FORMATION Le compte personnel d'activité dans la Fonction publique : droit nouveau à la formation tout au long de la vie ou coquille vide ? / 2007... 2017 : **ATTEE**, 10 ans après / **CHSCT** Droit à la formation et conditions d'absence des membres représentants du personnel de la FPT des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail / **ATSEM** : vers une meilleure reconnaissance par la revalorisation du cadre d'emplois ? / Lutte contre les phénomènes de **DISCRIMINATION** dans la Fonction publique /

PAGES 4 à 15

ACTUALITÉ SYNDICALE



SUR LE TRAVAIL SOCIAL
PAGES 16 à 23

DOSSIER

11/94/87 élections **CCPD** : les assistantes maternelles et familiales désignent leurs représentant-e-s / Conseil Régional **PACA** Souffrance au travail : alerte / **FORMATIONS** syndicales 2017 / En **NOUVELLE-AQUITAINE**, les agents font entendre leur voix pour défendre un service public régional au plus près des usagers / **23** Le **SNUTER** FSU Creuse en plein développement /

PAGE 24 à 31

EN DIRECT

HAUT CONSEIL À LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DE L'ÂGE / JUSTICE POUR ADAMA, THÉO et les autres victimes / **UN MANIFESTE POUR LE SERVICE PUBLIC DU XXI^e SIÈCLE** /

PAGES 32 à 43

SOCIÉTÉ

édito

Dans quelques semaines auront lieu les élections présidentielles suivies des élections législatives : deux moments forts de la vie démocratique de notre pays. Ces échéances électorales vont se dérouler dans une ambiance délétère sur fond « d'affaires » exploitées par les tenants d'un populisme dangereux pour le débat démocratique. Nous avons beaucoup critiqué ces derniers temps la politique du gouvernement, et pour cause. Pour autant, nous avons toujours mis en avant notre indépendance comme marqueur de notre engagement syndical. Nous devons, bien sûr, nous y tenir car c'est la garantie du respect que nous devons avoir vis à vis des opinions et/ou des engagements personnels de tous les adhérents-es du SNUTER-FSU (art. 4 de nos statuts).

Mais par ailleurs, nous ne sommes pas neutres. Nous sommes porteurs de valeurs fortes qui fondent notre engagement syndical quotidien en défense des agents et du service public territorial.

Pour rappel, nos statuts, dans le préambule et dans l'art 6, sont sans équivoque sur ce qui sous-tend nos orientations. A titre d'exemples, notre syndicat propose, entre autre :

- ▶ de promouvoir un syndicalisme de solidarité qui lutte et agit en faveur des plus démunis pour obtenir un meilleur partage du travail et des richesses ;
- ▶ de lutter contre toutes les formes de discrimination (racisme, sexisme, xénophobie etc...) sur le lieu de travail et en dehors ;

lire la suite page 3

Milo





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



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

BOUCHES DU RHÔNE
Assemblée générale des agents de la DGAS le 8 décembre 2016
16-05-16-2016

NÉZOUÉ
Cinq enjeux cinq débats de dire non !
Revendications FSU en faveur des Associatifs Familiaux du Département
16-05-10-2016

LODUN RÉGIONAL NORMANDIE
16-11-11-2016

TARN-ET-GARONNE
Succès de la mobilisation du 19 octobre
16-10-19-2016

EN DIRECT des syndicats

RESSOURCES

LE GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FPT 2016-2017
16-05-16-2016

LES LOIS DE MAÎTRISE
16-05-16-2016

LE GUIDE DES DROITS ET DES CARRIÈRES DE LA FP BASSE-NORMANDE
16-05-16-2016

PROTOTHÉQUE
16-05-16-2016

RETRAITES
16-05-16-2016

COMMUNIQUÉS DE PRESSE
16-05-16-2016

NOUVELLES PUBLICATIONS
16-05-16-2016

TRACTS
16-05-16-2016

DOSSIERS

PPCR
Depuis le début de l'année 2014, le gouvernement a lancé un vaste chantier de réorganisation des carrières dans la Fonction (...)

LUTTER CONTRE L'EXERCICE DÉROGÉ
25 % de vote au Plu, plus de la moitié de l'électorat (...)

POUR LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS, NON À CETTE RÉFORME TERRITORIALE !
Le Bureau national du SNULCJAS-FSU réuni les 26 et 27 juin 2016 à Paris a dénoncé le projet de réforme territoriale (...)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL, ON NE VEUT PAS UNE CAMPAGNE VIDÉO DU INDICIAS
Les dangers de l'entretien professionnel sont connus, que ce soit par des syndicats, des sociologues ou (...)

- ▶ d'œuvrer en faveur de choix de justice, d'égalité et de démocratie dans les domaines éducatifs, culturels, sociaux, économiques et de santé ;
- ▶ de défendre les valeurs de la laïcité dans tous ses aspects et toutes ses dimensions.

Les dernières enquêtes d'opinion montrent une montée importante des intentions de vote pour le Front National, y compris dans la Fonction publique et le risque de voir sa candidate qualifiée pour le deuxième tour. Cette question nous percuté à plus d'un titre.

Tout d'abord plusieurs orientations du Front National ne sont pas compatibles avec les valeurs contenues dans nos statuts. Mais deux d'entre-elles en particulier : la préférence nationale et la remise en cause du droit du sol.

La préférence nationale est un concept qui exprime la volonté politique de réserver des avantages, généralement financiers ou sociaux, ainsi que la priorité à l'emploi aux détenteurs de la nationalité française ou à refuser les aides sociales à des personnes qui n'auraient pas la nationalité française. Nous avons toujours raisonné en termes de droits liés à la citoyenneté des individus. Nier ces droits c'est nier l'appartenance de tous à la communauté citoyenne, c'est stigmatiser et donc exclure une partie de la population. Le but, à peine caché, est de monter une partie de la population contre l'autre : nous ne pouvons l'accepter.

Le droit du sol est la règle de droit attribuant une nationalité à une personne en raison de sa naissance sur un territoire donné. C'est une des manières d'acquérir la nationalité française. Son éventuelle remise en question constituerait ni plus ni moins qu'une remise en cause du pacte républicain garant de la cohésion sociale et des principes fondateurs de notre République. Si l'on remettait en question son application depuis 1850, 60% des Américains et 80% des Argentins se retrouveraient ne plus avoir leur nationalité, ainsi que 25% des Britanniques et des Français (Jared

Diamond : professeur à l'Université de Californie à Los Angeles). Beaucoup d'entre nous, de nos collègues ont eu la nationalité française pas ce biais. Ils sont pour certains-es fonctionnaires. Comment imaginer que celles et ceux que le Front National appelle «les français de papier» pourraient demain se voir retirer leur nationalité française : nous ne pouvons l'accepter.

Comme nous ne pouvons accepter que dans son discours de Nantes le 26 février dernier, Marine Le Pen ait été menaçante à l'encontre des fonctionnaires : «*Dans quelques semaines, ce pouvoir politique aura été balayé par l'élection. Mais ses fonctionnaires, eux, devront assumer le poids de ces méthodes illégales. Ils mettent en jeu leur propre responsabilité. L'État que nous voulons sera*

ACTUALITÉ SYNDICALE

patriote». Les fonctionnaires qu'elle dit défendre ne sont visiblement pas en odeur de sainteté lorsqu'ils font la preuve de leur indépendance, de leur intégrité et de leur sérieux professionnel dès lors qu'ils touchent aux affaires du Front National et/ou de la famille Le Pen...

Si certains collègues se sentent et pour certains-es se disent attirés par le vote FN, il est important qu'ils mesurent les éventuels effets d'un tel choix pour notre cohésion sociale, notre «vivre ensemble» et le risque évident de remise en cause de notre démocratie. Quoique l'on puisse ressentir de la situation sociale et politique actuelle, le vote FN ne règlera rien... bien au contraire.

Alors, il est de notre responsabilité de militants syndicaux, au nom des valeurs et des engagements qui sont les nôtres, de leur dire qu'ils se trompent de colère et nous devons les convaincre dès à présent des dangers réels d'un tel choix pour l'avenir. ■

COMMENT IMAGINER QUE CELLES ET CEUX QUE LE FRONT NATIONAL APPELLE «LES FRANÇAIS DE PAPIER» POURRAIENT DEMAIN SE VOIR RETIRER LEUR NATIONALITÉ FRANÇAISE : NOUS NE POUVONS L'ACCEPTER.



Le compte personnel d'activité droit nouveau à la formation ...ou coquille vide ?

ACTUALITÉ SYNDICALE

Plusieurs dispositifs de formation coexistent dans la Fonction publique dont la formation continue dans le cadre du plan de formation de l'administration, ou encore le droit individuel à formation (DIF).

C'est ce dernier qui sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le compte personnel de formation est un des deux comptes qui composent le Compte personnel d'activité (CPA) auquel aura accès l'ensemble des agents de la Fonction publique, titulaires ou contractuels. Les droits acquis dans le cadre du CPA sont attachés à la personne et la suivent dans son parcours professionnel, que ce soit dans le secteur public ou privé.

UN NOUVEAU DISPOSITIF: LE CPA

Le CPA permettra à chaque agent d'acquérir des droits à formation, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) et dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC) :

CPF : 24 heures de droit à formation par année travaillée jusqu'à 120h puis 12h par an, jusqu'à un plafond de 150h.

CEC : 60 heures de formation cumulables avec le CPF à raison de 20h par an ainsi que des jours de congés destinés à l'exercice d'activités éligibles au CEC (service civique, service militaire, réserve communale, réserve sanitaire, maître d'apprentissage, volontariat dans les armées, bénévolat associatif).

é dans la Fonction publique: tout au long de la vie...

ACTUALITÉ SYNDICALE



LE CPF : DES ÉVOLUTIONS MAIS AUSSI BEAUCOUP D'INTERROGATIONS

Le DIF constitué lui aussi en heures de formation acquises par chaque fonctionnaire, est resté un droit très théorique, mal connu des agents et peu utilisable dans les faits par manque de moyens. Pour mémoire, seulement 11 000 conventions DIF ont été conclues dans la Fonction publique territoriale, pour 1,8 million d'agents. Le manque d'information des agents sur l'accès à ce droit, son champ restrictif (préparation aux examens et concours) et la faiblesse des moyens alloués peuvent expliquer l'échec de ce dispositif.

Construit selon le même modèle, le CPF garde plusieurs des défauts du DIF. Ainsi, il n'est toujours pas

d'une administration qu'on souhaite éventuellement intégrer plus tard, soit de participer à une formation transversale qui intéresse aussi pour son propre métier ;

- ▶ d'obtenir des formations « courtes » sur quelques semaines, il en existe un certain nombre, surtout dans le privé. Mais cela supposera, en plus du financement de ces formations si elles sont payantes, que l'administration dégage des moyens pour assurer le service durant l'absence de l'agent ;
- ▶ pour les formations ou les préparations de concours plus longues, d'une année par exemple, de pouvoir obtenir des décharges partielles de service. Rien ne l'interdit dans le texte, cela sera une bataille à mener pour l'obtenir.

ACTUALITÉ SYNDICALE

prévu de financement supplémentaire et la demande du SNUTER de créer un véritable conseil en évolution professionnelle n'a pas été prise en compte. C'est donc à la hiérarchie d'apprécier la pertinence du projet professionnel de l'agent.

ON PEUT CEPENDANT NOTER QUELQUES ÉVOLUTIONS.

Tout d'abord, le CPF sera mobilisé à l'initiative de l'agent. Le refus de formation ou de financement par le chef de service pourra être contesté devant la CAP qui sera obligatoirement saisie lorsqu'un agent se sera vu opposer 3 refus.

Par ailleurs, attachés à la personne et non à l'emploi, les droits acquis dans le cadre du CPA seront « portables » en cas de changement d'employeur et en cas de passage entre public et privé, c'est à dire qu'ils resteront acquis quelle que soit l'évolution du statut du salarié.

Ensuite, le CPF donnerait accès à un champ élargi de formations même si le principe des listes de formations éligibles en vigueur dans le secteur privé n'a pas été retenu pour la Fonction publique. Contrairement au DIF, le CPF pourrait être mobilisé pour des actions de formation organisées par d'autres employeurs publics mais aussi par le privé. Il pourra être mobilisé dans le cadre d'un « projet d'évolution professionnelle » mais rien n'oblige à ce que ce projet induise forcément un changement de poste, on peut évoluer en changeant de cadre d'emplois, mais on peut aussi évoluer sur son poste, en acquérant de nouvelles compétences.

