

**GEL DU POINT D'INDICE** Lettre de Bernadette Groison au Ministre Darmanin/**ACTUALITÉ STATUTAIRE/ LES PROJETS DU GOUVERNEMENT POUR LA FPT/ PPCR/ STOP À LA CASSE DU TRAVAIL SOCIAL!** Pour le maintien et le développement de la Protection de l'Enfance/**TABLEAU DE BORD 2017**

**PAGES 4 à 15**

**ACTUALITÉ SYNDICALE**

**LES RETRAITES À BRAS LE C.O.R.**

**DOSSIER**

**PAGES 16 à 31**

**87** Lutte à Limoges habitat/ Élection CCPD/**AURA** Rien ne va plus à la Région!/**13** travailleurs sociaux en grève au CD/**PACA** Rentrée Scolaire 2017-2018, carton rouge pour la Région/**93** Bagnolet: 49.3 dans le 9-3/ Menaces de suppression de dizaines de milliers d'emplois dans l'animation

**EN DIRECT**

**PAGES 32 à 37**

**ALERTE de l'Observatoire des inégalités LES PAUVRES SONT... DE PLUS EN PLUS PAUVRES**

**SOCIÉTÉ**

**PAGES 38 à 43**

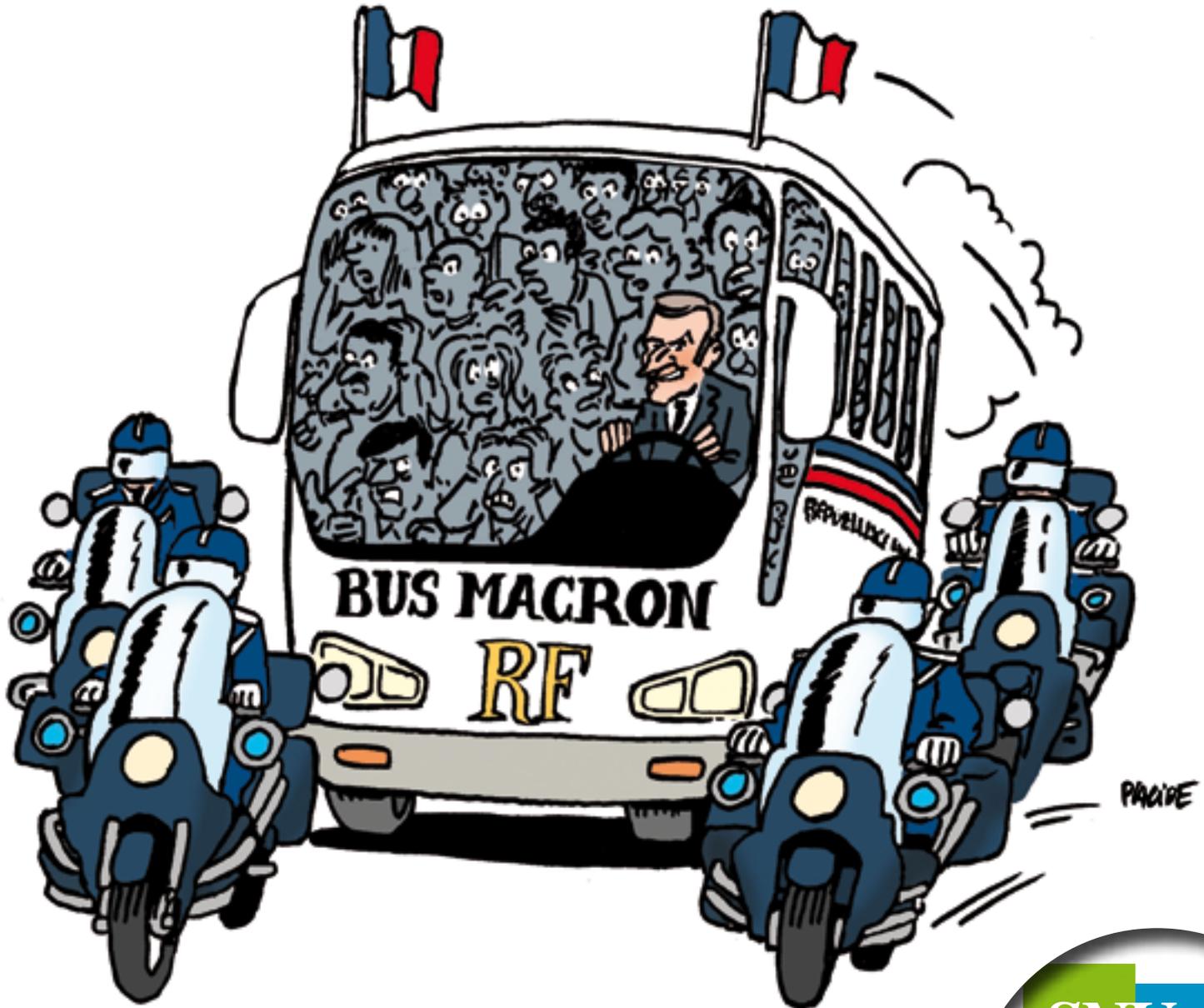
**CAHIER DÉTACHABLE**



# Syndicalement VÔTRE

N° 46 | JUILLET 2017 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

## ON SAIT PAS OÙ ON VA...



## ...MAIS ON Y VA !



VOS SOLUTIONS  
**SANTÉ**  
& PRÉVOYANCE

ADHÉREZ EN LIGNE SUR :  
[WWW.MNFCT.FR](http://WWW.MNFCT.FR)

# MNFCT

\* MUTUELLE NATIONALE DES FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

MISE À JOUR JANVIER 2017  
Garanties  
LABELLISÉES  
2017  
Créateur de solidarité depuis 1933



CONSULTATIONS

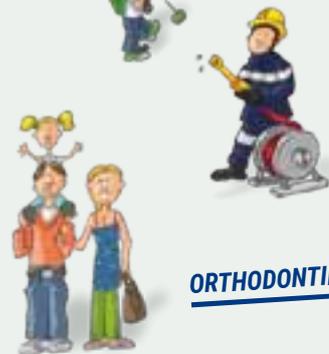
PROTHÈSES ET IMPLANTS DENTAIRES

PHARMACIE



DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES

HOSPITALISATIONS



ORTHODONTIE

# LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX



MATERNITÉ

AIDE À L'ACCÈS AUX SOINS

CHAMBRES PARTICULIÈRES

SEVRAGE TABAGIQUE



OPTIQUE

CONTRACEPTION

CAUTIONNEMENT  
DE PRÊT IMMOBILIER

CHIRURGIE DE LA MYOPIE

ETC



**CRÉATEUR DE  
SOLIDARITÉ  
DEPUIS 1933**

Pour adhérer

**0 810 46 47 48**

Service 0,06 €/min  
+ prix d'appel

[contact@mnfct.fr](mailto:contact@mnfct.fr)

3 rue Franklin - CS 30036  
93108 Montreuil CEDEX

Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h 30 sans interruption



Mutuelle  
Nationale des  
Fonctionnaires des  
Collectivités  
Territoriales

La séquence politique a été longue...voire trop longue au goût de certains-es. Primaires à droite et à gauche, présidentielle, législatives, c'est peut-être aussi ce qui explique l'abstention historique du second tour des législatives du 18 juin dernier. Ce record est bien sûr inquiétant et en dit long sur l'état de notre démocratie. Ces scrutins consacrent un bouleversement politique inédit. Les partis traditionnels et de gouvernement ont été éliminés et/ou sévèrement désavoués et pour certains quasiment dégaçés. Le Front national qui continue sa progression et double son score de 2002 en recueillant plus de 10,5 millions de voix était présent au second tour de la présidentielle et obtient 8 députés à l'Assemblée nationale.

Si le SNUTER-FSU se félicite de la défaite de sa candidate au second tour de la présidentielle, il n'en reste pas moins que le Front National continue de progresser dans notre pays : c'est inquiétant pour l'avenir. Plus d'un français sur trois qui a exprimé son vote au second tour, a voté Front National. Comme nous l'avons dit, le FN n'est pas un parti comme les autres. Il reste dangereux pour la démocratie et les idées qu'il porte ne constituent en rien une réponse aux crises que traverse notre société.

Un nouveau président donc avec une large majorité à l'Assemblée nationale et un programme qui reste particulièrement inquiétant, notamment pour le versant territorial de la Fonction publique : tel est le paysage qui se dessine. Bien sûr, loin de nous l'idée de vouloir faire un procès d'intention, mais Emmanuel Macron l'a confirmé dès son discours d'investiture : il appliquera son programme car « les français l'ont élu pour ça ! » Lors de la première rencontre avec Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics, ce dernier a confirmé la feuille de route du gouvernement en se gardant bien tout de même d'aborder les sujets qui fâchent.

Nous connaissons tous et toutes le programme « des festivités » qui nous attendent. Tout d'abord nous devons nous interroger sur l'absence de « ministère dédié » à la Fonction publique. Son rattachement au ministère de l'Action et des comptes publics laisse à penser que les orientations pour les services publics se feront avec une approche purement budgétaire et comptable. Or, les services publics et les agents ne peuvent servir de variable d'ajustement à la réduction des déficits publics. Parlons d'abord des besoins

des usagers et voyons ensuite les moyens nécessaires à mettre en face.

**Emploi :** suppression annoncée de 120 000 postes dont 70 000 dans la FPT. Tel est l'objectif à atteindre. L'Etat ne peut imposer aux employeurs territoriaux de réduire leurs effectifs mais il les y contraindra en actionnant le levier des dotations.

Réduire les dépenses de fonctionnement de 10 milliards d'euros : après la cure austéritaire de la période précédente qui a imposée aux collectivités locales près de 10 milliards d'euros de réduction des dotations depuis 2015, Emmanuel Macron propose une baisse « participative » pour un même

## ACTUALITÉ SYNDICALE

montant en contrepartie de plus de souplesse dans la GRH : dans notre secteur cela risque de tourner au contorsionnisme.

**Temps de travail :** élargir les horaires d'ouverture des services publics et remettre les services publics au service de tous les publics tout en revenant sur les 1 607 heures par an. C'est une instrumentalisation lamentable du Rapport Laurent. Mais c'est surtout une remise en cause des accords passés dans les collectivités locales et validées par les services de la Préfecture au titre du contrôle de la légalité des délibérations.

**Réforme Territoriale :** supprimer 25 départements pour les fondre dans les métropoles.

**Salaires :** C'est par la presse que nous avons appris la décision du gouvernement de geler la valeur du point d'indice des fonctionnaires. Cette décision unilatérale est inacceptable pour la FSU et pour tous les agents de la Fonction publique. Ce n'est pas ainsi que nous envisagions un dialogue social respectueux des agents et de leurs représentants. Par ailleurs cette mesure est profondément injuste et négative pour les agents territoriaux : ce n'est pas en portant atteinte à leurs conditions de rémunération que l'on renforce le bien commun et notre modèle social. Autre annonce dans la foulée, le retour du fameux jour de carence dès 2018 !

**La réforme des rythmes scolaires :** nous sommes opposés à toute carte blanche qui serait laissée aux collectivités territoriales et nous demandons la titularisation des milliers d'animatrices et d'animateurs qui ont été recrutés-es par

SI LE SNUTER-FSU SE FÉLICITE DE LA DÉFAITE DE SA CANDIDATE AU SECOND TOUR DE LA PRÉSIDENTIELLE, IL N'EN RESTE PAS MOINS QUE LE FRONT NATIONAL CONTINUE DE PROGRESSER DANS NOTRE PAYS : C'EST INQUIÉTANT POUR L'AVENIR.

les collectivités territoriales lors de sa mise en œuvre.

Mais d'autres sujets posent problème. La gestion par ordonnances qui va empêcher le nécessaire débat démocratique. Le contenu de la loi travail n°2 qui est encore plus libéral que la n°1 : primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur le contrat de travail, référendum à l'initiative de l'employeur y compris en l'absence d'accord minoritaire, négociation du motif du licenciement et des indemnités, barème obligatoire pour les indemnités en cas de licenciement abusif, présomption de légalité de l'accord d'entreprise... une vraie remise en cause des

protections du code du Travail pour les salariés-es. Ajoutons à cela la hausse de la CSG (de 1,7 point) rejetée par 70% des français opposés à une nouvelle hausse de la fiscalité...

Et pour finir, comme une cerise sur le gâteau, une loi sur la moralisation de la vie publique, qui, si elle semble salubre, montre qu'elle est plus que nécessaire si l'on en croit le dernier remaniement ministériel et le départ de celles et ceux qui hier étaient plus prompts à donner des leçons de morale aux autres alors qu'il auraient mieux fait de balayer devant leur porte. Il n'y a pire sourd-e que celui ou celle qui n'entend pas le bruit des casseroles. A bon entendeur... ■

## ACTUALITÉ SYNDICALE

### DOCU<sup>9</sup>

GEL DU POINT D'INDICE

## UNE LETTRE DE BERNADETTE GROISON SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FSU À MONSIEUR GÉRALD DARMANIN MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS



Monsieur le Ministre,  
Nous apprenons par la presse la décision du gouvernement de geler la valeur du point d'indice des fonctionnaires. Cette décision unilatérale du gouvernement est inacceptable pour la FSU et pour tous les agents de la Fonction Publique. Ce n'est pas ainsi que nous envisageons un dialogue social respectueux des agents et de leurs représentants et cela à quelques jours de la tenue d'un Conseil Commun de la Fonction Publique.

Cette mesure est profondément injuste et négative pour la fonction publique : ce n'est pas en portant atteinte aux conditions de rémunération de ses agents que l'on renforce le bien commun et notre modèle social.

Les fonctionnaires ont subi des pertes importantes de pouvoir d'achat depuis plus de 15 ans. Pendant cette période nombre de postes ont été supprimés, ce qui a alourdi leurs tâches, sans pour autant que cela n'entraîne une revalorisation de leurs rémunérations. Aujourd'hui, geler leur salaire est donc une double peine, inadmissible.

Ce retour en arrière va continuer d'aggraver la dégradation du niveau de vie des plus de 5 millions d'agents de la Fonction publique. Alors que depuis 2010, le point était gelé, une seule revalorisation de 1,2% est intervenue pour 2016. Cette première dynamique serait tout de suite enrayée par votre décision alors même que nous sommes dans un contexte de reprise de l'inflation (prévision d'inflation revue à la hausse à 1,8% pour 2017 et 1,7% pour 2018).

Après six années de disette indiciaire entre 2010 et 2016, avancer à reculons c'est aggraver la dégradation du niveau de vie déjà vécue par plus de 5 millions d'agents de la Fonction publique.

Lors d'une récente rencontre la FSU vous a demandé, monsieur le Ministre, la tenue d'un rendez-vous salarial pour y discuter notamment de la revalorisation de la valeur du point. Elle réitère aujourd'hui cette demande.

Geler le point d'indice revient à nier les missions, les qualifications professionnelles et le rôle que les agents de la Fonction publique jouent pour répondre aux besoins

fondamentaux de la société et participer à l'activité du pays. C'est également méconnaître leur engagement quotidien en faveur de l'intérêt général.

La Fonction publique, ses agents, sont un investissement indispensable pour notre pays si l'on souhaite relever les défis qui sont les nôtres en ce XXI<sup>e</sup> siècle.

D'autres solutions sont envisageables pour traiter de la dépense publique. Sanctionner 20% des salariés du pays n'aidera en rien à le redresser. Les agents publics ne peuvent servir de variable d'ajustement à la seule vision budgétaire pour traiter des déficits publics.

A la veille du Conseil commun de la Fonction publique, la FSU vous demande de revenir sur cette annonce et d'engager une véritable concertation avec les partenaires sociaux. Pour la FSU, geler le point d'indice des fonctionnaires serait une décision aussi incompréhensible qu'inopérante.