Tout est loin d'être calé sur l'application du CPF dans les différents versants de la Fonction publique. Dans l'idéal, on pourrait imaginer que cela permette :

- ▶ de pouvoir participer à des stages d'une ou quelques journées inscrits au plan de formation d'autres administrations que la sienne et qui permettent soit de se familiariser avec des réalités



POUR LA FSU L'OBJECTIF EST DE RENDRE EFFECTIF CE NOUVEAU DROIT À LA FORMATION

Par ailleurs, pour le versant territorial, la question spécifique de l'articulation entre les collectivités, les centres de gestion et le CNFPT n'est pas résolue pour le financement et la collecte des heures CPF. De plus, pour la FSU, il est nécessaire de poursuivre la réflexion sur le conseil en évolution professionnelle, qui ne peut être porté uniquement par l'autorité territoriale. Enfin, un risque demeure quant à l'effectivité de la portabilité des droits, notamment pour les petites collectivités gérées par les centres de gestion, qui pourraient ne pas être en capacité de

supporter le coût d'un CPF largement abondé. Un mécanisme de mutualisation des moyens est donc indispensable au bon fonctionnement de ce droit nouveau.

Une politique volontariste et ambitieuse est nécessaire pour rendre réels les droits à formation tout au long de la vie des agents publics.

Le scénario d'un droit qui resterait purement théorique, comme pour le DIF, existe malheureusement aussi. La FSU s'est engagée dans les discussions et a fait évoluer le texte par rapport au projet initial de l'administration. Elle entend bien continuer à peser dans les discussions à venir pour que ce droit nouveau à la formation soit effectif. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

UN RISQUE DEMEURE
QUANT À L'EFFECTIVITÉ
DE LA PORTABILITÉ
DES DROITS, NOTAMMENT
POUR LES PETITES
COLLECTIVITÉS

2007... 2017: ATTEE, 10 ANS APRÈS

ACTUALITÉ SYNDICALE

Depuis la publication, en août 2004, de la loi organisant le transfert des personnels TOS vers les conseils départementaux et régionaux, la sortie du cadre d'emplois spécifique des ATTEE a souvent fait débat entre les personnels et à l'intérieur même des syndicats représentant ces personnels des lycées et des collèges.

Le cadre d'emplois spécifique a été créé à la demande de certaines organisations syndicales, dont la FSU, afin de protéger les personnels de certaines dérives (déplacement arbitraire sur d'autres missions ou d'autres collectivités par exemple).

Le cadre d'emplois spécifique a été la règle au départ dans toutes les régions et départements, aujourd'hui la situation est beaucoup plus contrastée. Certaines collectivités recrutent sur le cadre d'emplois d'adjoint technique, et procèdent à des intégrations pour les ATTEE qui le demandent dans le cadre d'emplois d'adjoint technique. D'autres collectivités s'y refusent, en particulier dans les régions, enfermant ainsi les agents dans une sorte de « réserve d'indiens ». En effet, selon les cas, le cadre d'emplois des ATTEE est moins favorable en termes de carrière, de mobilité ou de régime indemnitaire.

COMPARONS LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2017 et la mise en place de la réforme de la catégorie C.

La situation jusqu'alors plus favorable pour les adjoints techniques a évolué et s'équilibre davantage. Ainsi l'avancement de grade d'ATTEE à ATTEE principal de 2^e classe n'est pas soumis à un examen professionnel contrairement aux adjoints techniques. Et surtout désormais l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise est ouvert aussi aux ATTEE.

Reste l'ouverture aux concours qui sont rares. En effet, le seul concours existant est celui d'ATPPEE 2^e classe et pour l'essentiel sur les missions décen-

tralisées de restauration et maintenance contrairement au cadre d'emplois de la filière technique générique qui sont plus fréquents et donne plus de possibilités en termes de métiers et de choix de collectivités.

UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE QUI PEUT ÊTRE FREINÉE

La mobilité est possible au sein des lycées d'une même région et des collèges d'un même département, mais la mutation dans un service non scolaire de la collectivité ou vers une autre collectivité est parfois freinée voire quasi inexistante du fait que les personnels des lycées et collèges soient soumis au cadre d'emplois spécifique. Elle existe par voie de l'intégration directe ou du détachement avec le risque de non intégration à l'issue du détachement donc plus aléatoire.

UN RÉGIME INDEMNITAIRE MOINS AVANTAGEUX

Bien que dans certaines régions ou départements on a pu voir le régime indemnitaire sensiblement augmenter, il reste en général encore trop souvent inférieur à celui dont bénéficient les autres personnels d'une même collectivité à grade égal. En effet le cadre d'emplois spécifique ne permet pas de percevoir l'IEMP (ou IEMR dans certaines Régions). Cette différence atteint parfois plus de 200 euros par mois.

LES ATTEE DOIVENT ÊTRE RECONNUS COMME DES AGENTS TERRITORIAUX À PART ENTIÈRE !

Le SNUTER doit ouvrir le débat sur ce sujet dans ses prochaines instances nationales et sur cette question qui revient sans cesse « pour ou contre la sortie du cadre d'emplois des ATTEE » ? Nous devons prendre ce temps d'échange afin d'avoir un mandat clair sur la fusion ou non des cadres d'emplois ATTEE et ATT ou l'adaptation de l'ensemble des textes de lois afin qu'un ATTEE ne soit plus lésé ! ■

CHSCT

DROIT À LA FORMATION ET CONDITIONS D'ABSENCE DES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA FPT DES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ACTUALITÉ SYNDICALE

Deux décrets du 29 novembre 2016, entrant en vigueur le 1^{er} décembre 2016, apportent des précisions concernant les droits à formation et à autorisation d'absence des membres des CHSCT.

Pour rappel, les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT dès qu'ils atteignent un effectif de cinquante agents. En-dessous de ce seuil, les attributions des CHSCT sont exercées par le comité technique dont relève la collectivité ou l'établissement public.

FORMATION ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Le décret n° 2016-1624 concerne la formation et les autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la FPT des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Il fixe en fait les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT (et des comités techniques qui en exercent les compétences en l'absence de ces CHSCT). Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix. Le décret instaure également au bénéfice des représentants du personnel précités un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions.

ABSENCE SPÉCIFIQUE POUR EXERCICE DES MISSIONS

Le décret n° 2016-1626 définit pour les représentants du personnel des CHSCT et des instances en tenant lieu, les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique pour l'exercice de leurs missions, proportionné aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance. Ce contingent re-

prend les dispositions de la mesure 1 de l'annexe 1 de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, et traduite dans la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. ■



Milo

ATSEM: vers une meilleure par la revalorisation d

ACTUALITÉ SYNDICALE

Alors que le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles n'a pas connu de modification depuis sa parution il y a 25 ans, les missions des ATSEM ont, elles, largement évolué, d'autant plus avec la récente réforme des rythmes scolaires.

UNE FORTE MOBILISATION DES ATSEM

Après plusieurs temps forts de mobilisations, dont le 1^{er} février 2017 à l'appel de l'Intersyndicale CGT, FO, FAFPT, SUD CT et SNUTER-FSU, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale devait examiner le lendemain un rapport «*Les agent-e-s territoriaux spécialisé(s) des écoles maternelles*» issu d'une auto-saisine du Conseil.

UN RAPPORT PRÉSENTÉ AU CSFPT

Approuvé et adopté à l'unanimité des deux collèges du CSFPT (organisations syndicales et représentants employeurs), ce rapport qui fait clairement apparaître l'évolution du métier devait se traduire par une reconnaissance effective, une revalorisation du cadre d'emplois et des perspectives de carrière.

Dans cette optique, et à la suite des mobilisations, la Directrice de cabinet de la Ministre de la Fonction publique recevait l'Intersyndicale, en présence de la Chef de cabinet de la Secrétaire d'État chargée des Collectivités territoriales. Il s'agissait également de faire vivre ce rapport par la constitution d'un groupe de travail ad hoc incluant l'établissement d'un calendrier afin de concrétiser les modifications du cadre d'emplois - en terme de rémunération, carrière,



Leure reconnaissance u cadre d'emplois ?

ACTUALITÉ SYNDICALE

missions, pénibilité, conditions de travail... - avant la fin de la mandature.

DES MISSIONS QUI ÉVOLUENT... ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE DÉGRADENT

La représentante du ministère a également reconnu l'évolution des missions des ATSEM et leur étendue (restauration, hygiène et propreté, sécurité de l'école, temps périscolaire, soutien d'activités pédagogiques ou éducatives, présence auprès d'enfants en situation de handicap...), tout comme la fatigue cumulée - notamment liée au bruit - et l'usure professionnelle dans ce secteur très féminisé.

La problématique de la pénibilité a été aussi posée. Dans ce sens, le Ministère porte son attention à la mise en place de formations participant, par exemple, à la prévention des TMS, ainsi qu'à des mesures dans le cadre de reconversions et de reclassements professionnels. Si le taux d'encadrement d'une ATSEM par classe a pu être évoqué, il a d'emblée été jugé coûteux.

DES ANNONCES À CONCRÉTISER

Pour autant, c'est à la Ministre de la Fonction publique qu'il revenait d'annoncer les mesures qui seront prises et de définir les pourtours du groupe de travail qui devrait être constitué ainsi que son agenda. C'est ce qui a été fait par la Ministre lors d'un point presse le 13 février 2017, pour ce qui concerne les mesures reprises à partir des pistes envisagées dans le rapport.

Ainsi pour la Ministre « *Si le métier est humainement valorisant, les difficultés sont réelles. Elles sont de trois ordres : 1/des missions trop floues, 2/des conditions de travail parfois extrêmement difficiles, 3/ un manque de débouchés et de perspectives* » et de conclure « *Les trois engagements que je prends aujourd'hui vont faire l'objet d'un suivi régulier entre les employeurs et les syndicats dès les prochaines semaines.* » Pour autant la constitution du groupe de

travail n'est toujours pas définie et aucun calendrier n'a pour le moment été établi !

Gageons que le SNUTER-FSU, qui bien que ne siégeant pas au CSFPT mais qui, dans le cadre des mobilisations de l'Intersyndicale, a été conjointement reçu par le Ministère, puisse être intégré au groupe de travail !

RAPPEL DES REVENDEICATIONS :

- ▶ 1 ATSEM par classe.
- ▶ Revalorisation du cadre d'emplois des ATSEM.
- ▶ Déroulement de carrière avec la possibilité d'un débouché en catégorie B.
- ▶ Clarification des missions des ATSEM.
- ▶ Reconnaissance de la pénibilité du travail (temps de travail, possibilité d'une deuxième carrière, etc.).
- ▶ Clarification de la double hiérarchie.
- ▶ Augmentation du taux d'encadrement en périscolaire.
- ▶ Droit effectif à la formation continue.
- ▶ Intégration des « faisant fonction » dans le cadre d'emplois des ATSEM.
- ▶ Fin des temps non complets et de la précarisation de ce cadre d'emplois majoritairement féminin.
- ▶ Reconnaissance de leur place dans la communauté éducative et respect de leurs qualifications et de leur expérience.

LA CONSTITUTION
DU GROUPE DE TRAVAIL
N'EST TOUJOURS PAS
DÉFINIE ET AUCUN
CALENDRIER N'A,
POUR LE MOMENT,
ÉTÉ ÉTABLI !

SIGNEZ la pétition en ligne « Les ATSEM doivent être entendues » sur notre site : www.snuter-fsu.fr

CONSULTEZ le rapport présenté au CSFPT sur www.csfpt.org
LISEZ l'intervention de la Ministre de la FP sur www.fonction-publique.gouv.fr

Lutte contre les phénomènes discriminatoires dans la Fonction publique

ACTUALITÉ SYNDICALE

La Fonction publique se doit d'être le reflet de la société dans le respect des valeurs posées par la Constitution, notamment celle de l'égal accès aux emplois publics selon les seuls vertus et talents. Or nous savons qu'il y a encore aujourd'hui des phénomènes discriminatoires, conscients ou non, y compris au sein de la FP. Pour que la Fonction publique poursuive son effort afin que les recrutements qu'elle effectue respectent la plus grande variété de profils et de compétences, il a été demandé à chaque école de service public d'élaborer des programmes d'ouverture à la diversité.

LA MISSION ROUSSELLE ET LE RAPPORT L'HORTY

Cette mesure résulte du comité interministériel «Egalité et citoyenneté». Pour accompagner les écoles de service public dans la réalisation de cette action, le Premier ministre a confié, par une lettre en date du 24 février 2016, une mission à Olivier Rousselle, conseiller d'État. Cette mission avait pour objet de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre des programmes des écoles au sein des trois versants de la Fonction publique. Elle sera complémentaire de la mission qui a été confiée à Yannick L'Horty, enseignant-chercheur, en vue d'évaluer, au regard des risques de discrimination, les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la Fonction publique civile.