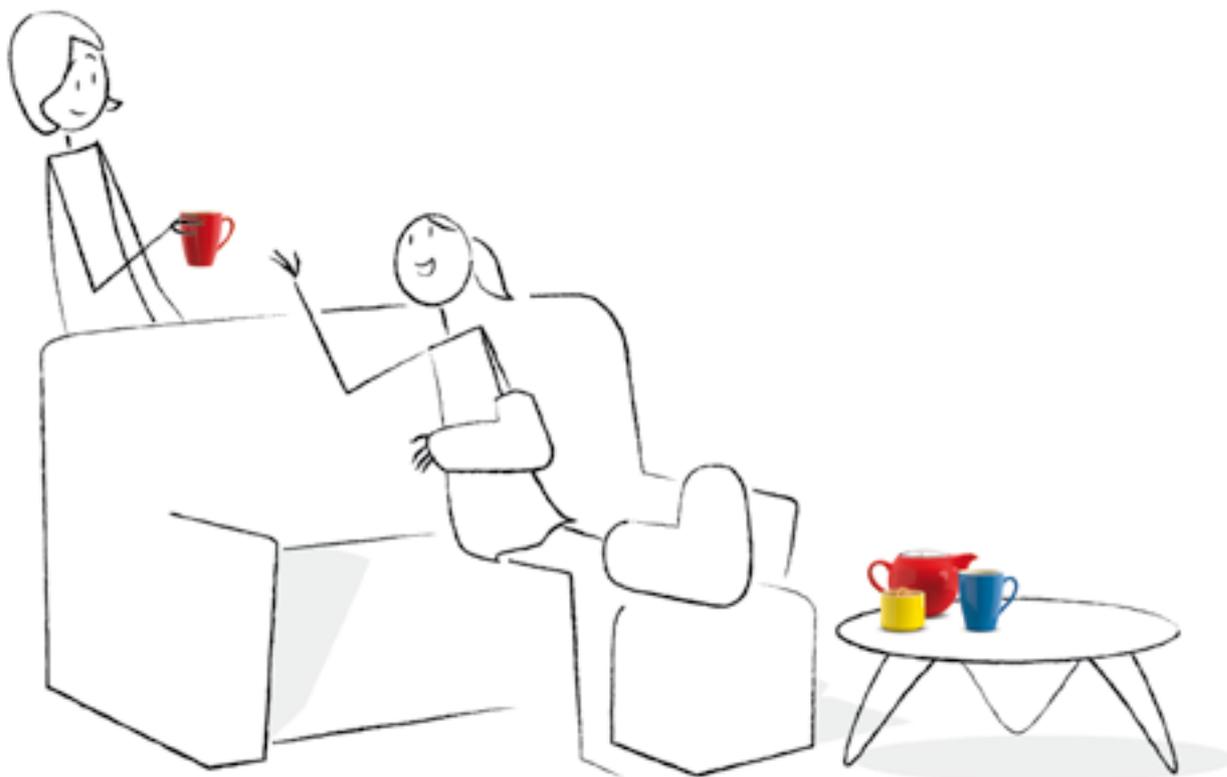
Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Les Lilas le 30 juin 2017

C'est quoi une meilleure assurance ?



- Et pas trop dure l'organisation ?
- En fait, c'est la MAIF qui s'occupe de tout.  
Enfants, courses, ménage...  
Le seul problème c'est qu'on s'habitue...  
Tu as touillé ?



### PRAXIS SOLUTIONS

L'assurance corporelle pour les accidents du quotidien.

On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant

## AVANCEMENT SUR DEUX GRADES

↓ Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade / JO, n° 105, 4 mai 2017, texte n° 99.- 3 p.

↳ Ce décret, pris dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), modifie le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Il prévoit que les perspectives d'avancement au grade supérieur des fonctionnaires ayant atteint depuis au moins trois ans le dernier échelon de leur grade fassent l'objet, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation du supérieur hiérarchique au cours de l'entretien professionnel. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire. Ces dispositions s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de l'année 2019.

## LANCEURS D'ALERTE

↓ Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat / JO, n° 93, 20 avril 2017, texte n° 10.- 4 p.

↳ Les communes de plus de 10 000 habitants, les départements, les régions ainsi que leurs établissements publics et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre établissent la procédure de recueil des signalements à l'attention des agents désirant procéder à une alerte. Ces organismes doivent désigner un référent qui peut leur être extérieur ou confier ces missions au référent déontologue. La procédure, qui doit comporter certaines précisions, est diffusée par tout moyen permettant de la rendre accessible à tous les agents ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Ce décret entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## TEMPS DE TRAVAIL

↓ Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique circulaire.legifrance.gouv, mars 2017.- 6 p.

↳ M. Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT, a dressé un bilan, 15 ans après, de la mise en œuvre de la réforme du temps de travail dans un rapport publié en mai 2016. La présente circulaire détaille certaines recommandations du rapport et a pour objectif de rendre effectif l'application des règles en matière de temps de travail. Les grands principes de la réglementation applicable aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes sont explicités. Ainsi, la circulaire précise que la durée de travail effectif est fixée à 35h par semaine et à 1607h par an. Cette durée peut être réduite dans les trois versants de la fonction publique pour tenir compte des sujétions spécifiques liées à la nature des missions (travail de nuit, du dimanche ou les jours fériés par exemple). La Ministre de la fonction publique rappelle aux employeurs publics leurs responsabilités dans l'application de ces règles et qu'ils doivent également veiller à adapter le service public aux besoins des usagers et à la qualité de vie au travail des agents. La Ministre appelle enfin à une

généralisation des chartes du temps qui conduisent à associer étroitement les agents et leurs représentants à la mise en œuvre de la réglementation du temps de travail. La circulaire annonce encore la prochaine réunion d'un groupe de travail chargé d'améliorer la connaissance statistique du temps de travail dans les trois fonctions publiques.

## DISCRIMINATIONS

↓ Circulaire du 3 avril 2017 du ministère de la fonction publique relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique / Circulaire.legifrance.gouv, 13 avril 2017.- 7 p.

↳ Cette circulaire rappelle les différentes mesures mises en place pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique et le contenu de la charte signée le 17 décembre 2013. La ministre recommande de faciliter l'accès des jeunes aux stages dans l'administration, de développer l'apprentissage, d'améliorer l'information sur les concours et l'emploi public, le portail d'information commun aux trois fonctions publiques devant être opérationnel au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019, de diversifier la composition des jurys de concours, de former les recruteurs à la prévention des discriminations, d'élargir les viviers des candidats et de mettre en œuvre des mesures visant à prévenir toute discrimination dans la carrière des agents.

## COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (1)

↓ Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie / JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 184.- 6 p.

↳ Ce décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. Les dispositions de ce décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1982, y compris des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret du 5 octobre 2004, quelle que soit la durée de leur contrat. L'agent bénéficiaire, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé. Il est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement ou au sein des centres de gestion de la Fonction publique territoriale (article 6 du décret). L'article 17 du présent texte précise, quant à lui, que les employeurs sont tenus de recenser le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du droit individuel à la formation. Ce recensement tient compte des droits acquis par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public. Les agents, seront informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

## COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (2)

↓ Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (NOR : RDFF1713973C) / Circulaire.legifrance.gouv, mai 2017.- 7 p.

↳ Cette circulaire complète l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et les décrets n° 2017-928 et 2016-1970 et présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) qui comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte

d'engagement citoyen (CEC). Dans le cadre du CPF, les droits sont ouverts à l'ensemble des agents publics y compris les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634, au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150h avec une majoration pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (400h au lieu de 150). Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Il permet d'accéder à un large choix de formations, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées; obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Les situations identifiées comme prioritaires sont listées dans le cadre de l'analyse des demandes, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales, la prévention de l'inaptitude physique ainsi que la préparation des concours et examens professionnels. Il est rappelé que toute décision de refus doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. L'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé auprès d'un conseiller au sein de son service, ministère, collectivité ou établissement public d'affectation ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou de l'ANFH. Le CEC reconnaît l'engagement citoyen comme source de droits à la formation. Ainsi des activités citoyennes permettront à tout citoyen d'acquérir 20h de droit à formation par an dans la limite de 60h. Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres. Les droits seront consultables à partir de 2018 sur le portail "moncompteactivite.gouv.fr".

## TRAVAIL SOCIAL

↓ Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social / JO, n° 109, 10 mai 1977, texte n° 77.- 2 p.

↳ Ce décret précise la définition du travail social retenue pour l'application du code de l'Action sociale et des familles qui regroupe un ensemble de pratiques professionnelles en s'appuyant sur des principes éthiques et déontologiques et sur des savoirs.

## ASVP

↓ Circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

↳ Cette circulaire rappelle le rôle que reconnaissent divers codes, dont le code de la Route, aux agents de surveillance de la voie publique et quelles sont les possibilités pour le maire qui les emploie de les doter en équipements de service. Les ASVP sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. La circulaire rappelle également que, si les ASVP ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire (APJ), la loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, leur permettant de constater des contraventions au code de la Route ou des infractions au code de l'Environnement. La circulaire détaille code par code, les compétences attribuées aux ASVP. Les règles en ma-



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

tière de formation, de tenue et d'équipement sont précisées et aucune disposition réglementaire ne permet l'armement des ASVP. Le texte formule également des recommandations concernant la carte professionnelle.

## RSA

↳ Décret n° 2017-739 du 4 mai 2017 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active  
↳ Le montant forfaitaire mensuel du Revenu de solidarité active est porté à 536,78€ à compter d'avril 2017 et à 545,48€ à compter de septembre 2017.

## INTERDICTION DU VAPOTAGE

↳ Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif  
↳ L'utilisation des cigarettes électroniques "vapotage" est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public. L'interdiction doit être rappelée par une signalisation apparente. La méconnaissance de cette interdiction et l'absence de signalisation sont punies par une amende. Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2017.

## RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

↳ Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique / JO, n° 57, 12 avril 2017, texte n° 45.- 3 p.  
↳ L'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée crée un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la même loi. Ce décret détermine les modalités de désignation des référents déontologues et précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission. Ces missions de référent déontologue peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes ou par un collège. Les référents déontologues sont choisis parmi les fonctionnaires en activité ou retraités ou parmi les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée. Dans les collectivités territoriales, le référent déontologue est désigné par l'autorité territoriale ou par le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire. La décision de désignation doit faire l'objet d'une communication et des moyens matériels nécessaires doivent être mis à la disposition du référent déontologue qui est soumis à l'obligation de discrétion et de secret professionnels.

## PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

↳ Décret n° 2017-420 du 27 mars 2017 modifiant le décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants. / JO, n° 75, 29 mars 2017, texte n° 64.- 2 p.  
↳ La prime spéciale d'installation peut être allouée aux fonctionnaires nommés dans un grade dont l'indice afférent au premier échelon est inférieur à l'indice brut 422 et dont l'indice afférent au dernier échelon est au plus égal à l'indice brut 821. Pour tenir compte des revalorisations d'indices intervenues suite au protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), l'indice de référence est modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2017, 1<sup>er</sup> janvier 2018 et 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**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 !**  
A cette heure, le compte n'y est pas, et la FSU continuera à agir pour l'amélioration du pouvoir d'achat, le L.I.

### EN DIRECT

- ÉLECTIONS DU 10 OCTOBRE**  
Assemblée générale des agents de la DGAT le 5 décembre 2016
- MÉRISTE**  
Cinq députés (100 voix) élus au 1<sup>er</sup> tour !  
Reconnaissance FSU en faveur des Assistants Familiaux du Département
- ÉLECTIONS RÉGIONALES NORMANDES**
- CARTE DÉONTOLOGIQUE**  
Statuts de la institution du 19 octobre

### RESSOURCES

- LE BORD DES CARRIÈRES DE LA FFP
- LES LIGES DU MAINTIEN
- LE STATUT DES AGENTS ET DES CARRIÈRES DE LA FSU
- LA FSU TERRITORIALE
- NOUVEAUX
- ÉVALUATIONS DE
- NOUVEAUX
- FRANCE

### DOSSIERS

- PPCR**  
Depuis le début de l'année 2015, le gouvernement a lancé un vaste chantier de rénovation des carrières dans la Fonction P.C.
- LUTTER CONTRE L'EXTRÊME DROITE**  
25% de vote au FN, plus de la moitié de l'électorat qui ne voit plus une republique démocratique qu'il aime (L.I.)
- AUSCULTER LES FAMILIAIRES ET MATERNELLES**  
Une profession, deux métiers
- PAR LES BRAS À LA CONSCIENCE**  
Depuis septembre 2009, le collectif "Pas de bébé à la conscience" des FSU-UNSA est membre du SNUGS et membre du collectif dans le L.I.
- PAR LA MÊME VOIE SERVICES PUBLICS, NON À CETTE RÉFORME TERRITORIALE !**  
La loi nationale du SNUGS-FSU (n° 26 du 27 juin 2014) a permis de lancer le projet de réforme territoriale (L.I.)
- TRAVAIL SOCIAL**  
Les salariés des métiers du travail social qui pensent notre syndicat, ont le droit de participer aux élections (L.I.)
- INTÉRIEUR PROFESSIONNEL ANNUEL, ON N'EN VEUT PAS, UNE CAMPAGNE TEMPS DU TRAVAIL**  
Les salariés de l'industrie professionnelle ne sont plus des salariés, que de nos jours les syndicats des Intelligents (L.I.)
- NOUS TITULAIRES : PRÉCARIÉS MAIS PAS TOUTES LES VOIES DE LA FSU**  
Pour que les organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) soient agréées un protocole d'accord sur le L.I.
- LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**  
L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements (L.I.)

DÉCRYPTAGE

# Les projets du go Philippe / Macron

ACTUALITÉ SYNDICALE

Emmanuel Macron, candidat, l'avait annoncé, Macron Emmanuel, Président de la République, l'a confirmé dès son discours d'investiture : il appliquera son programme car « les français l'ont élu pour ça ! » Le menu prévu pour la FPT est assez lourd et il faut bien le constater assez indigeste. A croire que les agents de notre versant lui ont fait quelque chose car la FPT est particulièrement dans le collimateur.

**D**ès la première rencontre avec le tout nouveau ministre de l'Action et des comptes publics, Gérard Darmanin (et oui, il faudra s'habituer à ce qu'il n'y ait pas de ministère de la Fonction publique dans ce gouvernement) le 23 mai, ce dernier a confirmé la feuille de route du gouvernement en se gardant bien tout de même de donner toute précision qui pourrait fâcher. L'après législatives risque d'être lui bien plus saignant. Faut-il caractériser la politique de ce « nouveau » gouvernement? Certains pourraient nous taxer d'intenter un procès en sorcellerie, en clair de juger avant d'avoir vu... ce qui suit paraît pourtant assez clair, il s'agit d'une politique libérale et visiblement fière de l'être.

#### EMPLOI :

##### **VOUS PRENDREZ UNE LOUCHE D'AUSTÉRITÉ ?**

Suppression de 70 000 postes dans la FPT, et rien de moins ; tel est l'objectif fixé et l'un des principaux paramètres qui sera actionné pour faire baisser les dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales dans le cadre d'un « pacte » conclu entre elles et l'État. Cette mesure serait donc négociée? Quid de l'article 72 de la Constitution si cher à nos employeurs? En raison du principe de libre-administration des collectivités, l'État ne peut pas leur imposer de

réduire leurs effectifs mais il est prévu de mettre dans le panier des négociations certaines « contreparties ». « Il faut assurer plus de souplesse aux collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines », a répété Emmanuel Macron pendant la campagne, comme si celles-ci n'en avaient pas assez. Surtout, l'État ne déciderait plus unilatéralement de la hausse du point d'indice. Ce « pacte de confiance » devrait être passé « avec les associations d'élus » et « reposera sur une conférence nationale des territoires qui se tiendra tous les six mois ». Pour atteindre l'objectif de 70 000 suppressions de postes, il mise essentiellement sur les départs à la retraite attendus ces prochaines années.

#### **DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT : UNE NOUVELLE RÉDUCTION DE 10 MILLIARDS D'EUROS... OUI MAIS PARTICIPATIVE**

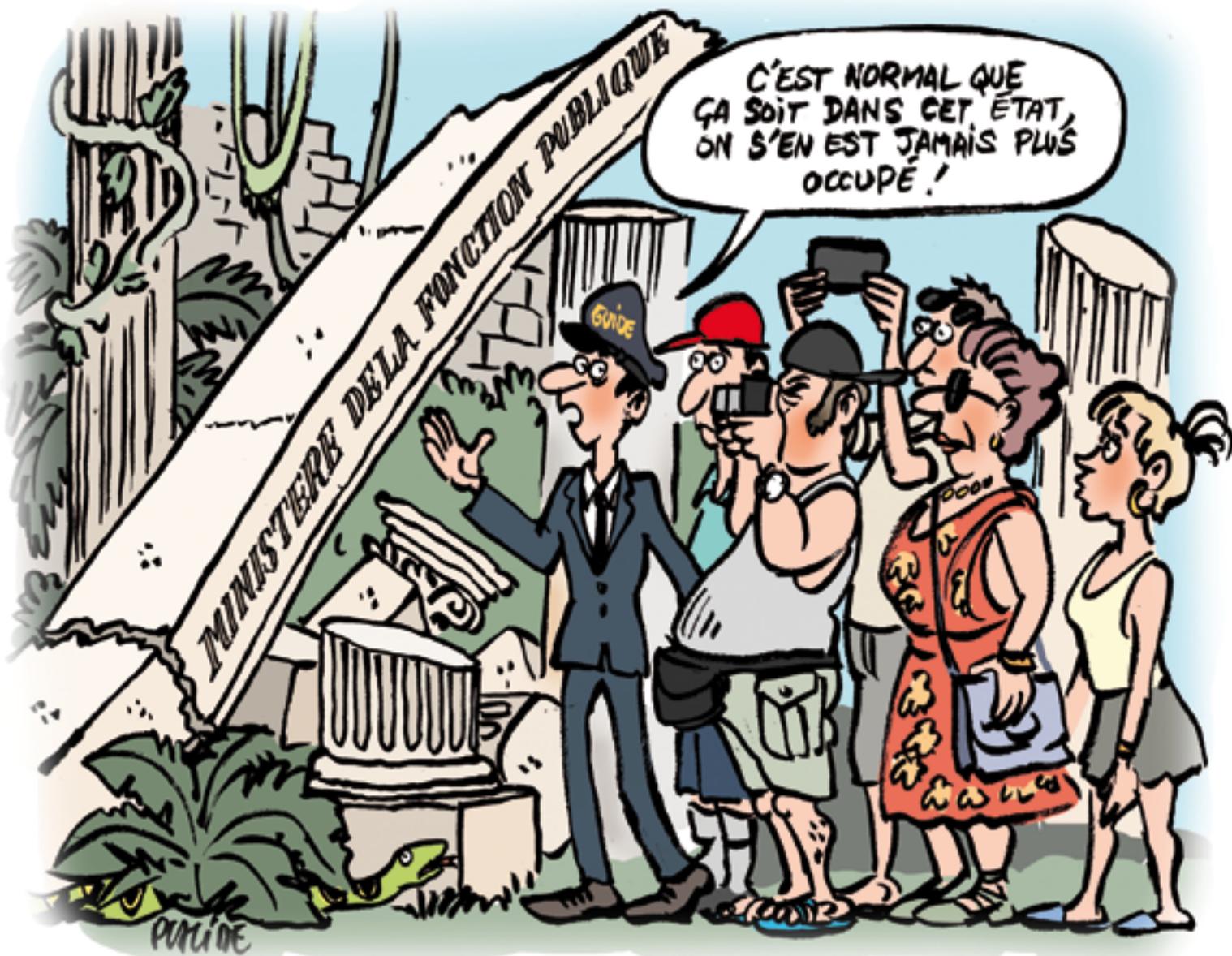
Après l'épisode Hollande qui a imposé aux collectivités près de 10 milliards d'euros de réduction des dotations depuis 2015, Emmanuel Macron propose une baisse « participative » pour un même montant. Pour parvenir à convaincre les collectivités de faire elles-mêmes les efforts demandés, il veut passer un contrat avec les collectivités dans lequel elles s'engageraient sur un rythme de baisse, notamment concernant la masse salariale : les personnels vont donc une nouvelle fois servir de variable d'ajustement.



# ***ouvernement pour la FPT***



ACTUALITÉ SYNDICALE



Ce « contrat de confiance » passé avec les associations d'élus reposera sur une conférence nationale des territoires semestrielle où, comme chez Darty, chacun devra faire état de ses performances. Emmanuel Macron est convaincu des vertus du contrat. Il réunira ainsi, tous les six mois, des grandes conférences dites territoriales auxquelles participeront les seules associations d'élus locaux qui ne sont représentatives que d'elles-mêmes. Mais comment va-t-il s'y prendre pour garantir cette baisse des dépenses locales ? En pratiquant le « donnant donnant » : en effet les dotations sont les principaux leviers actionnables par l'Etat. En décidant, par exemple, de la baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement, le gouvernement va

imposer aux Collectivités Locales une « RGPP à la sauce territoriale ». Les collectivités locales seront d'autant plus dépendantes des dotations de l'Etat que celui-ci propose d'exonérer 80% des ménages de la taxe d'habitation qui représente une manne importante des budgets territoriaux. Cette volonté acharnée de réduire les déficits publics quels qu'en soient les coûts sociaux, s'illustre par une approche purement budgétaire et comptable sans tenir compte des besoins exprimés par la population et plonge ainsi des collectivités et leurs établissements publics dans de grandes difficultés financières. Celles-ci n'ont alors d'autres choix que d'augmenter la pression fiscale sur les ménages ou réduire les moyens dont elles dispo-

## ACTUALITÉ SYNDICALE



sent : parfois et souvent même les deux. Dans ce contexte de « cure budgétaire » ce sont de véritables plans sociaux qui s'annoncent dans la FPT.

### **TEMPS DE TRAVAIL : EN MARCHÉ OU CRÈVE**

Élargir les horaires d'ouverture des services publics et remettre les services publics au service de tous les publics, c'est ce que « propose » Emmanuel Macron, misant sur l'élargissement des horaires d'ouverture des services publics en soirée et le samedi pour les adapter aux « contraintes » et aux « besoins » des usagers. Les principales concernées sont les communes, notamment leurs services d'état civil, leurs équipements sportifs. Les bibliothèques sont dans le viseur. Depuis avril 2016, une vingtaine de collectivités ont étendu leurs horaires d'ouverture en échange d'une hausse de la dotation globale de décentralisation. Bien entendu le débat sur le temps de travail est au cœur du dispositif. Ce que dit le programme de LREM : « Les collectivités devront, sous six mois, remettre à plat les dérogations au temps de travail aujourd'hui en œuvre. Cela veut dire avant la fin de l'année ». En gros, pas moins de 1607 heures par an. C'est une instrumentalisation du Rapport Laurent dont nous avons déjà parlé dans SV. Mais c'est surtout une remise en cause des accords passés dans les collectivités locales et validés par les services de la Préfecture au titre du contrôle de la légalité des délibérations.

### **RÉFORME TERRITORIALE :**

#### **ALLÉGER LE MILLE-FEUILLE POUR MIEUX DÉGRAISSER LE MAMOUTH**

Une autre proposition est de fondre les départements dans les métropoles. Emmanuel Macron, aidé en cela par Gérard Collomb (à ne pas confondre avec Christophe qui, lui, a découvert l'Amérique) précurseur en la matière à Lyon, en a fait l'une des mesures-phares de sa campagne. Le « petit préféré » des grands centres urbains entend rayer de la carte les vingt-cinq départements qui accueillent les vingt-deux métropoles. Même s'il a été obligé de mettre de l'eau dans son vin devant l'Assemblée des Départements de France, le 8 mars dernier, où il a exclu de son plan sept métropoles. En l'occurrence, les groupements urbains constitués par la loi du 27 février 2017 relative au statut de Paris et de l'aménagement métropolitain : Clermont-Ferrand, Dijon, Metz, Orléans, Saint-Etienne, Toulon et Tours.

### **RETRAITES : "L'ÉQUITÉ" PAR LE BAS, LE RETOUR**

Aligner les retraites du public sur le privé où le calcul est plus désavantageux. S'il compte maintenir l'âge minimal de départ à la retraite à 62 ans, il propose surtout d'engager une refonte globale des retraites pour créer un « système universel » type comptes notionnels (voir article sur le sujet). Sans parler du retour du fameux « jour de carence » dont le rétablissement est dans les tuyaux.

### **SALAIRES :**

#### **LE RETOUR DU CONGÉLATEUR POUR POINT D'INDICE**

Mettre fin à la hausse uniforme du point d'indice ! Cette mesure est très inquiétante et sonnerait la fin de l'évolution uniforme des rémunérations dans les trois versants de la Fonction publique. Emmanuel Macron l'a promis aux collectivités, en échange notamment de leurs efforts sur leur masse salariale et leurs dépenses de fonctionnement : « Il n'y aura pas de hausse unilatérale du point d'indice s'imposant aux collectivités ». En substituant à une Fonction publique homogène sur la question du point d'indice une Fonction publique à plusieurs vitesses, le gouvernement va tenter de « diviser pour mieux régner » et sur-

## **ACTUALITÉ SYNDICALE**

tout permettre aux employeurs territoriaux d'avoir des leviers d'individualisation des rémunérations. Avec, à la clé, un possible décrochage de la Fonction publique territoriale par rapport aux autres versants. Le 23 mai dernier, le Ministre de l'Action et des comptes publics a indiqué qu'il appliquerait « la feuille de route » du gouvernement. Nous n'avons pas attendu longtemps : dès le 29 juin, c'est par la presse que nous avons appris la décision unilatérale du gouvernement de geler à nouveau la valeur du point d'indice des fonctionnaires, ce qui va impliquer de nouvelles pertes de pouvoir d'achat. Et le 6 juillet, nouvelle annonce : le retour du fameux jour de carence dès 2018 !

LE GOUVERNEMENT  
VA TENTER DE « DIVISER  
POUR MIEUX RÉGNER »  
ET DONNER AUX  
EMPLOYEURS TERRITORIAUX  
DES LEVIERS  
D'INDIVIDUALISATION  
DES RÉMUNÉRATIONS

### **UNE FEUILLE DE ROUTE DE RÉGRESSION SOCIALE**

« L'objectif » de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires sera maintenu mais pas sans « un état des lieux » préalable. Mais quand on sait que c'est la Cour des comptes qui doit réaliser l'audit, on ne peut que s'attendre au pire. Le Ministre s'est engagé à réunir tous les syndicats de la Fonction publique avant le 14 juillet pour leur proposer un agenda social.

La suppression des postes, la rémunération au mérite, les attaques contre le statut, le rétablis-

sement d'un jour de carence, évoqués pendant la campagne électorale et confirmés par monsieur Darmanin, font partie des dossiers qui nécessiteront une réaction des personnels, et à défaut de graves reculs sociaux sont à craindre.

Si la feuille de route est sans surprise, la dimension budgétaire risque de peser lourd sur les choix du gouvernement et les marges de négociations en seront d'autant plus réduites. Il faudra donc être en capacité de s'opposer fermement aux mesures de régressions sociales qui s'annoncent, mais c'est une autre histoire...

## DOCU<sup>9</sup>

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA FSU

### NOUVEAU GOUVERNEMENT : ET LA FONCTION PUBLIQUE ?

La FSU prend acte de la composition du nouveau gouvernement. Elle regrette que la Fonction publique ne soit pas un ministère de plein exercice. De plus, l'intitulé lie clairement l'action publique aux comptes publics. Pour la FSU, il n'est pas acceptable de traiter des missions de services publics par le seul prisme budgétaire. Elle portera ses exigences pour faire valoir la nécessité de service public sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins des usagers. Elle défendra ses propositions pour conforter la Fonction publique et les agents dans leurs missions d'intérêt général. La FSU rappellera que l'investissement public est nécessaire pour permettre l'égal accès de toutes et tous aux droits fondamentaux.

## ACTUALITÉ SYNDICALE



# « PPCR » : derniers textes sont parus

ACTUALITÉ SYNDICALE

Deux décrets parus au Journal officiel le 4 mai 2017\* visent à donner aux fonctionnaires une meilleure possibilité d'accomplir une carrière sur deux grades, disposition prévue par le protocole «Parcours professionnels, carrières et rémunérations». Si le premier texte *«relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle»* est de portée très générale et concerne l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction publique, le deuxième vient quant à lui faire sauter un verrou spécifique aux agents de la catégorie C de la Fonction publique territoriale, particulièrement touchés par ce phénomène de blocage de carrière.

## « PERSPECTIVES D'AVANCEMENT »

Le premier texte, qui concerne donc les trois versants de la Fonction publique, prévoit que les *«perspectives d'avancement au grade supérieur»* de certains agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, *«d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct»*. Ce texte avait fait l'objet d'un examen lors de la séance plénière du Conseil commun de la fonction publique du 6 mars dernier. Depuis lors, toutefois, le champ des bénéficiaires de cette disposition a été plus strictement limité aux agents dont la nomination dans le grade *«ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes»*.

Les appréciations devront être motivées, un élément dont il faudra se saisir pour défendre le dossier des agents concernés, dans la mesure où elles seront portées à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire (CAP), compétente en matière d'avancement. Nous déplorons toutefois la nécessité d'attendre trois ans avant d'examiner la situation des agents, ainsi que l'en-

trée en application en 2019, que nous jugeons tardive et insuffisante.

## FPT : FIN DU VERRU RÉGLEMENTAIRE EN CATÉGORIE C POUR L'ACCÈS DU PREMIER AU DEUXIÈME GRADE

Le deuxième décret concerne uniquement les agents de catégorie C des collectivités territoriales. Il vise à faciliter l'accès des agents de catégorie C du premier grade au grade supérieur, sachant que quelque 40% des agents territoriaux de catégorie C situés en C1 ne parviennent pas en C2 à la fin de leur carrière.

Le texte fait sauter le verrou réglementaire qui conditionnait la nomination à l'ancienneté dans le grade supérieur de certains agents à la réussite d'autres d'agents à l'examen professionnel, qui plus est organisé seulement une année sur deux, il faut s'en réjouir. Concrètement, par exemple, les adjoints territoriaux pourront désormais avancer au grade d'adjoint principal de deuxième classe soit grâce à l'examen professionnel, soit après nomination par leur employeur s'ils ont au moins un an d'ancienneté dans le cinquième échelon et huit ans de services effectifs dans le grade.

## « CRÉATION D'UN SECOND GRADE » POUR TOUS LES CADRES D'EMPLOIS

Ces décrets viennent se rajouter à l'engagement du précédent gouvernement pris en février dernier de créer, dans les corps et cadres d'emplois à un grade, un second grade, «sous réserve de la situation de certains d'entre eux». À ce jour, deux cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle (attachés territoriaux de conservation du patrimoine et bibliothécaires territoriaux) ont bénéficié d'une telle création. ■

Décrets n°2017-715 et 2017-722 du 2 mai 2017

MOTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DU BUREAU DÉLIBÉRATIF NATIONAL

## STOP À LA CASSE DU TRAVAIL SOCIAL ! POUR LE MAINTIEN ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

ACTUALITÉ SYNDICALE

# LA FSU TERRITORIALE

L'ensemble du champ du travail social – des centres communaux d'action sociale jusqu'à la prévention spécialisée en passant par les institutions et structures publiques et associatives (privées à but non lucratif) assurant des missions de service public de ce secteur – fait face à de nombreuses atteintes.

Dans les Conseils départementaux, malgré le fort investissement des agents publics, les services qui participent aux actions de promotion de la santé, comme la PMI, de l'action sociale, ou encore de la protection de l'enfance et de la jeunesse, telle l'Aide Sociale à l'Enfance, sont exsangues.

Pour ce qui relève de la Protection de l'Enfance, les Collectivités sont confrontées à une montée exponentielle de l'activité à laquelle se combine un assèchement des ressources budgétaires lié aux transferts de compétences non compensés par l'État et à la baisse des dotations globales de fonctionnement, ainsi qu'au désengagement de partenaires publics et du secteur privé non lucratif.

Cette situation entraîne un amoindrissement de moyens structurels, institutionnels et humains pour nombre de collectivités, au point de constater des prises en charge d'aide éducative différées, des suspensions ou des arrêts de prestations – dont pour les mineurs non accompagnés –, des fermetures d'établissements sociaux et éducatifs...

Les Conseils départementaux mis en difficulté en réduisent aussi leurs financements, et pour espérer un moindre coût des prestations, certains même n'hésitent pas à organiser des appels à projet ou des appels d'offre mettant en concurrence des associations habilitées. C'est donc aussi à une marchandisation progressive, au travers de Contrats à Impact Social subordonnant l'action sociale au monde de la finance, que subit la population en besoin d'aide, de soutien et d'accompagnement.

L'aggravation de la pauvreté et de la précarité de familles place des enfants et des jeunes exposés en situation de danger, de délaissement ou de détresse : le service public de la Protection de

l'Enfance est fortement sollicité. Pourtant, paradoxalement, on assiste à l'accélération de la dégradation des conditions de travail et de la qualité des services rendus et les personnels se trouvent confrontés aux logiques libérales de leurs employeurs : rentabilité ; contrôle social ; exigences normatives ; management... Cela ne peut plus durer !

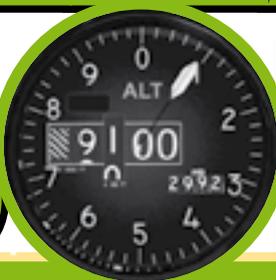
La FSU Territoriale s'investit fortement dans différentes mobilisations tant localement – Bouches-du-Rhône, Meurthe et Moselle, Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne,... et en soutien du secteur habilité comme dans le Maine-et-Loire, mais aussi nationalement dans le cadre des EGATS ou d'autres initiatives unitaires.

- *La FSU Territoriale s'oppose au démantèlement de pans entiers du travail social (action sociale, aide sociale à l'enfance, prévention spécialisée, protection maternelle et infantile, insertion...),*
- *La FSU Territoriale revendique la compensation par l'État des financements dus, des budgets et moyens institutionnels et humains à hauteur pour des prises en charge de qualité,*
- *La FSU Territoriale exige l'ouverture de structures d'accueil, la création de postes et l'embauche de professionnels, des conditions de travail garantissant l'accueil et l'accompagnement des personnes et respectueuses de la santé physique et morale des personnels,*
- *La FSU Territoriale combat les politiques d'austérité, les appels à projet et les contrats à impact social.*

Le travail social doit retrouver ses fondamentaux d'actions sociales et éducatives, facteurs de cohésion sociale, et rejeter toutes dérives sécuritaires, répressives, stigmatisantes, discriminatoires, normatives et marchandes !