La FSU a salué le travail engagé par la mission Rousselle, car il témoigne d'une volonté de



Phénomènes de discrimination de



ACTUALITÉ SYNDICALE

LA FSU A SALUÉ LE TRAVAIL ENGAGÉ PAR LA MISSION ROUSSELLE, CAR IL TÉMOIGNE D'UNE VOLONTÉ DE PRENDRE À BRAS LE CORPS LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ

JMB



prendre à bras le corps la question de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Mais rappelons ici que cette volonté est aussi celle de la Fédération, d'une part car la discrimination dans l'accès à l'emploi, qu'il soit public ou privé, mine notre société dans son ensemble, d'autre part car le principe républicain d'égalité d'accès aux emplois publics doit être une réalité. Or, la problématique a souvent été ignorée dans le champ de la Fonction publique. Nous partageons également l'idée qu'une réflexion est nécessaire sur la forme et le contenu des concours même si, sur ce point, nous avons des inquiétudes quant à la volonté affichée de trouver des solutions dans la seule

ACTUALITÉ SYNDICALE

« professionnalisation », concept qu'il conviendrait de définir davantage et qu'il faut manier avec prudence. Nous sommes également critiques sur le développement de l'apprentissage dans la Fonction publique.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

De ce point de vue, nous avons retenu du rapport L'Horty paru récemment sur le même thème un certain nombre de points importants que nous souhaitons rappeler :

► Le concours n'est certes pas une garantie contre les discriminations, mais on peut tout de même faire le constat qu'il minore ce risque. Le rapport rappelle que la plupart des recrutements ne se fait pas par la voie du concours : recrutements de contractuels, recrutements de titulaires sans concours, recrutements par concours visant à l'inscription sur une liste d'aptitude. Cela accroît les risques de discriminations, le concours garantissant un certain anonymat des candidats.

► La diversification des modes de recrutement n'est pas la panacée pour éviter la discrimination. L'aménagement de voies d'accès diversifiées (PACTE, apprentissage, emplois réservés) est globalement pensé pour permettre l'accès à l'emploi public de personnes potentiellement discriminées, le rapport note que cela peut être en effet une bonne chose mais que cela diminue d'autant le recrutement de droit commun. Le rapport donne aussi l'exemple du dossier RAEP et des dossiers de recrutements sans concours : ces dossiers et les CV sont le plus souvent préparés avec une aide extérieure, c'est cette aide et donc la qualité du réseau social du candidat qui peut ainsi bien souvent être sanctionnée.

► Plus le recrutement est déconcentré, plus il présente de risques de faire apparaître des discriminations. La pratique du fléchage de poste favorise l'éviction de candidats éloignés de l'ins-

titution. Le recrutement par le chef de service direct accroît les risques car la formation du recruteur aux risques de discrimination n'est pas assurée.

► Le recrutement de contractuels favorise globalement la discrimination. Plus la durée des contrats est courte, moins la pratique de recrutement est formalisée, moins là encore le recruteur prendra garde aux possibles biais discriminatoires.

► La tension sur l'emploi public est aussi un facteur de discrimination : on voit qu'à mesure qu'augmente la sélectivité des recrutements, le risque discriminatoire augmente lui aussi, car plus il faut aller loin dans la finesse pour sélectionner les meilleurs, plus on est tentés d'extraire des signaux d'aptitude dans les caractéristiques individuelles des candidats... Ce phénomène est accentué dans le versant territorial où le concours ne vaut pas recrutement !

VERS LA PROFESSIONNALISATION DES CONCOURS

Le recrutement « sur la compétence et l'aptitude » serait opposé à un recrutement « sur le savoir



scolaire» censé être plus discriminant : plusieurs rapports prônent donc des recrutements plus « professionnalisés », qui accordent une plus large place aux « simulations professionnelles ». Or, la « professionnalisation » des concours n'est pas, selon nous, un gage pour que soient levés les implicites et n'est pas de nature à lever les biais discriminatoires éventuels.

Ce qui est important, c'est de travailler à la levée des implicites, quel que soit le type d'épreuves, or les implicites peuvent être importants sur des épreuves professionnalisées. Dans le même ordre d'idée, les implicites sont plus grands dans des épreuves académiques qui ne comportent pas de programme et font appel plus à des éléments de culture générale avantageant ainsi des candidats issus de milieux favorisés culturellement.

Toute épreuve devrait comporter un programme précis à travailler.

Mais la « mise en situation » peut très bien se révéler être un exercice factice. Par définition, les candidats n'ont pas encore exercé le métier qu'ils auront à faire l'issue du concours.

COMPOSITION DES JURYS

Sur la composition des jurys sont recommandées dans le rapport L'Horty « la parité, la pluralité des sensibilités professionnelles et l'externalité » (présence de membres n'appartenant pas à l'institution qui recrute). Sans être « opposés » à ces recommandations, il faudra veiller à garder une composition de jurys en capacité de valider les aptitudes à exercer une profession et donc des membres de jurys ayant une connaissance précise des attendus réels de la profession.

Lutter contre les discriminations, nécessite de dégager des contraintes financières les candidats aux concours. Il faut donc prévoir des aides et des pré-recrutements dès la licence pour attirer des

ACTUALITÉ SYNDICALE

jeunes vers des études longues qu'ils envisagent moins facilement quand pèse sur les familles l'incertitude du lendemain.



JMB

SUR LE TRAVAIL SOCIAL

DOSSIER



Alors que les orientations libérales continuent à générer inégalités et exclusions, dans le même temps les politiques sociales sont mises à mal.

La baisse des dépenses publiques imposée dans la Fonction publique, dont la dotation globale de fonctionnement des Collectivités territoriales, vient réduire les moyens de l'intervention publique au moment même où la demande sociale augmente fortement. Ainsi, les usagers du travail social, premières victimes des crises économiques, voient leurs droits de moins en moins garantis.

Les missions de prévention sont dévoyées, alors que se renforce le contrôle social des populations, et que l'accroissement des politiques sécuritaires affaiblissent les liens sociaux, notamment dans les quartiers populaires trop souvent stigmatisés.

Ainsi, les droits sociaux et l'accès aux droits sociaux fondamentaux font l'objet d'attaques continues et récurrentes. Les usagers des services publics en subissent les conséquences, en cela ils doivent être défendus, tout comme les travailleuses et travailleurs sociaux, tant de la Fonction publique que du secteur associatif.

DOSSIER



JMB



DOSSIER

DÉFENDRE LES SERVICES PUBLICS, C'EST DÉFENDRE LES PLUS VULNÉRABLES

Les salariés des métiers du travail social ont ceci de particulier qu'ils ne peuvent défendre leurs propres intérêts sans défendre en même temps ceux des personnes pour lesquelles ils travaillent.

En défendant, notre bien commun, les services publics notamment de proximité, ce sont aussi les intérêts des plus vulnérables, des plus fragiles, dont les jeunes des quartiers populaires souvent ostracisés, que nous défendons, avec comme visées d'améliorer la cohésion sociale et le « vivre ensemble » dans les territoires.

L'accélération de tensions du fait de mécanismes d'exclusions, d'inégalités, d'injustices, de mesures sécuritaires, et la montée d'un « ras l'bol » des personnels de services sociaux et éducatifs sont des éléments marquants de ces dernières années. Ils témoignent de la dégradation de notre société et de la fragilisation des populations les plus vulnérables.

Et paradoxalement :

- ▶ les pauvres - toujours plus victimes du coût de la vie - sont désignés comme responsables d'une situation subie,
- ▶ l'emploi préserve de moins en moins de la pauvreté,
- ▶ les horaires atypiques imposés par l'obligation d'un travail rendent la vie sociale impossible et déstructurent les liens familiaux,
- ▶ pour ce qui concerne le logement plus de 8 millions de personnes sont mal logées, 700 000 sont privés d'un domicile personnel, 130 000 sont SDF et le coût du logement est tel que près

d'1/4 de ménages fiscaux les plus pauvres vivent dans un habitat surpeuplé sans compter la précarité énergétique qui touche près de 4 millions de personnes - et le DALO n'a rien amélioré -.

VERS UNE GESTION SOCIALE DE LA CRISE ET LA MARCHANDISATION DU SOCIAL

Cette modification profonde des publics s'accompagne de nouvelles politiques ayant vocation à la gestion sociale de la crise, impactant le travail social dans ses fondements (par exemple : dévoiement de la prévention, dénatura-tion des missions, morcellement des dispositifs, nouveaux métiers et « modes d'interventions »,...).

De surcroît, un nouveau mode d'animation d'équipe s'installe, un « *new management* » emprunté à la idéologie libérale se répand dans la Fonction publique y compris dans le secteur social et les associations de ce champ d'activité. Son but : faire plus avec moins de moyens.

Dans le même temps les politiques sociales évoluent selon la logique très libérale de l'OCDE prônant l'« activation de l'intervention sociale » au nom de la lutte contre l'assistanat et de supposées fraudeurs et la responsabilisation des bénéficiaires des prestations sociales.

D'ailleurs la marchandisation du social est inscrite dans le droit communautaire : les Services Sociaux d'Intérêt Général (SSIG) sont des « entreprises » considérées comme des services d'intérêt économique général (SIEG). L'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) dans le cadre de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS) et le MEDEF préconisent même la libéralisation des services, la marchandisation du social comme des autres fonctions collectives.

LA MARCHANDISATION
DU SOCIAL EST INSCRITE
DANS LE DROIT
COMMUNAUTAIRE



C'est effectivement ce qu'il se met en place avec l'arrivée des Contrat à impact social (CIS). Pour les pouvoirs publics, qui l'ont entérinée en mars 2016, il s'agit d'un nouveau mode de financement de l'action sociale qui remet en cause ses fondements et sa finalité.

Le principe appliqué est que des fonds privés financent des associations, avec une obligation de résultats, ce qui met fin au principe de l'inconditionnalité de la solidarité nationale.

D'ailleurs la remise en cause de ce principe apparaît en filigrane à la fin du «Plan en faveur du travail social et du développement social» initié par le gouvernement, par le projet de mise en place de l'évaluation de ce dernier construite sur la base d'indicateurs d'investissement social.

UNE CONFÉRENCE, UNE MISSION... MAIS PAS D'AVANCÉE POUR LES DROITS DES USAGERS, LES SERVICES PUBLICS ET LES PERSONNELS

Lors de la Conférence nationale de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, le Président de la République annonçait la tenue d'États généraux du travail social. Ils devaient constituer les fils conducteurs aux mesures inscrites au plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté.

Deux textes en sont ressortis, notamment le Plan d'action du gouvernement dit «en faveur du travail social et du développement social» présenté en Conseil des ministres fin 2015.

Ces textes, en réalité, ne laissent augurer aucune avancée pour les droits des usagers ni pour les services publics et encore moins pour les personnels du travail social.

LES TRAVAILLEURS
SOCIAUX ONT UN
TRAITEMENT SALARIAL
DE DÉBUT DE CARRIÈRE
À PEINE SUPÉRIEUR
AU SMIC

Ainsi, en est-il, par exemple, de la Mission placée auprès de la Ministre des Affaires sociales. En effet, si cette Mission a consisté à élaborer des recommandations en vue d'améliorer la formation des travailleurs sociaux sur la transmission des valeurs républicaines, elles étaient toutefois axées sur un versant singulier de la seule laïcité.

Il serait ainsi confié aux travailleurs sociaux la mission de «repérage des processus d'endoctrinement» et «de prévention des dérives radicales».

Cette Mission n'a donc pas eu vocation à traiter du triptyque «Liberté, Egalité, Fraternité» devise garantissant la cohésion sociale, dont est porteur, tant dans son éthique professionnelle que citoyenne chaque travailleuse et travailleur social !

Par ailleurs, **les travailleurs sociaux, notamment ceux Diplômés d'Etat à Bac + 3, ont un traitement salarial de début de carrière à peine supérieur au SMIC.** Ils relèvent de filières statutaires de la Fonction publique dans

lesquelles leurs carrières sont rapidement bloquées.