Pantin, le 30 juin 2017

# 2017 TABLEAU DE BORD



## ACTUALITÉ SYNDICALE

### TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5623,23€ selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/17. Traitement minimum afférent à l'IM 309 (IB 244) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 soit, pour un emploi à temps complet, 1447,98€ bruts selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/17.

### SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC brut et du minimum garanti à compter du 01/01/17. **SMIC** : 9,76€ par heure soit 1480,27€ par mois.

**Minimum garanti** : 3,54€

Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une « indemnité différentielle »

### INDEMNITE DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut les taux suivants : 1<sup>ère</sup> zone : 3% / 2<sup>e</sup> zone : 1% / 3<sup>e</sup> zone : 0% / Haute-Corse et Corse du Sud : 3%. **Montant minimum** : il est calculé sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit, à compter du 01/02/17 : 1<sup>ère</sup> zone : 44,00€ / 2<sup>e</sup> zone : 14,66€.

### SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Pour 1 enfant : 2,29€ / pour 2 enfants : 10,67€ + 3% du

traitement brut plafonné / pour 3 enfants : 15,24€ + 8% du traitement brut plafonné / par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 4,57€ + 6% du traitement brut plafonné. Si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI).

**Montants minimaux** : calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit à compter du 01/02/17 : pour 2 enfants : 73,79€ / pour 3 enfants : 183,56€ / par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 130,81€

**Montants maximaux** : calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) soit, à compter du 01/02/17 : pour 2 enfants : 94,17€ / pour 3 enfants : 237,91€ / par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> : 171,57€

### AIDES AUX FAMILLES

L'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 28/12/2016. Les montants ci-dessous, sont applicables à compter du 01/01/17. **Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant** : 22,76€ par jour.

### ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 159,24€ par mois

Séjour en centre de vacances spécialisé : 20,85€ par jour Allocation pour enfant infirme étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

### SEJOURS D'ENFANTS

**Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non** : enfants de -13 ans : 7,3€/jour / enfants de 13 à 18 ans : 11,06€. **Centres de loisirs sans hébergement** : 5,27€ pour la journée complète, 2,66€ pour les séjours en 1/2 journée. **Centres familiaux de vacances et gîtes** : pension complète : 7,69€, autres formules : 7,34€.

**Séjours éducatifs** forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 75,74€, pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,60€ par jour. **Séjours linguistiques enfants de -13 ans** : 7,34€, enfants de 13 à 18 ans : 11,07€

### RESTAURATION

prestation par repas : 1,22€

### CHÔMAGE

L'allocation journalière est constituée par : une partie fixe : 11,76€ ; une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence. L'allocation minimale est de 28,67€ et 57,4% du salaire journalier de référence. L'allocation maximale correspond à 75% du salaire journalier de référence.

### BARÈME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE EN 2017

(montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement sont revalorisés au 01/001/17). **Nourriture** : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement. au 01/01/17 1 repas : 4,75€ / 2 repas : 9,50€.

**Logement** :

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour une pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1634,50 €	68,50 €	36,60 €
de 1634,50 € à 1961,39 €	80 €	51,40 €
de 1961,40 € à 2288,29 €	91,30 €	68,50 €
de 2288,30 € à 2942,09 €	102,60 €	85,50 €
de 2942,10 € à 3595,89 €	125,60 €	108,40 €
de 3595,90 € à 4249,69 €	148,40 €	131,10 €
de 4249,70 € à 4903,49 €	171,20 €	159,70 €
à partir de 4903,50 €	194 €	182,60 €

**Option** : l'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle. La diffusion des barèmes par l'Accoss s'effectue via urssaf.fr

# LES RETRAITES À

Deux dossiers ont été récemment présentés et discutés dans le cadre du Conseil d'Orientation des Retraites (COR).

Le premier porte sur les « effets des réformes des retraites » et a été examiné lors de sa dernière séance. Cette étude du COR a donné lieu à une série d'articles de presse et, bien que le COR ne cesse d'affirmer que ses travaux ne sont que des projections et non des prévisions et doivent

**DOSSIER**



# BRAS LE C.O.R.

être pris comme tel, leur usage social et politique entraîne souvent une utilisation instrumentalisée prenant le contre-pied de ce principe. Les travaux de cet organisme servent en effet de point d'appui pour l'élaboration de politiques publiques.

Le second dossier examiné était consacré à la question particulièrement sensible de la « pénibilité ».

DOSSIER



Taous



## DOSSIER

### « EFFETS DES RÉFORMES DES RETRAITES » UN DOSSIER INTÉRESSANT, MAIS DISCUTABLE AU SENS PRÉCISÉMENT OÙ IL NE FOURNIT GUÈRE LES MOYENS DE SA DISCUSSION

Ce sont les critères financiers qui sont surtout pris en compte, les préoccupations sociales ne sont pas au cœur de l'étude. Un exemple parmi d'autres : on peut lire que « Dans un contexte où le niveau de vie des retraités est très proche de celui des actifs, plusieurs mesures visant à ralentir la progression des pensions ont été mises en place ». On présente ainsi comme une évidence résultant de l'état financier des régimes qu'il faut réduire le niveau de vie relatif des retraités au motif que celui-ci a rejoint le niveau de vie des actifs !

Or il n'y a rien d'évident dans ce retour programmé à la paupérisation relative des retraités. C'est une question de choix de société qui doit être débattue démocratiquement à partir de positions diverses et argumentées. Ce débat est complètement occulté. Souvent, ce choix est justifié par la paupérisation actuelle des jeunes, comme si la répartition du revenu était une sorte de vase communicant entre les âges. Des idées aussi simplistes ne peuvent guère éclairer le débat souhaité. Il y a de nombreuses analyses et théories de la répartition du revenu, introduisant des acteurs bien plus diversifiés.

Certes le COR montre qu'il y a d'autres leviers d'action que la baisse relative des pensions : la hausse des cotisations, le report de l'âge de la retraite. Mais ce cadre conceptuel est

discutable : ce n'est qu'après avoir exclu la réduction du temps de travail comme une des clés de la répartition du revenu qu'on peut présenter l'allongement de la durée du travail (le report de l'âge de la retraite) comme une des « solutions ».

Sur un autre plan, **le cadre conceptuel mobilisé est restreint à celui de « trajectoires individuelles »**, un cadre qui part de l'échelle micro, celui des choix des individus qui arbitrent entre durée de carrière et durée de retraite, entre âge de départ et niveau de pension... Certes ces individus agissent dans le cadre légal qui est lui macro, mais les indicateurs globaux comme celui rapportant le montant actualisé des pensions cumulées pendant la durée de la retraite et le montant actualisé des salaires perçus tout au long de la carrière portent la logique actuarielle des retraites : la retraite n'est pas un droit social reconnaissant au retraité un statut social, mais un rapport entre le montant des salaires perçus et les pensions versées.

### À PROPOS DE L'ÉQUILIBRE FINANCIER DES RÉGIMES

Le dossier reprend essentiellement des données déjà publiées par le COR. Il montre que les perspectives financières, appréciées à partir du ratio « dépenses de retraites/PIB », se sont nettement redressées depuis 15 ans. Le premier rapport du COR (2001) prévoyait une augmentation de 6,5 points des dépenses de retraite en 40 ans, passant de 12% du PIB en 2000 à 18,5% à l'horizon 2040 avant réforme de 1993. Selon le dernier rapport annuel du COR (juin 2016), les dépenses de retraite s'établiraient à cet horizon entre 12,3% et 14,3% du PIB selon le scénario économique retenu, et entre 11,3% et 14,6% du PIB à l'horizon 2060.

CE SONT LES CRITÈRES FINANCIERS QUI SONT SURTOUT PRIS EN COMPTE, LES PRÉOCCUPATIONS SOCIALES NE SONT PAS AU CŒUR DE L'ÉTUDE

**Ces résultats mettent en lumière trois phénomènes :**

► les réformes entreprises depuis 1993 devraient permettre d'économiser plus de 6 points de PIB dans la période 2000-2040, soit l'équivalent de la moitié des dépenses initiales !

► Les dépenses de retraite seront, en fin de période, égales (12,3 % en 2040) voire inférieures (11,3% en 2060), alors que le nombre de retraités va s'accroître : la « baisse des pensions » est inscrite dans ces chiffres.

► Ces résultats dépendent en grande partie de la croissance (de la productivité et des salaires). Une forte croissance des salaires avec une indexation des pensions (et des salaires portées au compte dans le régime général) sur les prix serait la situation la plus favorable pour l'équilibre financier des régimes, du fait des « économies » réalisées sur le dos des retraités, dont le pouvoir d'achat va décrocher par rapport à celui des actifs. Un régime économique moins favorable, comme celui qui prévaut depuis 2008, contribuerait au retour de déficits.

« Cette mesure produit des effets massifs sur la masse des pensions mais très dépendants du sentier de croissance : elle conduirait à modérer d'ici 2060 la masse des pensions de 6 points de PIB dans une hypothèse de gains annuels de productivité de 2%, mais son impact se réduirait à 3,5 points de PIB en cas de gains annuels de productivité de 1%. Les autres mesures – d'âge et de durée – permettraient d'ici 2060 de contenir la masse des pensions d'environ 2,5 points de PIB et ce, quel que soit le scénario économique retenu ». Dans l'hypothèse de croissance haute (2,5%), l'indexation sur les prix représente les trois quarts des

UNE FORTE  
CROISSANCE DES  
SALAIRES SERAIT LA  
SITUATION LA PLUS  
FAVORABLE POUR  
L'ÉQUILIBRE FINANCIER  
DES RÉGIMES  
DE RETRAITE

« économies » réalisées grâce aux réformes, tandis que les mesures d'âge (report d'âge légal et allongement de la durée de cotisation) n'en représentent qu'un quart. En cas de croissance faible (1%), le rapport entre les deux types de mesure est de 60/40.

**Si on s'intéresse maintenant à l'utilisation des trois leviers on voit que :**

« Entre 2003 et 2060, la hausse de l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite permettrait toutes choses égales par ailleurs de couvrir, dans les divers scénarios économiques, entre 34 % et 35 % du besoin de financement lié au vieillissement ; la hausse du taux de prélèvement global en couvrirait de 22 % à 23 %, et la baisse de la pension moyenne relative des retraités entre un peu plus d'un quart dans le scénario 1% et les deux tiers dans le scénario 2% . »

**UNE DÉGRADATION  
DES PENSIONS**

Les modifications réglementaires en matière de retraite engagées entre 2010 et 2015, ont pour effet, à terme, de réduire la durée passée à la retraite de deux ans en moyenne et de diminuer la masse de pension cumulée sur le cycle de vie de 4,5% pour la génération née en 1980 par rapport à une situation sans réforme.

Les mesures liées à l'âge de la réforme de 2010 ont une forte incidence sur les âges moyens de départ, entraînant une baisse de la durée passée à la retraite. L'allongement de la durée requise pour le taux plein de la réforme de 2014 a un effet plus faible sur cette durée, mais touche plus directement la pension moyenne (le taux plein est plus difficilement accessible).



Julien Terré

## DOSSIER

Les accords AGIRC-ARRCO de 2011, 2013 et 2015, diminuent la pension tous régimes cumulée de plus de 1%, en raison notamment des sous-indexations successives et des baisses de rendement (rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'achat). Cette évolution affecte plus particulièrement les pensions de l'AGIRC.

Par ailleurs, la FSU rappelle que du fait de l'absence d'indexation des pensions sur les salaires, le décrochage entre salaires et pensions s'amplifie : près de 10% sur 10 ans, 19,4% sur 24 années (source INSEE et CNAV).

### SOCIALEMENT INÉGALITAIRE

«La baisse de pension cumulée serait plus importante pour les assurés hors de l'emploi à 50 ans (-10%) et pour les assurés à faibles salaires (-7%) que pour les assurés ayant les salaires les plus élevés (-3,4%). Les deux premières catégories d'assurés seraient davantage contraintes par le report de l'âge d'annulation de la décote du fait de carrières moins complètes et cette prolongation d'activité ne s'accompagnerait pas toujours d'une participation au marché du travail permettant d'accumuler plus de droits».

#### Quelle égalité femmes/hommes?

Paradoxalement, le COR estime que l'écart entre la pension cumulée perçue par les femmes baisserait moins pour les femmes de la génération 1980 (-3%) que pour les hommes (-6%), ce qui s'expliquerait par le fait que les carrières des femmes sont de plus en plus complètes et qu'elles disposent des majorations pour enfant.

Le COR surestime l'amélioration de la position des femmes sur le marché du travail et sous-estime l'impact de la progression du temps partiel,

des CDD, de la précarité...sur les retraites à venir. Par ailleurs, la FSU est intervenue pour dire que pour les femmes fonctionnaires, la perte de la bonification pour enfant né après 2004 et qui ne fera sentir ses effets que d'ici une dizaine d'années va au contraire peser très lourdement au détriment des femmes de la génération 1980.

#### Quelle équité entre les générations?

Comme dans ses rapports annuels, le COR distingue quatre critères d'équité : la durée de la retraite, la durée de la carrière, le montant des pensions (exprimé par le «taux de remplacement sur le cycle de vie»), le taux de cotisation moyen sur la durée d'activité.

Entre les générations 1950 et 1980, la durée de retraite rapportée à la durée de vie serait relativement stable à 29,5%, car l'augmentation de l'espérance de vie serait compensée par le report des âges légaux et l'effet de l'allongement de la durée d'assurance.

**Mais sans les réformes de 2010 et 2014, ce ratio aurait augmenté de deux points.**

Par contre, la durée de carrière (relative à la durée de vie) diminuerait au fil des générations : de 41,5% pour la génération 1950 à 39,8% pour la génération 1980, du fait notamment des entrées plus tardives sur le marché du travail.

Le fameux slogan «travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps» ne correspond guère à la réalité. Il sert surtout de cache sexe à la baisse des pensions.

En effet, le taux de remplacement brut moyen sur le cycle de vie diminuerait au fil des générations passant de 55% pour la génération 1950 à 45% pour celle née en 1990. Le taux de cotisation moyen passerait de 23% pour la génération 1950 à 27,8% pour celle

LE COR SURESTIME  
L'AMÉLIORATION  
DE LA POSITION  
DES FEMMES  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL



de 1990. Si on suit ces chiffres, on est bien obligé de conclure que les générations les plus jeunes ne sont pas gâtées par ces réformes.

Mais de ce point de vue, la conclusion du COR est fort curieuse: «*L'étude séparée des différents indicateurs d'équité ne permet pas de conclure à un avantage ou désavantage du point de vue de la retraite perçue entre assurés d'une même génération ou de générations différentes. Par exemple, une pension plus faible pour une génération, perçue comme un désavantage au regard de la retraite peut être le résultat d'une durée de carrière moins élevée pour cette génération, donc de moindres contributions interprétées ici comme un avantage. À l'inverse, une pension plus élevée pour une génération peut être le reflet de cotisations plus importantes au cours de la carrière.*»

D'abord, on déclare que les indicateurs d'équité qu'on a patiemment construits ne permettent pas de conclure et ensuite, on se livre à un commentaire qui a l'apparence du langage «expert». Il est ainsi question de «logique actuarielle», mais qui n'est rien d'autre que du jargon technocratique servant à camoufler ce qui dans la «vraie vie» ressemble fort à une provocation sociale. En effet, il revient à dire que ceux et celles qui ont des pensions plus basses, notamment du fait de carrières plus courtes, ont «bénéficié» de contributions aux régimes moins élevées (les chômeurs, les précaires, les jeunes en galère d'insertion méritent leur sort). A l'inverse, comme il est dit, une pension plus élevée est la récompense d'une carrière bien remplie et bien rémunérée. **Il est rare dans les textes du COR de voir un hommage aussi appuyé à la justification néo-libérale des inégalités.**

IL EST RARE,  
DANS LES TEXTES  
DU COR, DE VOIR UN  
HOMMAGE AUSSI APPUYÉ  
À LA JUSTIFICATION  
NÉO-LIBÉRALE  
DES INÉGALITÉS

## CONCLUSION

Les réformes engagées depuis 1993 équilibrent plus ou moins les régimes sur le long terme, essentiellement grâce à une «baisse des pensions» (terme vague à dessein signifiant seulement que l'effort va être supporté par les retraités), mais il y a de sérieux doutes à avoir quant à la préservation de l'équité sociale et intergénérationnelle.

## QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (C3P)

C'est une mesure de la loi de janvier 2014 sur les retraites. Le C3P, financé par des cotisations à la charge des employeurs, permet aux salariés des régimes général et agricole d'acquérir 4 points par année d'exposition à l'un des dix facteurs de pénibilité physique retenus (8 points en cas d'expositions multiples).

Ces points peuvent être utilisés pour des formations, des réductions du temps de travail ou la retraite, les 20 premiers points étant réservés à la formation: 10 points permettent en particulier de valider un trimestre supplémentaire de durée d'assurance et d'anticiper d'un trimestre l'âge de départ à la retraite.

Comme le nombre de points attribués au cours de la carrière est plafonné à 100 (dont 80 utilisables pour la retraite), il sera possible à terme d'obtenir jusqu'à deux ans de majoration et de départ anticipé via le C3P.

**En 2015**, seuls 512 162 salariés disposent d'un compte personnel de pénibilité. 76% d'entre eux étaient des hommes dont 44% avaient entre 41 et 55 ans. Quatre critères de pénibilité sont seulement pris en compte en 2015 (travail de nuit



## DOSSIER

pour 45 %, équipes alternantes pour 40 %, travail répétitif pour 15 % et milieu hyperbare pour moins de 1 %). 92 % ont entre 0 et 4 points et 7 % ont 8 points donc soumis à une double exposition. On dénombre seulement 25 820 entreprises contributives.

Il est très délicat d'évaluer le coût du C3P. Le coût augmente pour la CNAV puisqu'on aurait deux années de cotisations en moins en termes de recettes et une pension servie deux ans plus tôt côté dépenses. Il faut cependant considérer que la pension est moins élevée puisque le taux de proratisation et le SAM (Salaire Annuel Moyen) sont plus faibles. Il faut noter en outre que la CNAV reçoit une dotation forfaitaire du fonds de financement de la pénibilité.

### UN SUJET POUR DE NOMBREUSES ÉTUDES

La DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du ministère du Travail) a cherché en 2006 à étudier le lien entre la santé et le maintien en emploi des seniors. Cette enquête est assez ancienne et repose sur des règles de départ et de liquidation bien différentes de celles actuelles encore plus dégradées (ce qui n'est pourtant pas souligné). Les résultats exposés ne sont pourtant pas très surprenants : les seniors qui ont été durablement exposés à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé et moins souvent en emploi.

Assez logiquement, les seniors dont l'état de santé est dégradé conservent plus facilement leur emploi s'ils bénéficient d'aménagements de poste.

IL EST TRÈS  
DÉLICAT D'ÉVALUER  
LE COÛT DU C3P

Lorsqu'il s'agit dans une dernière étude de qualifier le degré par lequel l'état de santé peut être vu comme un frein aux politiques de décalage de l'âge de départ à la retraite, on s'aperçoit qu'on est très démuni pour établir des statistiques.

Il faudrait, pour cela, disposer de séries rétrospectives d'état de santé qui ne sont pas disponibles. Le seul indicateur est le taux de mortalité ce qui est bien entendu discutable. La retraite ne vise pas simplement à procurer un revenu aux personnes dans l'incapacité de travailler, elle constitue un « droit au repos » après la vie active.

Certaines études internationales s'interrogent toutefois sur l'allongement de la durée d'activité, permis par l'amélioration de l'état de santé des seniors au fil du temps. Les résultats sont très dépendants du critère utilisé pour mesurer l'état de santé. Si

l'on considère que la baisse de la mortalité entre 1977 et 2010 reflète une amélioration de l'état de santé des seniors, ces derniers pourraient travailler en 2010 quelques années de plus qu'en 1977 dans les différents pays étudiés dont la France. Mais si l'on apprécie l'état de santé à partir d'une question sur l'état de santé ressenti, ce dernier aurait plutôt tendance à stagner entre 1977 et 2010, du moins en France. D'ailleurs tous les articles ne donnent pas la même définition de ce qu'est un bon état de santé.

Enfin, **on sait que les évolutions récentes de l'espérance de vie et particulièrement de l'espérance de vie en bonne santé ne sont pas favorables.**

### ET LA FONCTION PUBLIQUE ?

La FSU est aussi intervenue pour s'interroger concernant les fonctionnaires : la seule existence de la catégorie active ne règle pas la question de la pénibili-



té au travail. Comment, dès lors, les autres fonctionnaires seraient donc traités du point de vue de la prévention et de la prise en compte de la pénibilité au travail? Elle a demandé que soient étudiés et donc présentés à tout le moins les comptes rendus des CHSCT mis en place dans chaque ministère depuis les élections professionnelles de 2011.

Un rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la Fonction publique, rédigé conjointement par l'inspection générale de l'Administration (IGA) et l'inspection générale des Affaires sociales (IGAS), pointe les lacunes et dysfonctionnements des employeurs publics en la matière. Ce rapport a été présenté lundi 6 juin 2016 aux organisations syndicales. On y lit «*que la transposition du compte personnel de prévention et de pénibilité (C3P) aux agents publics, bien que souhaitable, est pour l'heure prématurée, au vu notamment de la mise en œuvre incomplète de leurs obligations par les employeurs publics, et des difficultés actuelles de mise en place de celui-ci dans le secteur privé.*»

### LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le rapport de la Cour des comptes d'octobre 2016 est d'ailleurs très sévère à ce sujet : «*Le rapport des inspections fait apparaître le retard important des administrations dans l'application de la réglementation en matière de traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité. Le contrôle du respect par les employeurs de leurs obligations est jugé insuffisant. La cartographie des métiers et fonctions susceptibles d'être exposés à la pénibilité est estimée incomplète. S'agissant des catégories ac-*

*tives, la mission constate le décalage avec les critères de pénibilité applicables au secteur privé. Elle considère prématurée la transposition aux agents publics du compte personnel de prévention de la pénibilité.*»

La question de la pénibilité a été abordée en concertation Fonction publique (groupes de travail issus de la FS4 du CCFP). Un dernier GT pénibilité a eu lieu le 19 octobre 2016, dans le prolongement de la présentation en juin du rapport de l'IGA et de l'IGAS. Le dossier avait été ouvert en 2013, mais les discussions ont été suspendues en raison des reports de négociation et du retard dans la mise en place du dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité dans le privé, le C3P.

### UN DOSSIER DÉLICAT À PLUSIEURS TITRES

**L'ouverture du dossier pénibilité dans le cadre de la fonction publique est attendue depuis longtemps mais elle est délicate pour plusieurs raisons :**

- ▶ d'une part, la transposition du C3P à la Fonction publique ne serait pas acceptable,
- ▶ d'autre part, la reconnaissance de la pénibilité ne doit pas entraîner un nouveau recul des catégories actives. Attendre, par principe, la fin des négociations et la mise en place du dispositif dans le privé pour simplement l'appliquer au public n'est pas acceptable. Dans le privé, les partenaires sociaux ont échangé pendant une longue période pour déterminer les facteurs de pénibilité.

Avant d'entrer dans la critique de la définition de la pénibilité qui a été retenue, subordonner la négociation dans le public aux résultats des né-

L'OUVERTURE DU DOSSIER PÉNIBILITÉ DANS LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE EST ATTENDUE DEPUIS LONGTEMPS



## DOSSIER

gociations du privé revient à retirer une grande partie de leurs prérogatives aux organisations représentatives de la fonction publique, ce qui n'est pas acceptable.

Concernant la définition et la mesure de la pénibilité, être subordonné et contraint par les choix faits pour le privé revient à passer sous silence les formes de pénibilité spécifiques aux métiers des services publics. La pénibilité qui est reconnue dans le C3P est une pénibilité uniquement physique.

**Dans les métiers de services, les personnels peuvent être aussi affectés et usés psychiquement.**

pour autant, l'usure mentale n'est absolument pas abordée par le C3P. Par ailleurs, les formes et les seuils de pénibilité reconnus laissent de côté la pénibilité des métiers fortement féminisés. Enfin, de manière générale, la reconnaissance par dépassement d'un seuil unique pour chaque critère exclut les salariés qui sont juste à la limite des seuils, ou pire, qui cumulent plusieurs critères à proximité des seuils.

### **PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES MÉTIERS ET DE LEURS CONDITIONS PRATIQUES D'EXERCICE**

Parallèlement à la pénibilité liée à l'environnement et aux contraintes physiques et de rythmes, la réflexion sur la pénibilité dans la Fonction publique doit comprendre la dangerosité et les astreintes liées à certaines professions. Cette réflexion doit être menée en partant d'une cartographie des métiers, par l'observation, sans se limiter à la définition actuelle du privé, en ne travaillant pas uniquement sur les dépassements de seuils mais sur toute

l'échelle des postures et situations potentiellement pénibles. Cette cartographie de la pénibilité ne doit pas être effectuée à partir des contraintes du C3P, même si l'administration rappelle que c'est l'outil qui existe, et qu'il faudrait (selon la DGAFP) mettre en place une reconnaissance prenant en compte les carrières mixtes (privé/public). Rappelons que des agents ayant un contrat de droit privé avec un employeur public sont déjà concernés par le C3P.

La réflexion et la concertation sur la pénibilité dans le public ne doit pas remettre en cause les catégories actives actuelles, mais doit améliorer la situation pour les agents qui ne sont pas dans ces catégories (ou n'y sont plus).

Les mesures de compensation (pré retraite, avancement de l'âge de départ à la retraite, reconversions pour cause de pénibilité et non limitée à l'inaptitude etc...) doivent être abordées.

L'objectif de prévention et d'élimination des situations pénibles, de prévention de l'usure professionnelle doit être maintenu, pour cela, comme le rappellent l'IGA et l'IGAS, il faut que la réglementation existante soit déjà appliquée pour pouvoir avancer sur la prévention de la pénibilité. ■

IL FAUT QUE LA RÉGLEMENTATION EXISTANTE SOIT DÉJÀ APPLIQUÉE POUR POUVOIR AVANCER SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ





## FOCUS

# CALCUL DES FUTURES RETRAITES AVEC « COMPTES NOTIONNELS »... ATTENTION : DANGER !

Dans les cartons du président Macron, se trouve un projet de refonte de notre système de retraite, qui sous l'apparence de la simplicité (« pour chaque euro cotisé, un même droit à la retraite pour tous ») cache en fait un projet qui reviendrait à remplacer le système actuel où chaque salarié connaît d'avance le montant de sa pension à venir et le mode de son calcul, par un « système par points ». Dans un tel système la valeur du « point » (et donc de la pension qui en découlerait...) serait « fluctuante », en fonction de la conjoncture économique, de l'évolution démographique ou de l'espérance de vie ! Ainsi, au lieu de calculer nos futures pensions de retraites (correspondant à une fraction de nos derniers salaires) à partir d'un âge et d'un nombre de trimestres validés, le nouveau système serait calculé en fonction du nombre de points acquis (et donc des sommes cotisées) par chacun(e).

## DÉCRYPTAGE DES ARNAQUES D'UN TEL SYSTÈME

**Première « arnaque » :** comme chacun ne cotise pas la même somme (cadre A ou agent de catégorie C) ce nouveau système créerait de nouvelles inégalités,

car il prévoit la disparition des systèmes de pondération actuellement en place (majoration pour enfants, prise en compte du congé parental, validation des périodes de chômage, calcul de la pension sur les six derniers mois...) et pénaliserait donc un peu plus les femmes, les agents aux carrières incomplètes, et celles et ceux ayant exercé des métiers pénibles !

UN SYSTÈME PAR POINTS  
DONT LA VALEUR VARIE  
SELON LA CONJONCTURE  
ÉCONOMIQUE

Mais il faut bien voir qu'il y a également une **seconde « arnaque »** derrière ce rutilant projet : aujourd'hui, grâce aux logiciels de la CNRACL chacun(e) peut calculer à l'avance le montant de sa pension à partir de son salaire de base au moment de son départ en retraite. Avec ce nouveau système, le montant restera « inconnu » car la valeur du « point » restera virtuelle et ne correspondra à aucune valeur financière définie à l'avance...

### TROIS EXEMPLES :

**1. Si la situation économique n'est pas favorable : cette valeur du point pourra être abaissée !** C'est là le principe même du système dit « à comptes notionnels » qui est appliqué en Suède depuis 1998, et qui rend « fluctuable » la valeur du point, en fonction « de la conjoncture économique »...

# La Bolivie a porté l'âge de la retraite de 65 à 58 ans Sont-ils plus riches que nous ?

Milo

## DOSSIER

**2. Les femmes pénalisées !** L'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, le mode de calcul qui leur serait appliqué pourrait tout à fait conduire à un allongement de leur durée de cotisation... ou à une baisse de leur pension !

**3. Des choix cornéliens.** En l'absence de toute augmentation du taux de cotisation pour suivre l'évolution démographique de notre société où l'espérance de vie augmente un peu d'année en année, on pourra ainsi imposer aux futur-e-s retraité-e-s soit de travailler plus longtemps, soit d'accepter une baisse de leur pension...

Avec ce nouveau système, le niveau des retraites ne sera plus garanti *a priori* : si la situation économique s'améliore, le niveau des pensions pourra augmenter ; mais si la situation, au contraire, se dégrade, le niveau des pensions baissera !

### UN DANGER DOUBLE POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE !

Ce projet de réforme, porté par Macron et inclus dans les objectifs gouvernementaux, prévoit également une « harmonisation » - entendez : « unification » - des systèmes de retraite. Aujourd'hui, entre agents du secteur public ou du secteur privé, les modes de calcul de nos retraites n'obéissent plus aux mêmes règles :

#### SECTEUR PRIVÉ

La « réforme » (sic) de Balladur en 1993, a profondément modifié les modalités de calcul des retraites des agents du secteur privé autour de trois principales mesures :

► la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein est passée de 150 à 160 trimestres (soit le passage de 37,5 années de cotisation à 40 années) ;

► les pensions sont calculées sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures ;

► les pensions sont indexées sur l'indice INSEE des prix à la consommation et non plus sur celui des salaires.

#### SECTEUR PUBLIC

Répondant à son copain Balladur, François Fillon a imposé en 2003 un système à peu près identique pour l'ensemble des agents du secteur et de la Fonction publique :

► allongement de la durée de cotisation de 37,5 annuités à 40 pour une retraite à taux plein (et programmation de cet allongement au-delà de 40 ans...);

► indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires ;

► création d'un système « de surcôte » pour inciter les agents à partir plus tard en retraite...

La seule « grosse différence » qui n'apparaît pas dans les mesures « Balladur » ou « Fillon », c'est que pour les salariés du secteur privé, les primes sont intégrées dans le calcul des futures pensions, alors qu'elles ne sont pas prises en compte pour les agents publics !

D'où la « nouvelle arnaque » que camoufle le projet Macron : et si le montant des primes était intégré au calcul des retraites des agents du public, ne serait-il pas plus « aisé et facile » de leur faire passer la pilule d'une unification des modes de calcul ?

AVEC  
CE NOUVEAU SYSTÈME,  
LE NIVEAU DES RETRAITES  
NE SERA PLUS GARANTI  
A PRIORI



Milo

## DOSSIER

### DES ÉTUDES INQUIÉTANTES POUR LES FUTURS RETRAITÉS

L'INSEE s'est aussitôt penché sur la question, en réalisant une étude sur les effets d'une telle mesure dans les trois versants de la Fonction publique.

Et le résultat est sans aucune ambiguïté : à part certaines catégories de la Fonction publique d'Etat (cadres A et certains B+ greffiers, contrôleurs, secrétaires administratifs...) qui bénéficieraient d'un taux de remplacement passant de 69% à 75% de leur dernier salaire, pour tous les autres agents publics (qu'ils soient de catégorie A, B ou C) le système resterait, affirme l'INSEE : « moins favorable » (passant même de 54% du dernier salaire à 51%...).

### Ce système serait encore plus défavorable pour les agents de la Fonction publique territoriale !

Avec nos 76% d'agents de catégorie C (dont un quart se trouve sur l'échelle de rémunération la plus basse !) et le système à la fois hétérogène et profondément inégalitaire du Régime indemnitaire perçu, selon les grades, fonctions exercées ou employeurs (et rappelons-nous que beaucoup d'agents territoriaux ne touchent toujours aucun régime indemnitaire) l'application de règles similaires à celles du privé, réduirait fortement le montant des futures pensions !

A part peut-être certains cadres A+ de la filière technique dans de très grosses collectivités, dont le montant de primes surfe parfois autour ou au-delà des 33%, l'application des mêmes règles que le privé serait nettement moins favorable pour la quasi-totalité des agents de la FPT (mais aussi de la FPH et même de la FPE, puisque les enseignants - cadres A de la FPE - pour lesquels les primes représentent moins de 10% de leur rémunération globale,

verraient ainsi leur taux de remplacement chuter de plus de 8%, passant de 77 à 69% de leur dernier salaire !).

Soyons donc vigilants dès aujourd'hui. L'histoire récente nous rappelle que pour faire passer une « contre-réforme », il faut la ripoliner et la rendre « acceptable » en camouflant ses épines... (et accessoirement en se trouvant aussi un « partenaire social » bien complaisant...). Conclusion : faisons circuler les informations, organisons tracts et réunions d'informations et préparons dès maintenant, les nécessaires mobilisations de demain !