Ces éléments ont été discutés dans le cadre du Protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

LE SNUTER-FSU ENGAGÉ ET MOBILISÉ

Afin de pouvoir peser sur ces questions, la FSU par ses syndicats nationaux - dont le SNUTER- s'implique, dans les États Généraux Alternatifs du Travail Social, cadre collectif et unitaire avec la CGT, Solidaires, la FAFP, l'UNEF et le collectif «Avenir Educus», en contrepoint des États Généraux du gouvernement, en organisant, avec également la Commission

Action Travail Social (CATS) issue des « Nuits Debouts » des temps forts de mobilisations dans les territoires. Dans ce contexte, lors du dernier Congrès de la FSU, nous avons aussi présenté une motion commune avec le SNPES-PJJ et le SNUAS-FP, « Pour l'accès aux droits sociaux/défendre et reconnaître le travail social » qui a été unanimement approuvée par les délégué-e-s.

Enfin, signalons la **création du Haut Conseil du Travail Social** qui remplace le Conseil Supérieur du Travail Social. La FSU y siègera aux côtés d'autres organisations syndicales, des représentants d'employeurs seront également présents. Notre syndicat y militera en faveur d'un travail social émancipateur pour les usagers. Il y défendra l'accès

pour toutes et tous aux droits sociaux fondamentaux ainsi que des droits protecteurs pour les professionnels du social et de l'éducatif ce qui passe selon nous par des moyens à la hauteur de ces ambitions qui vise l'accomplissement des missions de service public de nos métiers.

La FSU défendra également la spécificité des diplômes et des métiers du travail social et portera les valeurs éthiques propres de ce secteur.

C'est également dans ce sens que travaille le SNUTER-FSU est ses militant-e-s, dans les différents cadres où il sont investi, concourant ainsi à la préservation et plaidant pour le développement d'un travail social au service de toute personne en besoin de soutien, d'aide et d'accompagnement. ■

DOSSIER

PPCR et Travail Social : on est très loin du compte !

LE DERNIER ARTICLE SUR LE SUJET DANS LE SV 44 SE TERMINAIT PAR... « LA SUITE AU PROCHAIN NUMÉRO ». LA SUITE DONC :

Pour rappel, le protocole d'accord PPCR prévoit l'intégration des travailleurs-es sociaux « ex-CII » dans la catégorie A en 2018 au titre de la reconnaissance de leurs diplômes au niveau BAC+3 en cohérence avec les grilles de la filière paramédicale... Les propositions du gouvernement posent encore aujourd'hui plusieurs problèmes à la fois sur le contenu et sur le calendrier. Une ultime réunion de négociation s'est tenue le 2 février 2017 à la DGAFP.

Si le passage en catégorie A est acté en 2018, la date retenue du 1^{er} juillet était trop tardive. La FSU est intervenue (voir le courrier du 10 février 2017), l'accès à la catégorie A sera effectif au 1^{er} février 2018 : c'est toujours ça de gagné... mais cela n'est pas suffisant !

D'autre part, même si le projet de décret prévoit l'inscription des diplômes du travail social au niveau II du RNCP (AS, Educ spé, CESF et EJE) il n'y aura pas de reconnaissance d'une équivalence au grade de licence... Comprenez qui pourra ! En tout état de cause ce n'est pas acceptable.

LA PROPOSITION DU GOUVERNEMENT : « UN A MINUSCULE » PUIS « UN PETIT A »

L'alignement de la filière médico-sociale sur la filière paramédicale va se faire par étapes. En conséquence, les grilles proposées en 2018 et 2019, au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois avant l'intégration sur les grilles similaires à celles des infirmiers en soins généraux, ne sont pas exactement celles de la filière paramédicale : loin s'en faut.

Nous l'avons dénoncé. C'est ce qui nous a fait dire que, dans l'attente, on n'était pas sur du « petit A » mais sur du « A minuscule » !

CONSTITUTION DU CADRE D'EMPLOIS EN 2018

Le cadre d'emplois serait donc constitué dès 2018 de deux grades, le premier grade comportant deux classes.

Premier grade : assistant socio-éducatif, de classe normale ou de classe supérieure.

Deuxième grade : assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle.

La fusion des deux premières classes proposée initialement en 2022 serait possible au 1^{er} janvier 2020.

Nous avons rappelé que nous n'acceptons pas que les agents actuellement sur un grade d'avancement se retrouvent à l'issue de la fusion dans le grade de base y compris avec un indice de rémunération supérieur à leur indice majoré actuel. Nous avons demandé leur intégration directement dans le grade d'avancement du futur cadre d'emplois afin que les plus anciens puissent aussi bénéficier de « l'IBT 761 ».

Nous avons aussi fait part de notre désaccord sur le projet du gouvernement d'instituer un examen professionnel pour le passage du premier au deuxième grade. Les arguments pour maintenir ce dispositif sont assez fumeux et liés à la volonté de permettre une voie d'avancement autre que l'ancienneté.

Bien sûr l'avancement au choix est maintenu et nous avons obtenu que ces deux voies ne soient pas corrélées mais indépendantes l'une de l'autre.

Le projet de décret a été soumis au CSFPT, nous y reviendrons prochainement. ■



Fédération Syndicale Unitaire
 104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas - Tél : 01 41 63 27 30 – Fax : 01 41 63 15 48
 Email : fsu.nationale@fsu.fr - Site web : www.fsu.fr

Bernadette Groison
 Secrétaire Générale
 BG/NO/16.17/038

Madame Annick Girardin
 Ministre de la Fonction Publique
 80 rue de Lille
 BP 10445
 75327 Paris cedex 07

Les Lilas le 10 février 2017

Madame la Ministre,

Une réunion concernant le passage des travailleurs sociaux en catégorie A s'est tenue le 2 février dernier. Cette mesure, emblématique du protocole PPCR était attendue depuis l'application des accords Durafour où des engagements d'intégration dans la catégorie A avaient été pris. Il reste, pour la FSU, pourtant encore des points à améliorer.

Ainsi, malgré l'inscription de leurs diplômes au niveau II du RNCP, dont nous prenons acte, les éléments fournis par la DGAFP appellent de notre part les propositions suivantes :

- 1- Nous demandons que l'intégration en catégorie A se réalise plus tôt dans l'année : le 1er février 2018 au lieu du 1er juillet.
- 2- Les grilles présentées ne seront à l'identique de celles de la filière paramédicale qu'en 2020. Nous demandons d'avancer cette échéance au 1er janvier 2019 pour rester en cohérence avec les engagements du protocole PPCR et de la filière paramédicale.
- 3- Les agents de la filière sociale ne seraient intégrés dans leurs nouvelles grilles que le 1^{er} janvier 2020 avec un processus ouvert sur plusieurs années pour promouvoir les agents du dernier échelon du 1^{er} grade dans le grade supérieur. Dès lors, il est évident que pour les agents en fin de carrière, le passage en cat A se solderait alors au mieux avec une fin de carrière à l'IBT 714 au lieu de 707 pour l'IBT de la cat B : soit 5 points d'INM soit moins de 25€ brut/mois pour solde de tout compte de leur passage en catégorie A. Nul doute que l'appréciation de ces collègues sera évidemment alors très négative.

Afin de ne léser personne et que tous les agents concernés puissent bénéficier des mesures prévues, nous demandons que dès 2019 (point n°2) les agents des 3 derniers échelons du grade 2 actuel bénéficient de mesures propres à favoriser leur passage accéléré dans le grade d'avancement du nouveau dispositif dont ils sont de facto exclus actuellement.

Il n'est sûrement pas nécessaire de vous rappeler que la filière sociale est composée à plus de 85% de femmes et que nos propositions sont de nature à s'attaquer aux inégalités Femmes/Hommes en matière de salaire.

Je reste persuadée que ces questions recevront de votre part la meilleure attention.

Je vous prie de croire, madame la Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette Groison - Secrétaire Générale

DOSSIER

ÉGATS

Etats Généraux Alternatifs du Travail Social



Résolution

adoptée par les

Etats Généraux Alternatifs du Travail Social

lors de l'assemblée générale du 31 janvier 2017

DOSSIER



Union
syndicale
Solidaires



Collectif
Avenir Educus

Nous reproduisons ci-après l'intégralité de la résolution adoptée.

Nous, travailleurs et travailleuses, réuni-e-s le 31 janvier 2017 aux Etats Généraux Alternatifs du Travail Social, attaché-e-s à nos valeurs historiques de solidarité et d'humanité, refusons de participer aux politiques d'exclusion et de stigmatisation menées par les pouvoirs publics dont ils nous voudraient être le bras armé.

Nous faisons le constat qu'une discrimination est organisée politiquement par nos Conseils Départementaux et l'Etat. Les travailleurs et travailleuses sociaux sont face à une volonté politique de traiter la question migratoire comme un trouble sociétal majeur plutôt que d'accompagner des personnes particulièrement vulnérables.

Partout en France, nous dénonçons les conditions d'accueil indignes des mineur-e-s isolé-e-s étrangères/ers : reconduites sauvages à la frontière italienne, absence de prise en charge, hébergement en hôtel ou dans des bâtiments insalubres, moyens humains très insuffisants. Les exilé-e-s adultes, quand ils ne sont pas chassé-e-s dans les rues ou contraint-e-s à vivre dans des bidonvilles, sont accueilli-e-s dans un nouveau type de structure, les Centres d'Accueil et d'Orientation (C.A.O), hors de tout cadre légal, encadré par un simple vadémécum remis par les Préfectures.

C.A.O, mineur-e-s non accompagné-e-s, vadémécum préfectoraux... l'innovation en termes de vocable illustre parfaitement les velléités de nos gouvernants de casser un peu plus nos cadres de travail, de fouler aux pieds notre éthique professionnelle, de contribuer à l'illisibilité de nos missions et ainsi de faire évoluer le travail social vers du contrôle social.

NOUS REFUSONS
DE PARTICIPER AUX
POLITIQUES D'EXCLUSION
ET DE STIGMATISATION
MENÉES PAR LES POUVOIRS
PUBLICS DONT ILS NOUS
VOUDRAIENT ÊTRE
LE BRAS ARMÉ.

LES CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE TRAVAIL SONT ALARMANTES :

► La sur-occupation des lieux d'accueil, la gestion de la violence induite, les délais d'attente insupportables, les structures d'accueil instrumentalisées pour diviser et le silence de l'administration entraînent des conditions d'accueil et de travail intolérables !

► L'absence de solutions pérennes d'hébergement et/ou de logement, les mineures et jeunes isolées dans la rue sans aucun accompagnement, la mise en concurrence inhumaine et scandaleuse des personnes accueillies, l'incitation à la dissuasion des demandeurs et demandeuses d'asile dans leurs démarches, l'incitation à la dénonciation, au fichage et au flicage ainsi que le recrutement de salarié-e-s non formé-e-s mettent à mal l'éthique et la déontologie professionnelle.

► Les alertes syndicales sont détournées par les directions et les pouvoirs publics afin de criminaliser les revendications ou dénonciations des salarié-e-s du secteur et des associations qui œuvrent en faveur d'un public vulnérable quelle qu'en soit l'origine. Nous considérons ces travailleurs et travailleuses sociaux comme des lanceuses et lanceurs d'alerte et qu'à ce titre elles et ils doivent être protégé-e-s par la loi.

NOUS, TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SOCIAL ET DU SANITAIRE REVENDIQUONS POUR LE PUBLIC ACCUEILLI :

► Un accès universel aux droits fondamentaux : soins, logement, éducation sans concurrence entre les publics, migrants et non-migrants, arrêt définitif de la logique de sélection et des dispositifs de tri.

► Faire de l'accueil et de l'accompagnement des personnes, migrantes ou non, sans distinction ni caractère discriminatoire, une véritable mission de service public sur la base de structures d'accueil et d'accompagnement aux normes sanitaires et sociales reconnues.

NOUS, TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SOCIAL ET DU SANITAIRE REVENDIQUONS POUR EFFECTUER NOTRE TRAVAIL :

► Le maintien de la professionnalisation et des qualifications du secteur de l'accueil et de l'accompagnement des personnes, migrantes ou non : respect des métiers, formation professionnelle pour les salarié-e-s non diplômé-e-s.

► Des moyens humains, matériels et financiers nécessaires et suffisants pour mener à bien nos missions de services public. Sous couvert de redéploiement, de restructuration, des GCSMS (Groupements de Coopération Sociale et Médico-Sociale), de licen-

ciement économique, nos dirigeants nous indiquent que nous sommes dans une situation de crise financière et que nous sommes contraints d'effectuer des économies. Pourtant, nos employeurs (associatifs) vont chaque année recevoir un crédit d'impôt à hauteur de 4% de la masse salariale et cela au titre du CITS (Crédit d'Impôt de Taxe sur les Salaires), équivalent au CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) des entreprises.