POUR FAIRE PASSER  
UNE « CONTRE-  
RÉFORME », IL FAUT  
LA RIPOLINER  
ET LA RENDRE  
« ACCEPTABLE »  
EN CAMOUFLANT  
SES ÉPINES...



# LETTRE OUVERTE AU PRÉSIDENT MACRON

PAR FRANÇOIS THIÉRY-CHERRIER (UCR-CGT), DIDIER HOTTE (UCR-FO),  
JACQUELINE VALLI (UNAR-CFTC), DANIEL DELABARRE (UNIR CFE-CGC)  
MARYLÈNE CAHOUE (FSU), GÉRARD GOURGUECHON (UNIRS-SOLIDAIRES),  
MICHEL SALINGUE (FGR-FP), FRANCISCO GARCIA (ENSEMBLE & SOLIDAIRES-  
UNRPA), JACQUES SANCHEZ (LSR)

## DOSSIER

Monsieur le Président,

Les citoyens et citoyennes de ce pays viennent de se prononcer et de vous élire à la présidence de la République. Au cours de la campagne qui a précédé, vous avez fait parvenir aux organisations de retraités, par courrier du 18 avril 2017, les orientations qui seraient celles de votre gouvernement concernant les retraites. Nous vous en remercions.

N'ayant pas souhaité interférer dans la campagne électorale, nous avons différé une réponse qu'il est maintenant utile de porter à votre connaissance.

Depuis 4 années, nos organisations mènent une campagne pour informer les pouvoirs publics, les médias et la population des attentes et préoccupations des retraité-e-s.

Comme vous le soulignez, la génération actuelle a (re)bâti la société dans laquelle nous vivons. Si elle a « participé aux avancées sociales », c'est aussi qu'elle a travaillé dur pour les obtenir et les financer par son travail : nulle gratification dans cet état de fait mais la contrepartie de l'effort fourni.

Pour nos organisations, cette contribution au redressement du pays en 1945 et après s'est concrétisée dans le socle social représenté par la Sécurité sociale et le système des retraites fondé sur la répartition à prestation définie. Chacun reçoit selon ses besoins, cotise selon ses moyens, ce qui permet l'acquisition de droits sans les cotisations correspondantes (maternité et éducation des enfants, précarité, réversion, etc.).

**Nous sommes donc particulièrement attachés à la retraite par répartition à prestation définie et à la solidarité** intergénérationnelle, répartition dont les conditions sont connues (taux de remplacement,

années de cotisations, âge légal de départ à la retraite) pour faire en sorte que l'appartenance à une génération donnée n'empêche pas l'exercice de la solidarité des autres générations à son égard.

► *Nous ne voulons pas d'un système par répartition à cotisations définies (dit système à points) qui s'apparente au système suédois. Pour rappel, le 1<sup>er</sup> ministre suédois déclarait en février 2012 que les actifs devraient travailler jusqu'à 75 ans s'ils voulaient bénéficier du même niveau de retraite qu'en 2011.*

**Nous sommes également attachés à la reconnaissance de la place et du rôle des retraité-e-s dans la société actuelle.** Pour nos organisations, il ne peut s'agir d'un simple appel d'ordre compassionnel, mais de la reconnaissance du statut social du retraité lié à son passé de salarié et du rôle social, familial et économique des 16 millions de retraités. Les retraités ont du temps libre, il est vrai. Mais un rapport du COR (13<sup>e</sup> rapport 2015) établissait que les retraités apportent, en temps, près de 40% de l'aide apportée par l'ensemble de la population à d'autres ménages. Ils sont aussi très investis dans le mouvement associatif et politique, particulièrement au niveau municipal, dans le cadre de l'intérêt général de la Nation. Les retraités continuent ainsi de contribuer à la création de richesses « dont la valorisation économique pourrait représenter jusqu'à l'équivalent de 1,2% du PIB », estime le COR.

**Enfin, nos organisations sont très sensibles aux questions liées à la fin de vie et au maintien de l'autonomie et à la compensation de la perte de celle-ci.** Que le choix d'un maintien à domicile ou de l'accueil en établissement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) relève des personnes et de leur famille, nous ne le contestons pas : encore faut-il

NOUS SOMMES  
PARTICULIÈREMENT  
ATTACHÉS À LA RETRAITE  
PAR RÉPARTITION  
À PRESTATION DÉFINIE  
ET À LA SOLIDARITÉ  
INTERGÉNÉRATIONNELLE

Collectif

LA RETRAITE

UNE AFFAIRE  
DE JEUNES



Milo

DOSSIER

que ce choix puisse se faire librement, sans être dicté par des considérations purement économiques et budgétaires. Le fait que la partie « Établissements d'accueil » ait été retirée de la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement aura des conséquences dans l'avenir quand on sait qu'il nous faudra 540 000 places supplémentaires d'ici 2040 selon une étude du CREDOC.

**Aussi, Monsieur le Président, souhaitons-nous évoquer quelques-unes de nos revendications, en les accompagnant de demandes d'éclaircissements sur certains points de votre programme.**

**Reconnaître la place des retraité-e-s** c'est créer un lieu permettant le dialogue et la concertation avec les organisations syndicales de retraités.

**Nous rappelons que les retraites et pensions n'ont pas été réellement revalorisées** depuis 4 ans et plus. Ceci questionne sur l'intention réelle des pouvoirs publics en matière de pouvoir d'achat des retraités.

**Vos propositions entraîneraient une baisse des pensions** pour tous les salariés retraités et qui affecterait principalement les femmes puisque celles-ci cotisent moins que les hommes en raison des inégalités de salaires dont elles sont victimes durant leur carrière. Diminuer le financement des retraites alors que les évolutions démographiques attestent d'une augmentation du nombre de retraités, cela signifie sans ambiguïté la baisse des pensions.

► *Nous demandons, la revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> octobre 2017 et le retour au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année ainsi que le rattrapage du pouvoir d'achat perdu.*

**Les organismes officiels comme le COR et le Comité de suivi des retraites ont confirmé le caractère inéluctable de la baisse du pouvoir d'achat** des retraités si rien n'est fait.

► *Nous demandons l'indexation des retraites et pensions sur l'augmentation du salaire annuel moyen et non plus sur l'inflation, ce qui a conduit à accélérer le décrochage du pouvoir d'achat des retraités.*

**Monsieur le Président, nous souhaitons exprimer notre désaccord sur la proposition consistant à augmenter, pour 60% de retraités, de 1,7 point la CSG, qui est un impôt**, pour compenser les baisses de cotisations salariales. C'est, si l'on comprend bien, en prenant dans la poche des retraités que l'on pourrait redonner du pouvoir d'achat aux actifs. C'est oublier que les personnes en retraite depuis plusieurs années ont subi une baisse des revenus, sous le double effet du gel des pensions et de l'augmentation de leur fiscalité spécifique.

Ajouter 1,7% de contribution sociale généralisée aux 0,3% de la CASA, à la suppression de la 1/2 part et à la fin de l'exonération des majorations familiales va faire bondir encore une fois la pression fiscale sur les retraités, à rebours de la promesse de protection de leur pouvoir d'achat. C'est ignorer que les retraités contribuent largement, quand ils le peuvent, aux dépenses de leurs enfants et petits-enfants et que les priver d'une partie de leur pension n'améliorera pas leur situation. C'est négliger aussi que la CSG, contrairement aux cotisations, n'ouvre aucun droit en contrepartie. Enfin, c'est négliger que cet impôt est largement supporté par les salarié-e-s, actifs ou non. Sachant que depuis la mise en place de la

VOS PROPOSITIONS  
ENTRAINERAIENT  
UNE BAISSÉ  
DES PENSIONS

# 60

## pas un jour de plus

Milo

### DOSSIER

CSG en 1991, la part de la cotisation dans le financement de la sécurité sociale est passée de 86,8% à 67,3 % alors que la part de l'impôt incluant la CSG est passée de 4,9% à 28,6%. Et rappelons qu'en plus, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 400 000 retraités assujettis au taux réduit de 3,8% de la CSG ont été alignés au taux de 6,6 % et pour ces retraités se rajouteront les 1,7 % de CSG.

**La suppression partielle de la taxe d'habitation pour les couples percevant moins de 3 800€ mensuels ne nous paraît pas une bonne mesure**, d'une part parce que la taxe reste profondément inégalitaire selon les communes et les quartiers d'habitation, d'autre part car elle risque de porter atteinte aux capacités des localités pour investir et développer les services publics. Nous préférons une juste taxe d'habitation basée sur la valeur locative actuelle (et non celle de 1970), tout en maintenant les exonérations actuelles.

**S'agissant de l'aide à l'autonomie**, nos organisations considèrent que les pouvoirs publics doivent permettre le libre choix pour les personnes et leur entourage. Actuellement, le manque de structures d'hébergement pour personnes âgées dépendantes est avéré, de même que l'insuffisance du financement du secteur et de la valorisation des professions médico-sociales. D'autre part, il est scandaleux de faire supporter aux familles le financement de la perte d'autonomie notamment par la vente du patrimoine lorsqu'il existe et de privilégier le recours à l'assurance privée individuelle.

Ceci limite donc sévèrement le choix de l'accueil institutionnel. Quant aux services à domicile, le financement laisse également à désirer du fait de la faiblesse de l'APA, alors même que le secteur est – vous le soulignez à juste titre – un réservoir potentiel d'emplois.

► **Nos organisations considèrent que l'aide à l'autonomie devrait être prise en charge par la Sécurité sociale, par une extension du domaine de l'assurance-maladie. Et elles revendiquent un nouveau modèle économique du secteur basé sur les principes du service public.**

**En matière de santé**, pour les soins essentiels nous voulons que la prise en charge soit réalisée dans le cadre de la Sécurité Sociale. Nous craignons que « ces risques essentiels » ne soient pris en charge que par les mutuelles. De trop nombreux retraités sont dans l'impossibilité de se payer une mutuelle.

Voici, Monsieur le Président, nos premières réactions à la lecture de votre courrier du 18 avril. Nous sommes naturellement à votre disposition pour débattre plus en détail de la situation des retraités, en remarquant d'ailleurs, que le « R » du mot « retraité » a disparu du titre des institutions intéressées à notre situation : HCFEA au lieu du CNRPA, CDCA au lieu des CODERPA,... signe sans doute de l'importance qu'on ne prête plus à ceux qui représentent pourtant 25% de la population.

En espérant que ces observations retiennent votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre haute considération. ■

L'AIDE À L'AUTONOMIE  
DEVRAIT ÊTRE  
PRISE EN CHARGE  
PAR LA SÉCURITÉ  
SOCIALE

Je ne veux  
pas travailler  
jusqu'à 62 ans

DOSSIER



# LIMOGES HABITAT

# CONFLIT SOCIAL SUIVI ET OUVERTURE DE NEGOCIATIONS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**S**uite à l'arrivée d'une nouvelle direction en février 2015, un nouveau Directeur général (DG) et nouvelle Directrice des ressources Humaines (DRH), nous avons l'impression d'avoir une oreille attentive. Mais cela s'est vite transformé en un climat de mensonges perpétuels, d'irrespect et de fausses déclarations. En effet, se sont succédés des entretiens sanctions, des règlements de compte sans évaluation de la qualité du travail accompli, des non-réponses à des demandes de rendez-vous d'agents ou salariés... La qualité de vie au travail s'est fortement dégradée. Des courriers d'alerte de la part de la médecine du travail sont restés sans retour.

## IL N'EST DE PIRE SOURD QUE CELUI QUI NE VEUT PAS ENTENDRE

L'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en février 2017, n'a fait que confirmer ce dialogue de sourds, fait des discussions stériles, sans prise en compte de l'avis des personnels et des syndicats. Le 1<sup>er</sup> juin 2017, agents et salariés ont manifesté leur mécontentement devant le siège de Limoges Habitat. Nous avons demandé du pouvoir d'achat (mise en place d'une prime annuelle pérenne, augmentation des salaires et transparence sur l'avancement des

fonctionnaires). Nous avons exigé du respect, de la bienveillance et de la confiance avec des pratiques managériales justes, un respect des promesses faites par la DRH, un arrêt des mensonges et des changements autoritaires d'affectation, des contrôles et des entretiens sanctions systématiques.

Ce 1<sup>er</sup> juin, nous avons rencontré un DG toujours sourd face à la détresse et aux demandes des personnels.

Cependant, après une longue entrevue et une négociation entre les syndicats FO, CGT et FSU (syndicat majoritaire) et le nouveau Président de Limoges Habitat, Bruno Genest, élu en janvier 2017, nous avons enfin obtenu un engagement sur la question majeure du climat social.

Celui-ci nous a assuré vouloir régler la problématique des ressources humaines. Enfin, nous avons obtenu le versement d'une prime versée sur la paie de juin d'un montant de 550€ brut, prime qui sera pérennisée. Une seconde prime, d'un montant de 400€ environ sera versée au cours du second semestre. Pour 2017, deux jours exceptionnels de congé sont accordés. Les dates seront connues plus tard. Et enfin, le DG s'est engagé à réouvrir les NAO afin de finaliser des accords sur la rémunération, le temps de travail et le CET. ■

## ELECTION CCPD EN HAUTE VIENNE (ACTE 2) : LA LISTE UNITAIRE FSU / ASSOCIATION LARGEMENT EN TETE

Après moult péripéties : plagiat de notre profession de foi par la CGT, annulation des élections suite à l'ouverture des plis au bureau du courrier, les élections CCPD se sont déroulées le 28 mars 2017. La liste unitaire FSU et associations a réuni 60% des suffrages exprimés et

obtenu trois élus contre 40% à la CGT et une seule élue.

C'est une grande satisfaction pour les militantes FSU et pour nos amies et collègues du secteur associatif qui assurent un gros travail de soutien des professionnelles. Ce résultat va nous permettre d'assurer ensemble une meilleure défense de nos collègues lors de la remise en cause de leur agrément mais également sur

la formation. C'est une victoire de l'unité, mais aussi de la dignité face à des pratiques peu morales de la concurrence syndicale.

Un bémol tout de même : la faible participation à ce second scrutin. Pourtant quand les collègues sont en difficultés, nous sommes très vite sollicités. Et déjà les premiers dossiers en CCPD sont à consulter et à défendre pour le mois de juin. ■

## CONSEIL RÉGIONAL

# RIEN NE VA PLUS À LA RÉGION AUVERGNE RHÔNE ALPES!



LA FSU TERRITORIALE  
Auvergne-Rhône-Alpes

EN DIRECT DU SNU-TER-FSU

**D**epuis l'installation du nouveau Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) début 2016, la «réorganisation» n'en finit pas de désorganiser, au niveau des sièges comme dans les lycées.

### UNE MOBILISATION RÉUSSIE

Le 13 avril 2017 les agents du Conseil régional ont pourtant collectivement démontré qu'ils ne se laisseraient pas faire : une réussite!

La FSU Territoriale du CR Auvergne Rhône Alpes a, en tant que quatrième organisation (sur six), été largement à l'initiative d'une Intersyndicale comprenant l'UNSA, la CGT et la CFDT. Près de 1500 agents se sont rassemblés sur le parvis de l'Hôtel de Région à Lyon avec une convergence de sept cars venant des départements les plus éloignés de la Métropole. 50% des agents des lycées et plus de 24% de ceux des sièges, se sont mis en grève!

Nous avons obtenu de l'exécutif une accélération sur les chantiers d'harmonisation : des négociations ont lieu sur le temps de travail, les ratios, le régime indemnitaire alors que les rencontres avec l'exécutif (le Président Wauquiez ou (et) ses représentants) étaient jusque-là quasi inexistantes.

### UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE ET UN SEMBLANT DE DIALOGUE SOCIAL

Mais pour La FSU territoriale on ne peut se satisfaire de cette situation : nous n'avons qu'un semblant de dialogue social car tout semble décidé d'avance. Dans le même temps, de très nombreux postes restent non pourvus. Nous évaluons le nombre de ces postes, cachés pour la plupart, à 10 % de l'effectif! La FSU territoriale a été la première à chiffrer cette situation et à présenter comme priorité absolue la mise en place d'une carte des emplois par site.

De plus, en particulier dans les sièges, les collègues sont toujours en attente de feuilles de route précises. Des agents postulent et ne sont pas retenus, sans aucune explication, alors qu'ils font déjà le travail correspondant.

Quelques changements se font à la marge mais sans tenir compte de nos demandes majeures. A ce stade, l'option RTT, qui permet à un agent sur quatre d'organiser sa semaine sur quatre jours ouvrés serait supprimée! Le temps de travail serait augmenté pour tous! Les agents des lycées seraient soumis à une troisième autorité : la Direction des lycées !