► La lutte pour un travail social autonome en supprimant les référentiels de « bonnes pratiques professionnelles » imposés par l'ANESM (Agence Nationale de l'Evaluation de la qualité des établissements Sociaux et médico-sociaux) qui contribuent à une normalisation et à une standardisation de notre travail.

DOSSIER

► Le respect de la déontologie et de l'éthique des travailleurs : accueil inconditionnel, respect du secret professionnel, égalité de traitement.

Nous faisons le constat d'un écart majeur entre le discours politique dominant autour de « la démarche qualité », de la « bientraitance », des « bonnes pratiques » et les actes engagés des travailleurs sociaux de terrain, lesquels sont réprimés.

Ibtissam Bouchaara est éducatrice spécialisée à la Sauvegarde de l'Enfance de la Marne, association qui gère, entre autres, le Foyer Bellevue à Châlons-en-Champagne, où le jeune Denko Sissoko a trouvé la mort le 6 janvier 2017.

Pour avoir apporté son témoignage sur Radio Primitif peu après cette tragédie, pour avoir fait preuve d'intégrité, Ibtissam Bouchaara fait l'objet d'une mise à pied conservatoire. C'est pour ces raisons que nous apportons notre soutien inconditionnel à notre camarade qui a dénoncé

les conditions d'accueil des mineur-e-s isolé-e-s au sein du foyer Bellevue dans la Marne, cela conformément aux valeurs qui nous animent.

Nous dénonçons les ordres préfectoraux qui amènent les services de police à intervenir dans les structures de travail social et notamment dans les structures d'accueil. ■

Paris, le 31 janvier 2017

**NOUS DÉNONÇONS
LES ORDRES
PRÉFECTORAUX QUI
AMÈNENT LES SERVICES
DE POLICE À INTERVENIR
DANS LES STRUCTURES
DE TRAVAIL SOCIAL**

Pour nous contacter :

**EGATS,
Fédération Santé et Action Sociale
263 rue de Paris - Case 538
93515 Montreuil cedex
egats2015@gmail.com**

ÉLECTIONS AUX CCPD

Les assistantes maternelles et familiales désignent leurs représentant-e-s

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



AUDE

	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	FSU		CGT		FO	
				VOIX	%	VOIX	%	VOIX	%
2017	1992	562	556	385	69,3	82	14,7	89	16
SIÈGES OBTENUS				4/4		0/4		0/4	
2011	2046	837	822	533	64,9	173	21	116	14,1
SIÈGES OBTENUS				3/4		1/4		0/4	

QUATRE SUR QUATRE

La FSU remporte les quatre sièges à la Commission consultative paritaire départementale et maintient sa place de 1^{ère} organisation syndicale représentant les assistantes maternelles et familiales dans l'Aude.

Le 21 février 2017, les 1992 assistantes maternelles et familiales du Département ont voté pour élire leurs représentant(e)s à la CCPD, placée auprès du Conseil départemental. La FSU a défendu son bilan, mené une campagne de proximité avec des réunions par secteurs géographiques, élaboré tracts et profession de foi pour sensibiliser à ce vote des collègues souvent isolées.

Quatre sièges étaient à pourvoir, 3 organisations syndicales, FSU, CGT, FO présentaient des listes. La liste FSU arrive largement en tête, améliore encore de 5% son score de 2011 avec 69,3% des suffrages et obtient la totalité des quatre sièges à pourvoir !

UN ENGAGEMENT RECONNU

Ce résultat est la reconnaissance de l'engagement et du travail de terrain accompli depuis des années

par la FSU et ses élu(e)s auprès des collègues travaillant au Département, dans les mairies ou pour des employeurs particuliers. Tout ceci a été possible grâce à l'implication et au dynamisme de nos camarades assistantes maternelles et familiales, à leur travail d'information, de soutien et de défense des collègues.

Ce beau résultat témoigne de la confiance et du soutien des assistantes familiales et maternelles à leurs élu(e)s FSU et au travail accompli avec et pour elles au cours du dernier mandat. C'est aussi un message fort et un encouragement pour continuer ce travail militant.



HAUTE-VIENNE

LE BUG

Les élections à la Commission consultative paritaire départementale (CCPD) de la Haute Vienne étaient initialement prévues le 16 février 2017.

Le syndicat Inter 87 FSU fort de son activité chez les assistants familiaux du Conseil départemental avait fait le choix de renouveler et d'élargir son alliance pour cette élection avec le secteur associatif, comme en 2011. Mais *a contrario* d'élections précédentes, la réunion de préparation pour les élections professionnelles était verrouillée par la publication en amont d'un arrêté fixant tous les détails de celles-ci. Et bingo! Faute d'avoir loué une boîte postale pour isoler et neutraliser le stockage des enveloppes de vote, 250 plis envoyés par correspondance ont été ouverts au service courrier! Les élections ont donc été reportées au 28 mars.

LE PLAGIAT

Mieux encore, le syndicat CGT a cru bon de présenter sa liste en plagiant la profession de foi de la FSU de 2011, dont la maquette et les illustrations ont été réalisés par le graphiste de la FSU Territoriale. Or, nous avons décidé, quant à nous, d'une continuité graphique dans notre matériel électoral en reprenant l'illustration de 2011 pour les élections de 2017 (voir ci-contre). Bilan une confusion rare dans ce scrutin déterminant pour la représentation des 2 100 assistants familiaux et maternels de notre département. Le ressentiment est grand chez tous ceux qui œu-



EN DIRECT DU SNUITER-FSU

vrent pour donner à ces élections professionnelles la solennité et le respect qui s'imposent.

Le 28 mars 2017, un vote massif pour la liste unitaire «FSU-Associations» est indispensable, il est la meilleure réponse à ces manœuvres et cafouillages, et offre seul, une garantie de sérieux. ■

VAL-DE-MARNE

La profession se développe mais dix fois moins qu'en 2011 (+ 187 en 6 ans) tandis que l'on constate une nouvelle chute de la participation au vote (-6% de votants). Dans ce contexte, la liste «Mamans» reste en tête et progresse de +4,34% sans retrouver son score de 44% de 2005; la liste CGT reste deuxième et baisse légèrement (-0,43%); la liste FSU reste troisième mais enregistre la plus forte progression (+7,3% et son meilleur score avec 29,38% des voix.

DES ÉCARTS QUI SE RESSERRENT

On note que l'absence de liste CFTC a profité en partie à la liste «Mamans» et surtout à la liste FSU. La FSU a l'électorat le plus fidèle : elle ne perd que 13 voix, la liste «Mamans» en perd 89, et la CGT 123.

Ainsi, les écarts se resserrent entre les trois listes : il y avait 18% entre la liste «Mamans» et la FSU, il n'y a plus que 10% entre les deux, il y avait 4% entre la CGT et la FSU, il n'y a plus que 1,7%.

La répartition des sièges reste la même avec deux élues «Mamans», deux élues CGT, une élue FSU (Sylvie Trouillet). ■

				FSU		Association «Mamans»		CGT		CFTC	
	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	VOIX	%	VOIX	%	VOIX	%	VOIX	%
2017	6582	1102	1004	292	29,38	397	39,54	312	31,07	pas de	
SIÈGES OBTENUS				1/5		2/5		2/5		liste	
2011	6395	1468	1381	305	22,08	486	35,2	435	31,5	155	
SIÈGES OBTENUS				1/5		2/5		2/5		0/5	
2005	5308	1908	1814	468	26	799	44	547	30	pas de	
SIÈGES OBTENUS				1/5		2/5		2/5		liste	

Souffrance au travail : alerte !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Provence-Alpes-Côte d'azur

Dans chaque collectivité, après chaque élection, le nouvel exécutif souhaite mettre sa « touche » sur plusieurs grands dossiers. Les réorganisations des services avec parfois des déménagements, la révision du temps de travail ou la mise en place de nouveaux critères pour les avancements de grade et les promotions internes impactent directement les conditions de travail et la vie personnelle des agents. L'inquiétude mais surtout la souffrance psychologique des agents grandissent dans nos collectivités.

La FSU Territoriale du Conseil Régional PACA estime que la situation est assez grave aujourd'hui pour alerter l'opinion publique sur un des sujets majeurs du XXI^e siècle : la Souffrance au travail.

Comment ne pas avoir une pensée pour les agents exaspérés moralement qui pensent « aux pires idées » pour mettre fin à cette souffrance silencieuse mais bel et bien présente comme dernièrement dans un lycée marseillais, où un agent a tenté de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail.

Réorganisations des services, déménagements, révision du temps de travail, tant de sujets chers aux exécutifs du moment partout en France mais qui engendrent de l'inquiétude et surtout de la souffrance psychologique pour les personnels qui les subissent.

DEVOIR D'ALERTE

Au Conseil régional PACA, depuis les dernières élections, de nouvelles méthodes de travail, de management ont vu le jour et les agents n'y ont pas échappé ! Il n'y pas un jour sans qu'un agent interpelle la FSU Territoriale du Conseil Régional sur sa souffrance psychologique. Devons-nous attendre que d'autres drames se produisent pour agir ? Devons-nous rester inertes et silencieux face à la catastrophe qui semble être annoncée ? Pour la FSU Territoriale du Conseil Régional PACA il n'en est pas question ! Aujourd'hui, plus que jamais, il est de notre devoir en tant qu'orga-

nisation syndicale, qui de plus est majoritaire, de tirer un signal d'alerte fort sur ce fléau qui touche de plus en plus de personnels qui se retrouvent désabusés face à cette situation dramatique. Nous avons à cet effet alerté la Presse qui elle-même en a informé l'opinion publique (cf. articles *La Provence* et *La Marseillaise*).

VIOLENCE DU NOUVEAU MANAGEMENT

L'année qui vient de s'écouler a vu naître de nouvelles méthodes de management basées sur l'intimidation. La menace et la peur ont vu le jour avec pour conséquence la dégradation absolue des conditions de travail.

Cette situation alarmante a pour conséquence moins d'épanouissement dans le travail et moins l'impression de rendre un service de qualité, un doute sur les perspectives professionnelles, une augmentation des arrêts de travail. Les demandes de rendez-vous avec le psychologue ainsi qu'avec la médecine du travail augmentent considérablement. Ceci n'est pas dû au simple fait du hasard mais à une bien triste réalité que nous dénonçons avec force.

LA FSU MOBILISÉE

Au-delà « d'un simple matricule administratif que représente un agent pour certain », ce sont avant tout « des êtres humains en souffrance » ! Pour la FSU Territoriale du Conseil Régional PACA c'est inacceptable et totalement scandaleux d'en arriver là, surtout dans le contexte sociétal difficile que nous traversons qui appelle à plus de solidarité, d'humanisme pour le mieux vivre ensemble.

La FSU Territoriale du Conseil Régional PACA sera plus que jamais, « fer de lance » dans la bataille contre cette terrible souffrance injustifiée que nous combattons de toutes nos forces. « *La maladie du siècle à venir ne sera pas celle-là* ». Nous ne laisserons pas notre collectivité sombrer, comme France Télécom dans ses années noires. ■

FORMATIONS SYNDICALES

2017



LA FSU TERRITORIALE



D'autres modules de formation viendront enrichir ce plan, en vue de la mise en place d'une démarche formative pour l'année 2017/2018, dans la perspective des prochaines élections professionnelles. La liste de ses modules vous sera transmise par courriel et nous consulterons les Syndicats locaux afin d'élaborer une prévision de participation de nos camarades.

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 :

(AS : adhérents des sections et des syndicats locaux)

AS4 MIEUX COMPRENDRE LA PROTECTION SOCIALE animé par Monique Daune (SNES) et Jean-Luc Pirenet se déroulera à Paris (CIG Pantin) le 31 mai 2017.

AS1 NOTRE SYNDICALISME : LE SNUTER ET LA FSU DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL animé par Noël Dauce (SNU TEFI) et Daniel Clerembaux se déroulera à Paris (CIG Pantin) le 13 juin 2017.

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

CL1 PRISE DE NOTES ET COMPTE RENDUS
du 20 au 22 mars 2017

CL2 PRISE DE PAROLE EN PUBLIC
du 12 au 14 juin 2017

CL3 ANIMER ET PARTICIPER AUX RÉUNIONS
du 25 au 27 septembre 2017

CL4 RÉDIGER UN TRACT OU UNE AFFICHETTE
du 13 au 15 novembre 2017

En Nouvelle-Aquitaine, les agents leur voix pour défendre un service au plus près des usagers

EN DIRECT DU SNU^{NA} TER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Nouvelle Aquitaine

Un an après la création de la nouvelle Région, les agents se sont mobilisés à l'appel de l'intersyndicale (CFDT, CGT, FAFPT, FO, FSU, UNSA) dans laquelle la FSU (2ème organisation syndicale de la Région) a pris toute sa part : plus de 200 agents à Poitiers le 9 janvier, plus de 150 à Limoges le 11 et autant à Bordeaux le 13 janvier.

LES VŒUX DES AGENTS POUR 2017

Les agents ont fait le choix d'une mobilisation originale, au moment des cérémonies officielles des vœux, en présentant leurs propres vœux au Président Rousset : «*Je Vœux*» une administration qui fonctionne, «*Je Vœux*» connaître enfin les missions qui me sont confiées, «*Je Vœux*» travailler avec des outils qui fonctionnent, «*Je Vœux*» des droits sociaux harmonisés par le haut, «*Je Vœux*» un service public de qualité et de proximité, «*Je Vœux*» l'égalité entre les agents, «*Je Vœux*» la transparence, «*Je Vœux*» un plan d'accompagnement au changement pour tous les agents, «*Je Vœux*» être informé-e, être consulté-e, être entendu-e, être respecté-e,... Par ailleurs, les cérémonies officielles des vœux ont été largement boudées par les agents, elles ont rassemblé deux fois moins de participants que l'an passé.

UNE CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE RÉGION DANS LA DOULEUR ET L'INCERTITUDE

En effet, la Région Nouvelle-Aquitaine, résultat de la fusion de l'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes, qui compte 8300 agents (dont 2700 dans les services) se construit dans la douleur et dans l'incertitude.

Enclenché tardivement au printemps 2016, le processus de réorganisation des services paraît interminable : la Direction générale a été organisée seulement au printemps 2016, les 8 pôles entre juillet et no-

vembre, et l'organisation de la quarantaine de directions a été présentée en décembre 2016 et en janvier 2017 au Comité technique.

Le processus est marqué par un manque criant d'information, une quasi absence de concertation avec les agents, et beaucoup d'incohérences.

Cette situation engendre beaucoup de mal être chez les agents (parmi lesquels beaucoup de cadres), ce qui a été sous-estimé et parfois nié par la Direction générale.

FORTE CENTRALISATION À BORDEAUX

La construction de la nouvelle Région se caractérise également par une forte centralisation à Bordeaux où sont basés 12 DGA sur 13, et 70% des directeurs. Le niveau de délégation laissé aux services qui demeurent en Limousin et en Poitou-Charentes est également source d'inquiétude, de même que le maintien des effectifs sur ces territoires. Enfin, l'ex Région Poitou-Charentes avait créé des dizaines de postes très originaux dans le domaine de la formation (des conseillers tuteurs en insertion auprès des apprentis, des animateurs culturels auprès des lycéens, des dé-



Correspondant-e SNU^{NA} TER

font entendre public régional



Correspondant-e SNUTER

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

légus régionaux à l'éducation ou à l'orientation, des conseillers en organisation pour les lycées,...). Leurs missions sont aujourd'hui remises en cause et les agents concernés n'ont pas de visibilité sur leur avenir. C'est pourquoi, à l'unanimité, les représentants du personnel n'ont pas approuvé les organisations proposées lors du Comité technique le 14 décembre 2016 (vote contre) et le 30 janvier 2017 (refus de prendre part au vote).

LA MOBILISATION DES AGENTS A CONTRAINT LA COLLECTIVITÉ À MULTIPLIER LES ANNONCES. CERTAINES CONSTITUENT DES ACTES CONCRETS QUE LES AGENTS ATTENDAIENT :

- ▶ La publication de 80 % des postes qui avaient été gelés à Limoges depuis 2016.
- ▶ l'ouverture du cycle de négociations sur l'harmonisation des droits sociaux issus des 3 anciennes Régions, particulièrement sur la question du temps de travail, du régime indemnitaire et des Œuvres sociales.

Les autres annonces sont des intentions qui vont dans le sens de ce que est demandé, mais que l'admini-

nistration régionale devra traduire en actes concrets : accompagnement des agents au changement, la mise en place de nouveaux outils de communication pour favoriser les échanges entre les sites et entre les agents.

Enfin, tous les postes de sous-directeurs et chefs de service ont fait l'objet d'un appel à candidature comme nous l'avions demandé.

LA FSU DANS L'ACTION

La FSU et ses élu-e-s continuent à agir pour que chaque agent trouve sa place dans la nouvelle organisation, en particulier en exigeant l'application des mesures individuelles et collectives prévues dans le plan d'accompagnement, ainsi que pour le maintien des ETP sur les sites.

Dans les négociations à venir sur l'harmonisation des droits sociaux, ils se battront pour l'alignement sur la situation la plus favorable existant dans les trois anciennes régions et pour le respect des engagements pris par le Président de Région concernant l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires. ■



À Limoges, le 11 janvier

Correspondant-e SNUTER



À Limoges, le 11 janvier

Correspondant-e SNUTER

Le SNUTER FSU Creuse en plein développement

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



SUCCÈS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU CENTRE DE GESTION DE LA CREUSE

Avant les élections professionnelles de décembre 2014, le SNUTER 23 n'était pas représenté dans les instances paritaires placées auprès du Centre de Gestion de la Creuse (CDG23). Grâce à l'appui de la FSU 23 et du SNUipp 23 (très majoritaire dans le département), nous avons réussi à présenter une première liste pour la CAP de catégorie C et une seconde pour le Comité technique (qui fait fonction de CHS-CT). Après une belle campagne électorale, nous avons obtenu plus de 38% des votes (3 sièges sur 8 en CT et 2 sur 8 en CAP C) ! La FSU manquait vraiment, si on en croit les suffrages recueillis. Nous avons enfin obtenu des moyens en termes de décharges pour assurer le travail dans les communes.

Notre présence dans les instances paritaires a été bénéfique pour les personnels. Nous y intervenons pour demander le respect de la législation, sur le temps de travail, le recours aux non titulaires... Nous posons des questions qui jusqu'alors ne l'étaient pas... Et nous avons un positionnement lors des votes qui est aussi une première dans la CAP. Par exemple, avant notre arrivée les licenciements en fin de stage étaient toujours validés à l'unanimité !

UNE ACTIVITÉ SYNDICALE DE PROXIMITÉ

Nous nous rendons régulièrement dans les collectivités, dans les écoles pour rencontrer les agents. Nous communiquons par l'envoi de mails, de documents ou de journaux pour que les agents connaissent leurs droits et notre activité. Le retour des collègues est encourageant.. Nous avons créé des sections syndicales, dont une au Conseil Départemental en juin 2016 qui, depuis sa création, a doublé son nombre d'ad-

hérents. Malgré sa jeunesse, notre section a été en capacité de participer solidairement à un mouvement de grève des agents du Conseil Départemental le vendredi 10 février 2017, lancé par FO et CFDT.





Michel Martet

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Nous nous sommes mobilisés dans le mouvement contre la «Loi Travail». Nous travaillons en intersyndicale sur un dossier CHSCT qui a été largement médiatisé (presse locale et info régionale). Nous avons relayé le mouvement national



Michel Martet

**Guéret, 2015 :
La Creuse au
centre de la
défense des
services publics**

sur le statut des ATSEM par une conférence de presse.

L'ACTION CONTRE LA PRÉCARITÉ

Dernière action, dans le cadre de la prorogation des obligations de la loi Sauvadet, nous avons interpellé, par courrier, tous les maires et présidents des structures pour leur rappeler l'obligation qui leur est faite de présenter au CT du CDG 23, un rapport sur la situation des agents contractuels et un plan de titularisation. Nous connaissons de nombreux agents qui rentrent dans ce dispositif, mais à ce jour, une seule collectivité sur près de 300 a saisi le CT et titularisé l'agent concerné...

**OBJECTIF 2018 :
DEVENIR L'ORGANISATION SYNDICALE
INCONTOURNABLE CHEZ LES TERRITORIAUX !**

Notre nombre d'adhérents est en progression régulière. Nous sommes présents maintenant dans de nombreuses communes petites ou grandes. Nous voulons faire de la FSU le syndicat fort du département lors des prochaines élections professionnelles de 2018. Nous travaillons tous ensemble, au sein de la FSU départementale pour construire un syndicalisme de proximité et de défense des agents territoriaux et des services publics locaux. ■

POUR NOUS CONTACTER

**La FSU territoriale,
542 Maison des Associations de Braconne
23000 GUÉRET**

TÉL. : 05 55 41 16 32

MAIL : sduclias23@laposte.net

**PERMANENCES : lundi, mardi, vendredi
des semaines scolaires**



Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) a été institué par la loi n°2015-1776 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Il se substitue à plusieurs instances : le Haut Conseil de la famille (HCF), le Conseil national des retraités et des personnes âgées (CNRPA), le

SOCIÉTÉ

Haut Conseil de l'Enfance

A group of children are participating in a demonstration or parade. They are holding large, hand-drawn signs of alarm clocks. The children are wearing yellow and black striped vests. In the background, there are buildings and a sign that reads "CINQ AVENUES LE CARRÉ S. BARNABÉ".

Conseil national pour la bientraitance et les droits des personnes âgées et handicapées (CNBD), le Conseil technique des clubs et équipes de prévention spécialisée (CTPS), le Comité national de soutien à la parentalité (CNSP) et la Commission – provisoire - « Enfance et adolescence » de France Stratégie.

SOCIÉTÉ

à la Famille, et de l'Âge

JMB

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) a été installé le mardi 13 décembre 2016 sous la présidence de Bertrand Fragonard par Laurence Rossignol, ministre en charge notamment de la famille et de l'enfance et Pascale Boistard, secrétaire d'état en charge des personnes âgées et de l'autonomie.

COMPOSITION ET MISSIONS

230 personnes composent le Haut Conseil... c'est beaucoup. Il est divisé en trois formations devenues depuis des Conseils : Famille, Enfance et Adolescence, Âge. A noter que 12 enfants de 9 à 15 ans participent au Haut Conseil.

La présidence du HCFEA sera tournante. Jusqu'en novembre 2017, c'est Bertrand Fragonard, Président du Conseil de l'Âge qui l'assurera.

Les conseils se réuniront séparément et se retrouveront en plénière tous les 6 mois. Chaque conseil se réunira 4 fois au cours du 1er semestre 2017. Le but est de produire notes et rapports adoptés ou non au consensus.

Le HCFEA anime le débat public et apporte aux pouvoirs publics une expertise prospective et transversale sur les questions liées à la famille et à l'enfance, à l'avancée en âge, à l'adaptation de la société au vieillissement et à la bienveillance, dans une approche intergénérationnelle. Le programme de travail annuel tient compte des saisines du Premier ministre

SOCIÉTÉ



Franck Houllgatte

et des ministres concernés ainsi que des propositions de chacune des formations spécialisées. En outre, dans le cadre des formations spécialisées dans le champ de l'enfance et de l'âge, le Haut Conseil donne avis sur les projets de loi ou d'ordonnance dont il est saisi par le ministre compétent.

Lors de la séance d'installation, Laurence Rossignol a mis l'accent sur la transversalité, la nécessité de nourrir le débat public et de produire des analyses et des approches prospectives. Elle a abordé plusieurs points : la famille en général mais aussi monoparentale, homoparentale, la question de l'enfance en difficulté (mais rien sur les mineurs étrangers, sujet, pourtant d'actualité), jeunes filles en difficulté...

Le statut des aidants sera aussi au cœur des réflexions. Selon la ministre, la loi ASV est financée et grâce à la territorialisation et les CDCA, la démocratie participative va se développer : on peut y croire. Le HCFEA constitue, conjointement avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées, une commission permanente en charge des questions de bientraitance. Il peut en outre, ainsi que chacune de ses formations spécialisées, constituer en son sein des commissions de travail composées de membres du Haut Conseil ainsi que, le cas échéant, de personnalités extérieures.

«DISPOSER DE TEMPS ET DE DROITS POUR S'OCCUPER DE SES ENFANTS, DE SA FAMILLE ET DE SES PROCHES EN PERTE D'AUTONOMIE»

Le HCFEA envisage pour 2017 de travailler ce thème transversal et commun aux trois Conseils. Il s'agit de réfléchir aux conditions permettant aux personnes, en particulier lorsqu'elles sont actives ou en âge d'être actives, de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches : les enfants dont elles ont la charge, des proches en situation de vulnérabilité, de handicap ou de perte d'autonomie.