### MOBILITÉ OBTENUE DANS LES LYCÉES

Elle a eu lieu mais ne concerne qu'à peine le tiers des postes et n'offre aucune lisibilité. Sans groupe de travail, ni documents préparatoires, les représentants du personnel, tenus à l'écart, n'ont pu vérifier l'usage des barèmes mis en place et utilisés les dernières années en Rhône-Alpes.

Ça suffit! Pour faire encore bouger les choses, c'est une nouvelle fois l'ensemble des agents du Conseil régional que la FSU territoriale compte appeler à montrer leur mécontentement. La FSU va militer dans l'intersyndicale pour reconduire dans les prochains mois une mobilisation. ■



## TRAVAILLEURS SOCIAUX

# DEUX JOURS DE GRÈVE AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU 13

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**P**our obtenir des postes supplémentaires de travailleurs sociaux pour les missions de Protection de l'Enfance et des créations de places d'accueil pour les enfants confiés ! L'assemblée générale animée par la FSU et la CGT du CD13 le 9 mai 2017 a réuni plus de 80 professionnels de l'enfance, issus de tout le département (22 Maisons de la Solidarité représentées sur 26), de la DIMEF (foyers d'urgence), du Pôle inspecteurs, du Service Accueil Familial: assistantes sociales, éducateurs spécialisés, psychologues, adjoints de gestion administratifs, assistantes familiales, œuvrant autour des missions de protection, de prévention, des IP, de l'accueil familial...

### UNE SITUATION DE PLUS EN PLUS DÉGRADÉE POUR LES PERSONNELS ET LES USAGERS

Cela fait des années que nous dénonçons la situation, que nous écrivons, que nous déposons des préavis de grève, des droits d'alerte et que le Département fait la sourde oreille... Et la situation se dégrade de jour en jour.

Le constat de ces professionnels est unanime : en trois ans augmentation des placements (plus de 20%) et manque de personnels, situations d'enfants en attente de prises en charge (pas de référents ASE), ordonnances de placement non appliquées (enfants laissés au domicile des parents faute de lieux de placement), droits d'alerte déposés dans plusieurs MDS pour dénoncer cet état de fait, manque criant de places adaptées aux problématiques complexes des enfants et adolescents placés par le Juge des Enfants, augmentation des visites médiatisées, manque général de moyens et besoins de renforts !

Pour nos organisations syndicales, le déblocage d'un plan d'urgence était impératif ! Les per-

sonnels et les enfants ne peuvent plus attendre, des réponses concrètes et urgentes sont nécessaires et vitales !

sonnels et les enfants ne peuvent plus attendre, des réponses concrètes et urgentes sont nécessaires et vitales !

Le personnel a voté à l'unanimité le dépôt d'un préavis de grève reconductible à compter du lundi 29 mai 2017 pour revendiquer :

- ▶ la création de 30 postes supplémentaires, au bénéfice de la Protection de l'Enfance sur les MDS (travailleurs sociaux et psychologues) dont 10 en urgence,
- ▶ le remplacement immédiat de tous les postes vacants,
- ▶ la mise en place de moyens consacrés au placement de l'enfant : création de 200 places d'accueil supplémentaires pour les enfants, dont 50 en urgence, quels que soient l'âge, le statut et la problématique des enfants accueillis.

### DES PERSONNELS MOBILISÉS ET DÉTERMINÉS

Lors du préavis de grève, la collectivité n'a apporté aucune réponse concrète à nos demandes et aux besoins des enfants et de leurs familles. La grève a bien été suivie : plus de la moitié du personnel s'est mobilisée. La presse locale nous a très bien couverts : FR3, journaux locaux, lien social, ASH, TSA Guide familial etc... Le lundi 29 mai un rassemblement a eu lieu à l'Hôtel du Département. Nous étions une centaine. Puis, nous sommes partis en manifestation au commissariat de police du quartier effectuer un dépôt de plainte contre l'Etat et le Département pour «*les faits de violences volontaires subies par les enfants qui doivent être protégés par l'Etat lui-même et le Département des Bouches-du-Rhône.*». Le commissariat, cette fois-ci, a bien pris la plainte du représentant CGT et du représentant FSU.

Ensuite, nous sommes repartis en AG où nous avons décidé de faire un sitting avec tentes

et apéros, de 17h à 21h, devant l'Hôtel du Département, pour bien montrer « qu'on ne lâcherait pas ». La grève a été reconduite à l'unanimité. Le mardi 30 mai, un grand rassemblement toujours devant l'Hôtel du Département a eu lieu avec camions, sono et drapeaux, cafés et sandwiches... La presse est à nouveau venue faire un reportage sur place.

### DES REVENDICATIONS ENFIN ENTENDUES ET DES ENGAGEMENTS PRIS

Dans la matinée, la DRH nous proposait un RV avec l'élue à l'Enfance, le Directeur de cabinet, le chargé de mission de Madame Vassal, Présidente du CD13, le DGS, le Directeur général adjoint de la Solidarité.

Après une heure de discussion, le Directeur de cabinet a annoncé :

► la création de 5 ou 6 postes de travailleurs sociaux dès le mois de juin puis 4 à 5 pour octobre.

► l'activation de tous les projets de création de lieux d'accueil pour les enfants et adolescents

► la mise en place d'un lieu d'accueil d'urgence d'ici un mois au centre-ville de Marseille et d'ici septembre, d'une MECS.

► la communication d'un écrit précisant ces engagements et deux nouvelles rencontres avec le politique pour en faire le suivi.

C'est la détermination et la force de la mobilisation qui ont permis à notre collectivité d'entendre nos revendications et l'urgence de la situation !

C'est la peur de la presse et de notre menace d'envahir le soir même l'inauguration par la Présidente, d'une exposition aux Archives départementales avant les élections législatives, qui a fait aussi pression ! Tous les jours, un travailleur social recherche une place pour un enfant ou un adolescent jusqu'à plus de 20h ! Tout le dispositif d'accueil d'urgence est saturé, absence de lieux de vie, toutes les MECS du département sont en sureffectif etc... Les travailleurs sociaux du Département 13 avec la FSU et la CGT ne veulent plus participer à cette maltraitance institutionnelle des enfants, ne veulent plus être complices de cette situation insupportable. ■



# RENTÉE SCOLAIRE 2017-2018 CARTON ROUGE POUR LA RÉGION PACA!



LA FSU TERRITORIALE  
Provence-Alpes-Côte d'azur

EN DIRECT DU SNU-TER-FSU

Voilà plusieurs mois que l'administration régionale planche sur un dossier sensible : comment supprimer des postes à la rentrée 2017-2018. Aujourd'hui, c'est chose faite car la collectivité annonce des suppressions et des gels de postes dans certains établissements scolaires et dans les services de la Région. Pour la FSU Territoriale du Conseil régional PACA, ces mesures sont scandaleuses car elles mettent en danger le fonctionnement général. C'est en ce sens, que nous nous sommes exprimés en Comité technique et lors des groupes de travail, en rappelant à l'administration que nous nous opposons à la casse du service public.

L'administration régionale remet une nouvelle fois en cause, par ses choix et ses décisions unilatérales, les conditions de travail des personnels et la qualité du service rendu au public ! Comment mettre en œuvre les politiques régionales si la collectivité ne donne pas les moyens suffisants ?

L'administration régionale remet une nouvelle fois en cause, par ses choix et ses décisions unilatérales, les conditions de travail des personnels et la qualité du service rendu au public ! Comment mettre en œuvre les politiques régionales si la collectivité ne donne pas les moyens suffisants ?

### CHANTIER PRIORITAIRE ? VRAIMENT ?

D'ici 2021, cinq nouveaux lycées vont voir le jour dans notre région, comment les personnels vont-ils pouvoir assurer la continuité du service public ? Avec quels moyens financiers et humains ? Quelle image du service public la Région souhaite voir véhiculer ? La jeunesse est-elle réellement un « chantier prioritaire » pour notre nouveau Président ?

La FSU Territoriale n'a pu rester sans agir. C'est pourquoi, nous avons d'une part, appelé l'ensemble de la communauté éducative et les parents d'élèves de tous les lycées de la Région PACA, à protester contre ces suppressions de postes. Une motion visant à revenir sur ces suppressions pour la rentrée 2017-2018 doit être adoptée dans les Conseils d'administration.

Et d'autre part, nous avons demandé lors du dernier Comité technique la réouverture à la mobilité des postes supprimés et gelés dans les services comme dans les lycées ainsi que le maintien des remplacements de temps partiel et des arrêts maladie permettant ainsi aux personnels de travailler dans des conditions décentes.

Nous serons toujours de tous les combats pour la défense des agents et d'un service public de qualité ! ■

**BAGNOLET**

**49.3 dans  
le 9-3**

**EN DIRECT DU SNUTER-FSU**



**A** lors que le contexte social se dégrade pour les agents de la Fonction publique, il ne fait pas bon travailler à Bagnolet. Non content d'avoir rompu le dialogue social avec les organisations syndicales au dernier Comité Technique du 29 mars 2017, le maire, qui s'était pourtant engagé à respecter les avis du CT avant son élection en 2014, a décidé d'assumer ses choix rétrogrades en matière de politique sociale malgré l'avis défavorable des organisations syndicales.

**AINSI CETTE ANNÉE, LES AGENTS DEVRONT SUBIR...**

**L'écrêtement du régime indemnitaire au-delà du 10<sup>e</sup> jour de maladie ordinaire**, c'est à dire une diminution de salaire. Sous prétexte de lutter contre l'absentéisme, la municipalité n'a aucun scrupule à remettre en cause des acquis sociaux. Mais M. le Maire s'est engagé à étudier les situations « au cas par cas » ! Sur quels critères ? Que devient l'égalité de traitement face à la maladie ?

**« L'harmonisation » des rémunérations des animateurs saisonniers encadrant des activités de loisirs durant les vacances scolaires**. Le principe est de rémunérer tous les animateurs de manière identique mais les animateurs occasionnels des centres de loisirs sont rémunérés au smic, soit 9,76€ brut de l'heure + 10% de congé payés alors que les animateurs occasionnels des centres de quartiers l'étaient sur la base forfaitaire indiciaire correspondant à un temps de travail de 200h par mois, autrement dit le même temps de travail que les animateurs des centres de loisirs pendant les vacances... Ou comment s'assurer que les agents travaillent plus tout en rabaisant leur salaire et remettre en cause insidieusement les 35 h. S'ajoute à cela le **non remplacement des départs en retraite**, devenu systématique, le **gel des embauches** et encore une fois la **baisse des enveloppes budgétaire** dans certains secteurs.

**APRÈS 10 JOURS DE GRÈVE,  
DES NÉGOCIATIONS ENFIN OUVERTES**

Le SNUTER-FSU 93 conteste évidemment ces mesures et, avec SUD et CGT, une intersyndicale a été constituée. C'est avec une délégation du personnel communal, que nous avons refusé fermement cette régression sociale et décidé d'agir contre cette politique d'austérité mise en place par la municipalité. Du 18 avril au 5 mai, un préavis de grève a été déposé pour le retrait pur et simple de ces délibérations. Après 10 jours de grève et plusieurs demandes de rendez-vous, les organisations syndicales et la délégation du personnel ont enfin pu rencontrer M.

le Maire, afin d'entamer des négociations. D'emblée, la municipalité donne le ton et réaffirme sa volonté de maintenir les délibérations du CT... tout en reconnaissant le bien fondé des arguments des syndicats. Comme la nécessité de mettre en place des mesures de prévention et d'accompagnement des agents, plutôt que des mesures régressives et injustes ressemblant plus à une punition collective qu'à une lutte contre le soit-disant « absentéisme ». La municipalité avance un chiffre (16000 jours/an !) non vérifié puisque le CHSCT, non informé en amont n'a pu tenir son rôle.

**SITUATION BLOQUÉE MAIS LA MOBILISATION SE POURSUIT !**

Animé par la volonté de préserver les droits des salariés nous avons proposé la mise en place d'un moratoire d'un an sur la délibération concernant l'écrêtement du régime indemnitaire afin d'avoir du temps pour étudier, mettre en place des mesures de prévention et d'accompagnement et si nécessaire de contrôle en matière de maladie. Après quoi, nous proposons qu'un bilan soit effectué pour mesurer l'efficacité de ces mesures et réouvrir si besoin les débats. Enfin nous avons demandé la garantie que les animateurs saisonniers ne soient pas rémunérés en deçà du smic. La réponse de la municipalité fut très rapide : M. le Maire nous a invité à mettre en place un calendrier de travail le plus rapidement possible et à nous atteler à la rédaction d'une liste exhaustive (ou pas ?) de « maladies » qui seront exclues de la maladie ordinaire. L'intersyndicale a rejeté cette invitation.

Nous ne ferons pas de cogestion, réaffirmant notre position concernant ces mesures « patronales ». Malgré les intimidations et menaces, la mobilisation fut reconduite et dura trois semaines lors d'assemblée générales journalières. Mais la municipalité est restée sourde et appliquera dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017 ces mesures que le SNUTER-FSU 93 condamne fortement, car elles ne font que tirer notre collectivité vers le bas dans un contexte social déjà bien compliqué pour les agents de la Fonction publique. Nous ne baissons pas les bras et continuerons à nous mobiliser contre la régression sociale. ■

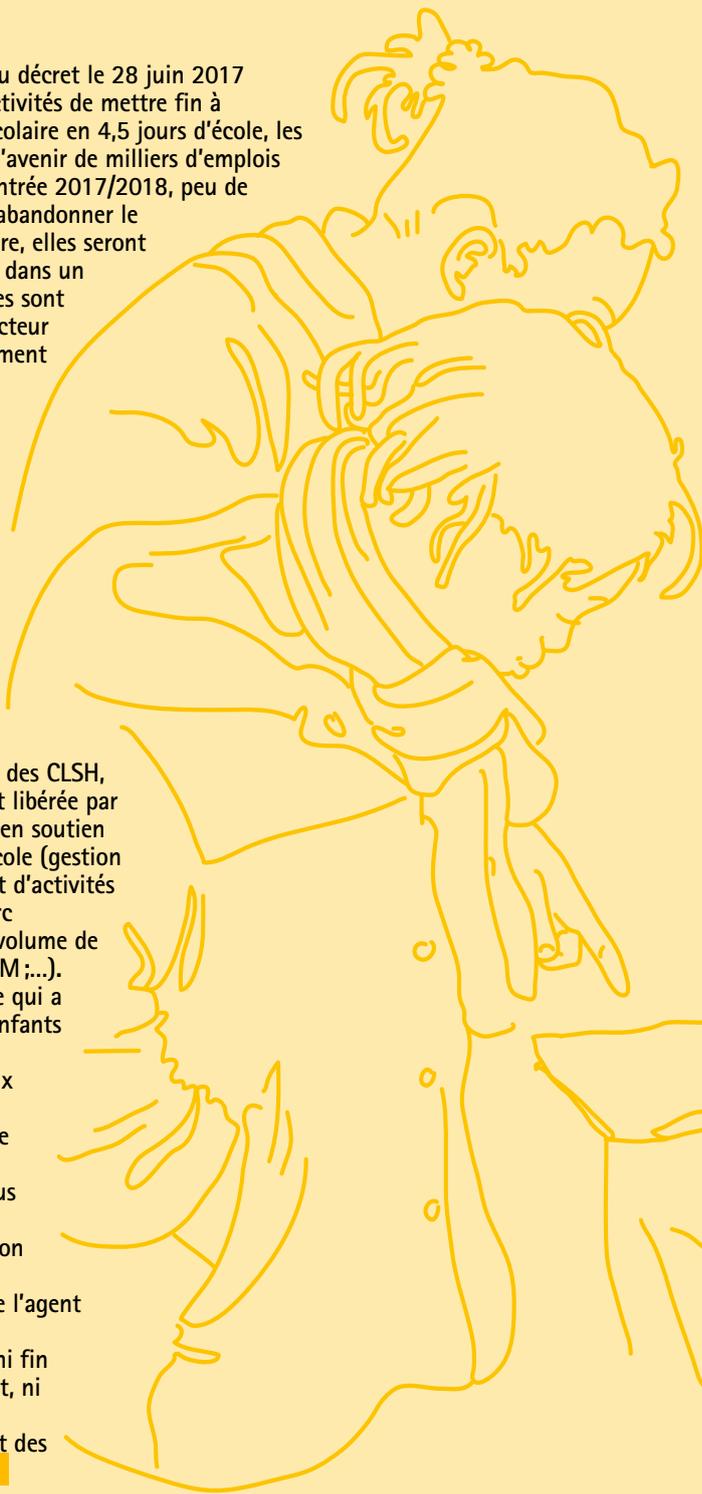
COMMUNIQUE DE LA FSU TERRITORIALE :