La question centrale est celle des congés et des possibilités de réduction d'activité ou d'aménagements légaux ou conventionnels de la durée du travail pour raison « familiale » au sens large : situations éligibles, conditions d'accès, degré de contrainte dans la « levée » des droits (préavis...), opposabilité, durée, rémunération et « taux de remplacement »... Dans l'analyse du « statut » de la personne en congé, une attention particulière sera portée à la validation de ces périodes dans le cadre de l'assurance retraite (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer notamment). Sera étudiée la question de l'opportunité d'intégrer ces droits au sein du Compte personnel d'activité (CPA) et des possibilités de fongibilité.

La question des droits des non-salariés fera aussi l'objet d'un examen particulier. En particulier, la présentation des premiers éléments dont la CNAF dispose de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ainsi que les nouveautés apportées par la loi de décembre 2015 relative à l'adap-

tation de la société sur le statut des aidants « familiaux » (droit au répit notamment).

Au-delà du droit du travail et du droit social (et de l'action sociale des régimes de base et complémentaires), la question de la mobilisation des entreprises pour favoriser l'articulation emploi-famille de leurs salariés parents ou aidants apparaît incontournable : degré d'implication des employeurs sur cette question, bonnes pratiques, labels et chartes existants, observatoires valorisant et diffusant ces bonnes pratiques, modalités de « flexibilité » ou de soutien promues par l'employeur (compte-épargne temps, modulation des horaires, télétravail,...), bilan du crédit impôt famille introduit en 2004, place de cette thématique dans les négociations professionnelles.

SOCIÉTÉ

PROGRAMME DE TRAVAIL DU CONSEIL DE LA FAMILLE POUR 2017

Le Conseil de la famille du HCFEA prend la suite du Haut Conseil de la famille, créé en 2009, et s'inscrit dans la continuité des travaux et réflexions réalisés par celui-ci. La création du HCFEA conduira cependant à situer ces travaux dans une perspective plus large, amenant le Conseil de la famille à s'interroger, en liaison avec les deux autres Conseils du HCFEA (Enfance et Âge), sur les articulations entre la dimension familiale des politiques publiques et celles liées aux relations entre générations, qu'il s'agisse des plus jeunes ou des plus âgés. De manière transversale à l'ensemble du programme, une attention particulière sera accordée dans l'ensemble des travaux aux différences entre hommes et femmes, au rôle de la famille élargie et aux différences selon l'origine sociale ou géographique des familles.

Le HCFEA propose de mettre à son programme pour 2017 :

- ▶ un grand thème spécifique, qui sera traité sur plusieurs séances. Deux ont été identifiés : la lutte contre la pauvreté des familles et des enfants et la réduction des inégalités d'une part ; le soutien à la parentalité d'autre part ;
- ▶ des séances consacrées à des sujets qui étaient récurrents au HCF : une sur le développement de l'accueil du jeune enfant et une sur les ruptures familiales ;
- ▶ une séance consacrée aux sujets du thème commun aux trois Conseils qui concernent directement la politique familiale.

COMMENT LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE DES FAMILLES ET DES ENFANTS, ET RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ?

On constate que le taux de pauvreté des familles et des enfants reste préoccupant : en 2014, près d'un enfant mineur sur cinq était recensé comme pauvre. Or, la pauvreté est très liée à la situation sur

SOCIÉTÉ

le marché du travail (chômage, travailleurs pauvres, précarité...) mais aussi à la situation familiale (monoparentalité et/ou nombre d'enfants), ces deux dimensions n'étant pas indépendantes.

Après un état des lieux des niveaux de vie selon les configurations familiales et des redistributions opérées par les prestations familiales et de logement, les minima sociaux et le système de prélèvements (cotisations et fiscalité), le HCFEA propose de choisir des angles d'attaque spécifique notamment parmi les thèmes suivants :

- ▶ Trajectoires des niveaux de vie, durée des situations de pauvreté, pauvreté sur le cycle de vie. Connaître dès leurs premières années l'expérience de la pauvreté expose les enfants à des risques aggravés de précarité tout au long de leur cycle de vie. De même la lutte contre des situations temporaires de pauvreté des familles ne peut être appréhendée de la même manière que pour les situations plus durables.

- ▶ La mesure de la pauvreté monétaire ; élargissement à d'autres dimensions que la pauvreté monétaire.

- ▶ Accès aux droits et aux services, non-recours.

- ▶ Situation des familles monoparentales : état des lieux des politiques d'insertion notamment pour le RSA majoré ; apport des prestations et pensions alimentaires dans le revenu disponible des familles (un lien est possible avec les travaux récurrents du HCF sur les ruptures familiales).

- ▶ Situation des familles nombreuses ou très nombreuses et apport des prestations au revenu disponible.

- ▶ Impact sur la pauvreté des familles de la création d'un revenu minimum en analysant différents variantes de ce dernier niveau, prise en compte du nombre et de l'âge des enfants ou au contraire revenu invariant avec le nombre d'enfants mais prestations familiales en sus.

- ▶ Si les données disponibles le permettent, rôle des solidarités privées, notamment au sein de la famille ou entre générations.

LES POLITIQUES DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Le thème du soutien à la parentalité fait partie des priorités de la convention d'objectifs et de gestion (COG) actuelle de la CNAF (2013-2017), et a vocation à rester un axe majeur de la prochaine COG en cours de préparation. Le HCF a travaillé sur ce thème en 2016 et publié un rapport sur les principaux dispositifs actuels.

Dans la perspective de préparation de la prochaine COG, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) vient de mettre en place des groupes de travail pour « ré-interroger collectivement les objectifs et les modalités d'action de la politique de soutien à la parentalité en lien avec l'ensemble des acteurs du champ », afin de dépasser la logique de gestion par dispositifs et prendre en compte les initiatives apparues sur le terrain. Ces travaux pilotés par la DGCS devraient durer jusqu'à l'été.

En outre, sur ces sujets, il faut garder à l'esprit la nécessité d'une bonne coordination avec le Conseil de l'enfance et de l'adolescence.

L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

Le développement d'une offre de qualité en matière d'accueil des jeunes enfants doit faire partie des priorités constantes des pouvoirs publics, accompagnées d'objectifs quantitatifs fixés à la CNAF. Il est attendu du HCFEA, comme le faisait régulièrement le HCF, de produire annuellement un bilan de cette politique, tant sur les aspects quantitatifs que qualitatifs. Celui-ci n'a pu être produit en 2016 compte tenu de la transformation du Haut Conseil ; il est souhaitable que le HCFEA puisse produire un bilan à la rentrée 2017. Il est prévu aussi un bilan d'étape des schémas départementaux des services aux familles.

Si les données disponibles le permettent, deux axes pourraient être approfondis au-delà du bilan d'ensemble :

- ▶ la répartition territoriale de l'offre et les inégali-



tés éventuelles en regard des besoins ;
 ► le recours aux assistantes maternelles et les raisons de sa baisse apparente.

LES RUPTURES FAMILIALES

Dans le contexte de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la Justice au XXI^e siècle qui institue une procédure alternative pour le divorce par consentement mutuel et étend la « tentative de médiation préalable obligatoire » à plusieurs tribunaux de grande instance, et de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 qui crée une agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (dite « ARIPA »), une séance pourrait être consacrée à ces sujets, avec un point sur :

► Le suivi des recommandations du rapport de C. Thélot Les ruptures familiales et leurs conséquences : 30 recommandations pour en améliorer la connaissance ;



Essa Kamino

- La médiation familiale dans le contexte judiciaire ; les espaces de rencontre parents- enfants ;
- Un premier bilan de la mise en place de l'agence de recouvrement des pensions alimentaires au sein de la CNAF début 2017.

PARTICIPATION À L'EXERCICE DE PROJECTIONS À HORIZON 2060 PILOTÉ PAR LE HAUT CONSEIL DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

Le HCFiPS coordonne un exercice de projection à moyen-long terme des perspectives de dépenses et de financement des régimes de protection sociale en lien avec les Conseils compétents et les administrations concernées.

Deux domaines concernent le HCFEA :

- la politique familiale (projections réalisées par la CNAF et la DSS) ;
- la dépendance (projections réalisées par la DREES et l'INSEE).

Le HCFEA est représenté au sein du HCFiPS et le secrétariat général participera aux groupes de travail techniques mis en place par celui-ci. Une présentation des résultats de ce travail sera faite au Conseil de la famille juste avant ou juste après l'été.

PROGRAMME DE TRAVAIL DU CONSEIL DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE POUR 2017

Le Conseil de l'enfance et de l'adolescence est une instance nouvelle dans le paysage des politiques publiques, avec son collège d'enfants et d'adolescents associé. Il a été mis en place pour répondre à des constats et recommandations de plusieurs acteurs institutionnels et associatifs du champ de l'enfance et de l'adolescence : le rapport annuel du Défenseur des droits consacré aux droits de l'enfant du 20 novembre 2015, reprenant le rapport qu'il avait adressé au Comité des droits de l'enfant de l'ONU au prin-



Essa Kamino

SOCIÉTÉ

temps 2015 et des recommandations de ses prédécesseurs ; le collectif Construire ensemble la politique de l'enfance (CEP-Enfance) réunissant 105 organisations ; le collectif Agir ensemble pour les droits de l'enfant (AEDE) réunissant 54 organisations ; le rapport 2015 « Pour un développement complet de l'enfant et de l'adolescent » de la commission Enfance et adolescence de France Stratégie ; le Comité français pour les droits de l'enfant (Cofrade) ; les rapports de l'UNICEF fondés sur une consultation des enfants.

Le Conseil de l'enfance et de l'adolescence a pour mission d'aborder les politiques publiques qui le concernent à partir du meilleur intérêt de l'enfant, de ses droits et de ses besoins spécifiques, ainsi que des conditions assurant son bon développement et son épanouissement. Il s'agit de mettre en concordance nos lois, nos conceptions et nos moyens, afin de les ajuster aux évolutions sociétales, scientifiques, technologiques et internationales.

La dimension intergénérationnelle du HCFEA reflète le fait qu'aujourd'hui comme hier, toutes les générations sont liées entre-elles. Être respecté et pris en considération, pouvoir s'exprimer et être entendu, ne doit pas être une question d'âge.

LE PROJET DE TRAVAIL DU CONSEIL DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE POUR 2017 COMPORTE :

- 1) Un grand thème spécifique à notre Conseil, qui sera traité sur plusieurs séances ;
- 2) Un suivi régulier de la mise en œuvre des recommandations du Comité des droits de l'enfant de l'ONU, qui répond à la demande de longue date de ce Comité comme des associations des droits de l'enfant ;
- 3) La contribution au thème commun du HCFEA ;
- 4) Enfin, certaines séances, le cas échéant, pourront porter sur des saisines du Premier Ministre ou du Ministre en charge de l'Enfance ou sur une délibération à propos de projets de loi et d'ordonnance concernant l'enfance.

PROGRAMME DE TRAVAIL DU CONSEIL DE L'ÂGE POUR 2017

Le programme envisagé comprend un thème commun aux trois formations et des thèmes propres à la formation Âge et des travaux spécifiques prévus par la loi de décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (dite « loi ASV »). Des thèmes propres à la Formation Age

A) Suivi des textes d'application et des rapports prévus par la loi ASV

► L'état des textes d'application de la loi établi par la DGCS au 31/12/2016 a été transmis aux membres du Conseil de l'Âge début janvier, ainsi que la liste des rapports à transmettre au Parlement. Ces documents seront régulièrement actualisés.

► Le Secrétariat général fera si nécessaire des notes de commentaires sur les décrets et rapports en question.

B) Questions liées à la perte d'autonomie

Pour 2017, le Conseil traitera du système de prise en charge de la perte d'autonomie (situation actuelle et recommandations).

Il s'agit de faire un état des lieux (pour analyser notamment les apports de la loi ASV d'une part, de la création du crédit d'impôt pour les emplois familiaux d'autre part).

Sur la base de cet état des lieux, le rapport étudiera l'ensemble des propositions de réforme



«sur la table» et dégagera des orientations qui seront soumises au Conseil pour délibération.

Dans ce cadre, il est envisagé de créer soit une commission spécialisée (comme prévu dans l'article 1er du décret du 25 octobre 2016) soit un groupe de travail chargé d'étudier le recours à l'assurance privée dans la prise en charge de la perte d'autonomie (travaux prévus dans l'article 69 de la loi ASV10), la question d'une assurance «publique» étant traitée en «formation plénière» du Conseil de l'Age. Les travaux de cette commission seront discutés dans la note d'ensemble préparée par le Secrétariat Général.

C) Questions liées à la santé et à la prise en charge des dépenses de soins des personnes âgées

Un rapport (qui pourrait être adopté à l'automne 2017) portera sur la prise en charge des dépenses de soins (place de l'assurance maladie et des couvertures complémentaires santé).

Dans ce cadre, il est envisagé de créer une commission spécialisée chargée d'étudier la situation spécifique des dispositifs médicaux.

Le rapport 2017 sera prolongé par des travaux portant sur les problèmes d'organisation des soins et les politiques de prévention.

La programmation de ces travaux sera faite en lien avec le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM).

D) Questions liées au logement et au cadre de vie

Dès l'été des travaux seront lancés sur le logement intermédiaire.

TRAVAUX SPÉCIFIQUES PRÉVUS PAR LA LOI ASV

► Suivi de la mise en œuvre des politiques d'autonomie dans les départements par les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA). Il est proposé de réaliser avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) un premier bilan fin 2018, compte tenu de l'installation récente des CDCA.

► Suivi du programme MONALISA (Mobilisation nationale contre l'isolement social des âgés).

SOCIÉTÉ



JIMB

Franck Houlgatte

Justice pour et les autres

SOCIÉTÉ

A lors que la mort d'Adama Traoré et le viol commis à l'encontre de Théo Luhaka illustrent tristement l'existence de violences policières, les députés viennent d'approuver le projet de loi « Sécurité Publique », qui assouplit les règles de légitime défense pour les policiers et durcit les peines pour outrage aux forces de l'ordre.

Dans ce contexte inquiétant, une partie de la population se mobilise et attend, à l'inverse de ce projet, des réponses adaptées des pouvoirs publics pour que ce genre de brutalités intolérables ne se reproduisent pas. C'est d'autant plus urgent que cette situation alimente les tensions dans les quartiers populaires. Elle tend à stigmatiser aussi une partie de la jeunesse.

Pour empêcher les dérapages violents, des mesures doivent être mises en place. La FSU demande au gouvernement l'ouverture de discussions sur ce sujet. Elle affirme que le nécessaire besoin de sécurité ne saurait s'opposer ni aux libertés, ni au respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux. La police doit assurer ses missions de service public au service du vivre ensemble et de tou-te-s les citoyen-nés. Les sanctions prévues pour les manquements constatés doivent être appliquées. Le contrôle de la justice sur les actions policières doit être assuré afin de garantir les libertés individuelles. Il est nécessaire aussi d'élargir à tou-tes les citoyen-nés la saisine du Défenseur des Droits.

Dans le même temps, il faut donner à la police les moyens de remplir ses missions de service public et rétablir la police de proximité.

C'est pourquoi la FSU a appelé à participer au rassemblement du samedi 18 février à 15h, place de la République à Paris mais aussi en province, initié avec la LDH, le Cran, le Mrap, Sos Racisme et la CGT, et appelle à la Marche pour la Justice et la Dignité au départ de la place de la Nation le samedi 19 mars 2017. ■

PARTOUT EN FRANCE, MARCHONS POUR LA JUSTICE

Le 19 mars aura lieu, à Paris place de la Nation à 14h, pour la deuxième année consécutive, une marche pour la justice et la dignité. Nos organisations appellent à la solidarité et à cette manifestation qui se tient à l'appel des familles de victimes de violences policières. Elle se tient après l'agression insupportable dont Théo a été, après beaucoup d'autres avant lui, la victime.

Parce que les violences policières ne sont pas commises qu'en Ile-de-France, parce que les victimes de ces violences sont de toutes origines, c'est partout en France que nous appelons à manifester le 19 mars 2017.

AVEC CES MARCHES, NOUS CRIONS NOTRE COLÈRE.

Colère face à des violences policières dont le caractère répétitif trahit une conception pervertie de la sécurité publique et de la protection des citoyens; colère face à une impunité manifeste et à un «deux poids, deux mesures» qui minent l'égalité des citoyens devant la justice; colère devant des

Adama, Théo les victimes

SOCIÉTÉ

JMB

A l'appel de la LDH, le Mrap, la CGT, la FSU

Le 19 mars, contre les violences policières, les discriminations, le racisme.



décisions gouvernementales qui visent à renforcer le poids de la police vis-à-vis de la justice, de la jeunesse et de la population.

**AVEC CES MARCHES, NOUS SIGNIFIONS :
ALERTE !**

La police exerce un métier difficile. Il lui arrive d'en payer chèrement le prix et de dénombrer ses victimes, tombées parfois dans d'atroces conditions. La France ne manque pas d'en porter le deuil. C'est donc une énorme responsabilité que d'être policier, de porter arme à la ceinture, d'incarner la force de la loi et, au-delà, la République. Cette responsabilité n'autorise aucun passe-droit ; au contraire, elle oblige. D'où notre alarme : manifestations de racisme, discriminations, comportements humiliants, violences et indulgences coupables marquent aujourd'hui les interventions policières.

**AVEC CES MARCHES, NOUS DISONS :
UNE AUTRE POLICE EST NÉCESSAIRE.**

Cette situation relève certes d'un contexte politique dégradé, marqué d'inégalités,

d'injustices et d'invocations à un ordre qui se retourne contre les libertés individuelles et collectives. Pour autant, elle n'est pas fatale et il est impératif d'adopter des mesures qui recentrent la police sur ses missions de protection, bannissent les comportements agressifs, punitifs et humiliants, créent les conditions de confiance entre police et population.

**AVEC CES MARCHES, NOUS PORTONS
DES DEMANDES PRÉCISES**

La police doit retrouver sa vocation de protection dans une relation de proximité exercée dans le respect des personnes et de leurs droits. Ses agents doivent recevoir une formation conforme à ces objectifs. Le gouvernement doit rouvrir le dossier du récépissé pour les contrôles d'identité. Sa fonction n'est pas du même ordre que celle des caméras, dont il a seul décidé la généralisation et dans des conditions discutables. Les méthodes d'interpellation à hauts risques déjà interdites dans nombre d'autres pays européens doivent être bannies.

Aujourd'hui, le gouvernement doit prendre les mesures qui s'imposent et ouvrir les discussions nécessaires.

**AVEC CES MARCHES C'EST LA LIBERTÉ,
L'ÉGALITÉ ET LA FRATERNITÉ
QUE NOUS DÉFENDONS**

Les violences policières, dès qu'elles font - ou semblent - faire système, sont un coup de poignard plongé dans le cœur de la République : elles foulent les libertés aux pieds, mettent à bas l'égalité des citoyennes et des citoyens devant la police et la justice, substituent les stigmatisations haineuses et les enfermements identitaires aux valeurs qui fondent notre réalité plurielle, laquelle est aussi notre identité collective.

**C'EST POUR CES RAISONS
ET POUR CES OBJECTIFS
QUE NOUS APPELONS LES CITOYENNES
ET LES CITOYENS,
TOUTES CELLES ET CEUX QUI VIVENT,
ÉTUDIENT ET TRAVAILLENT EN FRANCE,
À MARCHER LE 19 MARS.**

un manifeste pour le service public du XXI^e siècle

SOCIÉTÉ

La Convergence de Défense et Développement des Services Publics (CDDSP) publie un salubre *Manifeste pour le service public du 21^e siècle*. Extraits.

La Convergence de Défense et Développement des Services Publics (CDDSP ou la Convergence) s'est créée en juin 2005 après la grande manifestation de mars 2005 rassemblant 7000 personnes à Guéret sur le besoin de service public de qualité et de proximité dans tout le territoire de la République. Elle se définit comme un réseau citoyen, rassemblant des associations, des syndicats et des partis politiques, ayant pour ambition de contribuer à faire converger tous les mouvements porteurs de l'exigence de Service Public.

UN MANIFESTE VIVANT ET ÉVOLUTIF

Nous écartons l'idée d'un document figé qui ne pourrait pas s'enrichir au fil des luttes, des débats, de l'évolution de la société et des besoins de la population. Pour en tenir compte, sans attendre une réédition de cette brochure, nous renvoyons les lectrices et les lecteurs à sa version numérique évolutive qui figure sur le site de la Convergence.

12 PRIORITÉS POUR LE SERVICE PUBLIC DU 21^e SIÈCLE

Ces douze priorités constituent, sinon un résumé de ce manifeste, du moins les axes de lutte essentiels à développer pour faire prévaloir ce que doit être le Service Public du 21^e siècle pour répondre aux besoins de la population et à leurs évolutions.

1/ Moratoire sur les fermetures, les restructurations et privatisations de services publics ;

2/ Création et mise en place de commissions de service public associant les usagers, les personnels et les élus à tous les niveaux du territoire. Ces commissions auront à charge d'organiser des débats publics afin de définir les besoins et les missions devant relever de l'intérêt général ;

3/ Intégration dans les services publics, au niveau de leur direction, d'une représentation démocratique des personnels, des usagers et des élus permettant de peser réellement sur les décisions ;

4/ Reprises collectives (nationalisations, socialisation, municipalisation...) de missions d'intérêt général transférées au secteur privé/marchand ;

5/ Extension du champ des services publics pour répondre à de nouveaux besoins et à de nouvelles missions sociales (politique familiale, petite enfance, personnes âgées et ou isolées, logement, numérique et haut débit, ...) et écologiques (préservation des biens communs et de la biodiversité, aide à la maîtrise individuelle et collective des impacts environnementaux climatiques) ;





Michel Martet

SOCIÉTÉ

6/ Garantie des statuts gages d'indépendance et de stabilité des agents, d'égalité de traitement et d'efficacité pour tous les usagers. Création d'emplois statutaires pour répondre aux besoins immédiats et titularisation des personnels précaires ;

7/ Attribution des dotations nécessaires aux collectivités territoriales pour l'exercice de leur missions et plan d'investissement pour tous les services publics permettant la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'aménagement du territoire avec un remaillage des services publics de proximité. Celle-ci doit intégrer relocalisation de l'économie, réindustrialisation, changement climatique, développement durable et respect de la biodiversité ;

8/ Développement de la protection sociale avec, comme pilier central, une Sécurité sociale restaurée dans ses prérogatives et élargie dans le champ de ses missions ;

9/ Mobilisation de moyens financiers nouveaux pour les services publics avec la création d'un vaste service public bancaire et d'un pôle public financier réorientant l'argent des banques dans le sens de l'efficacité économique, sociale et environnementale. La réforme de la Banque Centrale Européenne (BCE) doit ouvrir la possibilité de prêts directs aux États et aux organismes publics ;

10/ Réforme fiscale s'inscrivant dans une logique de solidarité et de progressivité de l'impôt, de rééquilibrage des impôts directs et indirects au profit des premiers permettant de consolider des choix budgétaires ambitieux pour le Service Public ;

11/ Inscription dans la Constitution française du lien fondamental entre l'égalité des citoyens, l'exercice des droits et l'accès aux services publics, lien qui doit être défendu également aux niveaux européen et mondial ;

12/ Abandon des traités de libre-échange (TISA, TAFTA, CETA...) pour stopper les mécanismes de marchandisation et préserver les droits fondamentaux des populations. ■



SNU TER

LA FSU TERRITORIALE

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: mars 2017 / Prix: 0,80 euros

Syndicalement VÔTRE n° 45 mars 2017

43

MANIFESTE

POUR LE SERVICE PUBLIC DU 21^e SIECLE



Les éditions Arcane 17

À partir des droits formels conquis lors de la Révolution française, plus de 150 ans de luttes sociales et politiques et de résistances à l'oppression ont été nécessaires pour former un ensemble institutionnel qui laissait entrevoir le passage des droits formels aux droits réels. L'émergence des services publics financés, pour tout ou partie, par le salaire socialisé soit par la cotisation sociale soit par l'impôt concrétisa cette lutte. Enfin, les besoins sociaux ont pu être pris sérieusement en considération ! Mais le mouvement réformateur néolibéral a engagé un processus de destruction de toutes les conquêtes sociales aux fins de «*défaire méthodiquement le Programme du Conseil national de la Résistance*» [Denis Kessler, Challenges, 4/10/2007].

Aujourd'hui, il est nécessaire de converger pour mettre en place des résistances pour faire échec aux politiques austéritaires. Au-delà, nous devons être en capacité de porter, ensemble, un nouveau projet axé sur le Service Public, seul à pouvoir répondre aux exigences démocratiques, sociales, économiques et écologiques du 21^e siècle.

Cette perspective a besoin d'un nouveau manifeste. La Convergence nationale des Services publics et l'ensemble des organisations syndicales, associatives et politiques travaillant avec elle ne le souhaitent pas figé. Elles le mettent à disposition des usagers, des personnels et des élus pour qu'ils s'en saisissent, l'enrichissent et l'utilisent comme outil dans les luttes et les débats.