## MENACES DE SUPPRESSION DE DIZAINES DE MILLIERS D'EMPLOIS DANS L'ANIMATION

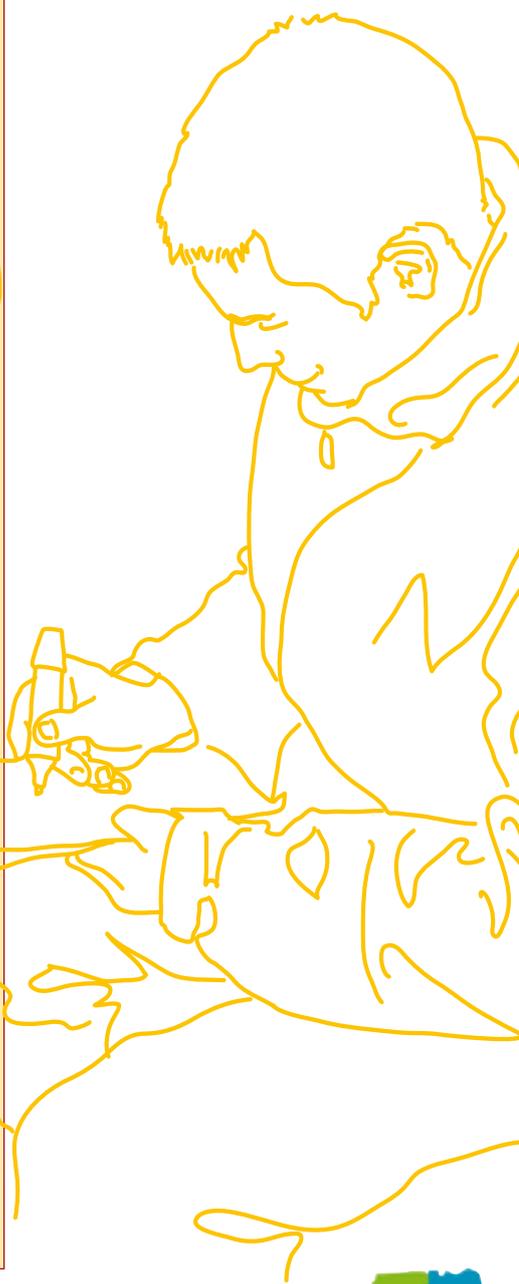
**D**epuis la publication du décret le 28 juin 2017 permettant aux collectivités de mettre fin à l'organisation du temps scolaire en 4,5 jours d'école, les menaces se précisent sur l'avenir de milliers d'emplois d'animation. Si pour la rentrée 2017/2018, peu de collectivités ont décidé d'abandonner le temps d'activité périscolaire, elles seront très nombreuses à le faire dans un an. Environ 200 000 postes sont concernés, tant dans le secteur public que dans le mouvement associatif de l'éducation populaire.

La FSU territoriale refuse que tout le travail et l'investissement des professionnels de l'animation dans le cadre des projets éducatifs territoriaux soient balayés par des décisions unilatérales faisant fi de l'intérêt des enfants. Des besoins il y en a, non seulement par le nécessaire développement des CLSH, (une journée entière serait libérée par semaine) mais également en soutien au fonctionnement de l'école (gestion BCD ; aide à l'encadrement d'activités scolaires ; maintien du parc informatique des écoles ; volume de temps de travail des ATSEM ;...). Pour la FSU territoriale, ce qui a pu être financé pour les enfants et l'école doit continuer à l'être quel que soit le choix fait par les collectivités. La FSU territoriale rappelle que toute diminution du temps de travail en dessous de 28 heures, où de plus de 10% est une suppression d'emploi qui nécessite un avis du CT et un accord de l'agent titulaire.

Pour la FSU Territoriale : ni fin de contrat, ni licenciement, ni diminution du temps de travail des agents assurant des fonctions d'animation ! ■



EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Créé à Tours en 2003 par Louis Maurin, économiste et, à l'époque, journaliste pour le mensuel Alternatives économiques, et Patrick Savidan, philosophe et professeur d'université, pour pallier les lacunes de la statistique publique, l'Observatoire des inégalités réunit une trentaine d'experts et chercheurs, comme les sociologues Christian Baudelot, Louis Chauvel, François Dubet ou Marie Duru-Bellat, Monique et Michel Pinçon-Charlot, les économistes Denis

**SOCIÉTÉ**

**ALERTE DE  
L'OBSERVATOIRE  
DES INÉGALITÉS**

**Les pa  
de plus en**

Clerc (Alternatives économiques), Guillaume Allègre (OFCE) ou le socio-démographe Patrick Simon. Utilisant les statistiques de l'Insee, des ministères ou de la Caisse nationale d'allocations familiales, les travaux de l'Observatoire prennent volontiers le contre-pied des analyses dominantes, par exemple sur le déclasserement, la France périphérique ou les inégalités engendrées par le système scolaire, et prennent la défense du modèle social français basé sur le principe de solidarité.

SOCIÉTÉ

# uvres sont... plus pauvres

Milo

## QU'EST-CE QUE L'OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS? \*

Créé à Tours en 2003 par Louis Maurin, économiste et, à l'époque, journaliste pour le mensuel *Alternatives économiques*, et Patrick Savidan, philosophe et professeur d'université, pour pallier les lacunes de la statistique publique, l'Observatoire des inégalités réunit une trentaine d'experts et chercheurs, comme les sociologues Christian Baudelot, Louis Chauvel, François Dubet ou Marie Duru-Bellat, Monique et Michel Pinçon-Charlot, les économistes Denis Clerc (*Alternatives économiques*), Guillaume Allègre (OFCE) ou le socio-démographe Patrick Simon. Utilisant les sta-

## SOCIÉTÉ

tistiques de l'Insee, des ministères ou de la Caisse nationale d'allocations familiales, les travaux de l'Observatoire prennent volontiers le contre-pied des analyses dominantes, par exemple sur le déclassement, la France périphérique ou les inégalités engendrées par le système scolaire, et prennent la défense du modèle social français basé sur le principe de solidarité. Le rapport publié mardi 30 mai 2017, le deuxième après celui de 2015, est financé par un appel auquel ont répondu 360 donateurs. Il dresse un état des lieux complet sur les inégalités en France en matière de revenus, de patrimoine, d'éducation, etc. Il met en exergue un phénomène inquiétant : depuis quelques années, la pauvreté ne régresse plus. Au contraire, les pauvres ont tendance à s'appauvrir davantage.

### QUELQUES CHIFFRES CLÉS DONNENT LE TON

Les 10% les plus fortunés détiennent 47% du patrimoine; un actif sur quatre est en situation de mal-emploi; 60% des élèves enfants d'ouvriers non-qualifiés sortent du système scolaire sans diplôme, contre 9% des enfants d'enseignants... Pour autant, le rapport refuse de sombrer dans le catastrophisme, au contraire, il souligne dans son avant-propos que : *« Notre pays demeure l'un des pays où il fait le meilleur vivre sur la planète. Les autres pays sont loin de faire mieux que la France, y compris dans le domaine de l'emploi. Le chômage mine notre société mais les meilleures "performances" de nos voisins ont le plus souvent été obtenues au prix d'une montée de la pauvreté laborieuse ou en sortant une partie des actifs du marché du travail. »*

\* <http://www.inegalites.fr/>

**En revanche, fait majeur, les auteurs soulignent une sorte de retournement historique qui s'est amorcé avec la crise de 2008 : l'appauvrissement des plus pauvres :** *« La lente diminution du niveau de vie des 10% les moins favorisés constitue un retournement historique, un marqueur de notre histoire sociale. Que les riches s'enrichissent, c'est monnaie courante ; que les pauvres s'appauvrissent, cela change la donne. Ce choc nourrit une haine envers ceux qui continuent à profiter. »*

### LE NIVEAU DE VIE DES PAUVRES DIMINUE

Depuis 2003, le niveau de vie moyen des 10% les plus pauvres diminue, alors que, jusque dans les années 2000, la tendance était plutôt à l'augmentation. Au total, le niveau de vie moyen mensuel a diminué d'une trentaine d'euros entre 2003 et 2014, compte tenu de la hausse des prix. A l'inverse, sur la même période, l'évolution du niveau de vie moyen mensuel des 10% les plus aisés a atteint 272 euros. Résultat, l'écart entre le niveau de vie mensuel moyen (après impôts et éventuelles prestations sociales) entre les 10% les plus riches et les 10% les plus pauvres s'est fortement accru, passant de 3 700 euros par mois en 2003 à 4 400 euros en 2011, pour redescendre à 4 000 euros en 2013. Une baisse due pour partie aux hausses d'impôts qui ont touché les plus aisés.

On peut aussi présenter les choses autrement. En 2013, les ménages vivant en France se sont partagé environ 1 000 milliards d'euros de revenus, après impôts et prestations sociales. Or, les 10% les plus riches ont capté 27,3% de cette masse, soit 270 milliards d'euros, alors que les 10% les plus pauvres se sont contentés de 2,9%, soit 29 milliards d'euros. Commentaire de l'Observatoire des inégalités : *« Le système français de redistribution, fait d'impôts et de prestations sociales, est loin d'égaliser les parts. Cette situation est le reflet des inégalités de salaires, de pension de retraite et de la très inégale distribution des revenus financiers. »*

### LE TAUX DE PAUVRETÉ PROGRESSE

Avec « l'appauvrissement des pauvres », le taux de pauvreté augmente. Ainsi, la France compte maintenant cinq millions de pauvres si l'on fixe le seuil de pauvreté à 50% du niveau de vie médian et 8,8 millions si l'on utilise le seuil à 60%. Dans le premier cas, le taux de pauvreté atteint 8,1% et dans le second 14,1%. En dix ans, le nombre de pauvres a augmenté de 950 000 pour le seuil à 50% et de 1,2 million pour le seuil à 60%. Quel que soit le seuil retenu, le taux de pauvreté s'est élevé de 1,2 point. Encore une fois, l'Observatoire des inégalités insiste sur « ce tournant de notre histoire sociale ».

**La pauvreté avait de fait fortement régressé des années 1970 au milieu des années 1990.**



SOCIÉTÉ

ET POUR NE RIEN  
ARRANGER,  
CEUX QUI TRAVAILLENT  
LE PLUS DUREMENT  
SONT CEUX QUI GAGNENT  
LE MOINS...

Milo



Franck Houllgatte

## SOCIÉTÉ

**Depuis, c'est l'inverse. On n'assiste pas, certes, à une explosion de la pauvreté mais c'est l'inversion de tendance qui est préoccupante.**

Le rapport de l'Observatoire des inégalités contient d'autres données intéressantes, notamment sur le patrimoine : les 10% les plus fortunés détiennent près de la moitié du patrimoine total en France. Il faudrait à un «smicard» 1,8 million d'années pour gagner 31,2 milliards d'euros, soit la valeur du patrimoine professionnel de Liliane Bettencourt... Sans parler des très bonnes descriptions des inégalités face à l'éducation ou entre les territoires. Un rapport que les responsables politiques qui s'étonnent «de la montée des extrêmes» seraient bien inspirés de lire.

### CHÔMAGE : LES NON-QUALIFIÉS EN PREMIÈRE LIGNE

La crise ? «Omniprésente» dans le discours, où l'on «joue» à faire comme si les dégâts du ralentissement économique étaient répartis dans l'ensemble de la société, alors qu'elle frappe essentiellement les milieux populaires. La preuve, selon le rapport : 70% des chômeurs supplémentaires enregistrés entre 2008 et 2016 sont des employés ou des ouvriers. Parmi ces derniers, les non-qualifiés souffrent d'un taux de chômage (au sens du BIT) de 20% (contre 9,4% en 1982), quatre fois plus que les cadres supérieurs. Au pays du diplôme roi, «des générations entières de population» qui sont peu diplômées et nées à partir de la fin des années 1960 n'ont connu que le chômage de masse. Le constat est bien partagé, mais le rapport le rappelle : les jeunes peu qualifiés savent qu'ils vont devoir en passer par une phase de précarité avant de s'insérer professionnellement. A 12,1% toutes catégories d'âge confondues, la part des emplois précaires - CDD ou intérim prin-

cipalement - a progressé de 1,1 point entre 2004 et 2014. Elle a continué sa marche pour atteindre 13% en 2015, soit 3,4 millions de personnes. Quant aux immigrés, non seulement leur sort résulte pour partie de leur milieu social, mais ils sont victimes de discriminations comme l'a prouvé une récente campagne de «testing» anonyme du ministère du Travail. «Notre société du travail se divise entre [...] ceux qui, forts de leur statut ou de leur diplôme, connaissent peu ou prou leur avenir et une minorité de flexibles qui permettent d'ajuster l'offre de travail», dénonce le rapport.

**Et pour ne rien arranger, ceux qui travaillent le plus durement sont ceux qui gagnent le moins...**

### FEMMES : LA MARCHÉ INTERROMPUE DE L'ÉGALITÉ

La situation des femmes tend à s'améliorer, conséquences de décennies de scolarisation «poussée» des filles et de la mobilisation des mouvements féministes. De plus en plus diplômées, elles occupent davantage de métiers qualifiés. En 2015, elles représentaient 40% des emplois de cadres supérieurs, deux fois plus qu'en 1982. Les écarts de salaires se réduisent. Las, il y a un gros «mais». D'abord parce que l'égalité reste «lointaine». On trouve de plus en plus de femmes en bas de l'échelle au point d'occuper les deux tiers des postes d'ouvriers et d'employés non qualifiés, contre la moitié en 1982. Les métiers se sont ouverts, mais la très grande majorité d'entre elles sont caissières, assistantes maternelles ou vendeuses. Le temps partiel reste «massivement» féminin. Et puis il y a toutes celles, «très souvent de milieux populaires», découragées de revenir sur le marché du travail, notamment après une maternité.



Conclusion cinglante du rapport : « Ce travail des “petites mains”, souvent au service des plus fortunés, ne disparaît qu’aux yeux de ceux qui ne veulent pas le voir et refusent d’admettre que la qualité de leur vie dépend de ces emplois souvent précaires et mal rémunérés. »

#### **LES CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADENT :**

Travail à la chaîne, pollution, bruit assourdissant, absence d’autonomie, dimanche, nuit... en décrivant un monde « scindé » entre dirigeants et exécutants, le rapport enfonce le clou sur le sujet et résonne avec les débats autour du compte pénibilité. Les salariés sont dans l’ensemble mieux protégés des risques qu’hier, mais la part de ceux qui subissent des contraintes liées au rythme de travail ne diminue pas : 31,6% en 2005, 35,2% en 2013. De ce point de vue, ce sont les employés de commerce et de services, et les ouvriers qualifiés qui ont payé le plus lourd tribut,

signe que « les cadences ne sont plus l’apanage de la chaîne ouvrière ». Un salarié sur cinq ne connaît pas ses horaires de travail un mois à l’avance. La part de ceux qui subissent des contraintes physiques a aussi progressé, même si c’est dans une moindre mesure. « Une partie des tensions sociales sont nées du décalage entre la vision idéalisée du monde du travail dans laquelle vit toute une partie de la population très protégée et l’univers professionnel des classes populaires, à son service », pointent les auteurs du rapport. ■

UN SALARIÉ SUR CINQ  
NE CONNAÎT PAS  
SES HORAIRES DE TRAVAIL  
UN MOIS À L’AVANCE

Pour mieux comprendre « tout ça » un conseil de lecture : Le Crépuscule de la France d’en haut, Flammarion, 2016, de Christophe Guilluy.

**SNU  
TER**

## **SYNDICALEMENT VÔTRE**

Journal du SNUTER-FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél. : 01.43.47.53.95 / Fax : 01.49.88.06.17 / Mail : contact@snuter-fsu.fr / Directeur de la Publication : Didier BOURGOIN / Directrice de la Rédaction : Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page : Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Dessins : PLACIDE (www.placide-illustrations.com) / Régie Publicitaire : COM D’HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITEVIN, tél. : 05.55.24.14.03) / Impression : ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille N° ISSN : 1775-0288 / N° CPPAP : 1015 S 07573 / Dépôt légal : juillet 2017 / Prix : 0,80 euros



Débat national sur  
le service public  
de proximité



# 7 FRANÇAIS SUR 10 SONT ATTACHÉS AU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

**Découvrez tous les résultats** de la grande enquête nationale  
IFOP-MNT-SMACL Assurances  
« Les Français et leur service public de proximité » **sur [www.utiledemain.fr](http://www.utiledemain.fr)**

Efficacité, innovation, utilité, proximité... Retrouvez les données chiffrées et détails par région, par grande famille de métiers territoriaux, par âge et situation professionnelle. L'enquête d'opinion IFOP-MNT-SMACL Assurances vous offre un éclairage inédit sur le rapport des Français aux services publics de proximité.

**Une photographie passionnante qui démontre l'attachement des Français à leur service public de proximité à l'heure où l'avenir de la fonction publique territoriale est au cœur du débat électoral.**

 Réagissez et suivez l'actualité  
sur twitter **#UtileDemain**

