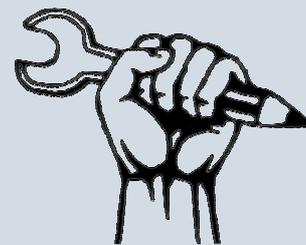


fsu@herault.fr

# Comprendre



Septembre 2017 - # 02 - Section FSU du Conseil départemental de l'Hérault

## #02

**Comprendre & agir** est un outil développé par votre syndicat FSU pour vous aider à mieux comprendre les sujets d'actualités sociales et économiques qui font débat, qu'ils soient nationaux ou locaux, et dont l'apparente complexité éloigne les citoyens de leur capacité à

agir sur la société. Par ailleurs nous ne sommes pas toutes et tous égaux dans notre quotidien pour dégager du temps afin de s'informer et comprendre les enjeux qui nous touchent parfois de près. Nous espérons que cet outil, perfectible, va vous y aider.

## & agir

### Le Compte Personnel d'Activité : droit nouveau ou coquille vide ?

(page 13)

### Code du travail, Fonction Publique Territoriale : LE PIRE CONTRE ATTAQUE

pages 2 à 5

### Pour une politique ambitieuse d'accueil de la petite enfance

(page 16)

*On sait  
pas où  
on va...*



*...mais on y va !*

FRAGDE

### Loi déontologie, Laïcité et conseil départemental de l'Hérault

(page 18)

### Mais aussi toute l'actualité statutaire et juridique...

## LA FSU TERRITORIALE

fsu@herault.fr

07.83.83.77.65



## La FSU, syndicat du conseil départemental !

Si aux dernières élections professionnelles notre section n'existait pas, cela ne change en rien le statut qui nous est dévolue et la légitimité que nous avons d'exister au même titre que les quatre autres organisations syndicales de la collectivité.

**Donc oui la FSU est un syndicat et non la FSU n'a pas l'intention de baisser les bras notamment dans le contexte actuel où les acquis sociaux sont menacés y compris pour les agents publics.**

Nous voulons un syndicalisme honnête, centré sur le quotidien des agents de notre collectivité et sur les enjeux de la société actuelle et ne souhaitons pas perdre d'énergie à contrer ceux qui tendraient à dévaloriser notre travail. En effet nous sommes très fiers de ce que notre section avec l'aide de ses adhérents a accompli depuis plus d'un an et c'est donc avec joie que nous vous présentons ce second exemplaire de comprendre et agir, fruit d'un travail construit à plusieurs avec pour objectif de permettre à tous les agents d'y accéder et de s'en saisir s'ils le souhaitent.

A ceux qui diront donc que la FSU n'est pas un syndicat en raison de son absence aux dernières élections professionnelles, nous ne répondrons plus mais c'est avec entrain et obstination que nous continuerons à faire ce pourquoi nous nous sommes engagés et qui se traduit par une communication que nous vous souhaitons agréable et enrichissante.

Bonne lecture et au plaisir de vous rencontrer dans la collectivité, les services, les formations et aux prochaines élections professionnelles.

Bonne lecture à vous.  
Valérie Demange

Co-secrétaire générale de la section FSU du conseil départemental de l'Hérault

### Fonction Publique Territoriale

# Le pire contre-attaque



**E**mmanuel 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. Dès la première rencontre avec le tout nouveau ministre de l'Action et des comptes publics, Gérald 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 pouvait fâcher avant la séquence des législatives. Pour autant, nulle difficulté pour 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 limpide, il s'agit d'une politique libérale et visiblement fière de l'être.

#### EMPLOI : VOUS PRENDREZ BIEN UNE LOUCHE D'AUSTÉRITÉ?

Suppression de 70000 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'Etat. Cette mesure serait donc négociée ? Quid de l'article 72 de la Constitution si cher à nos employeurs ?

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

Elargir 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. Il mise en effet sur un 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 aussi 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 reparlerons très bientôt. 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.

En raison du principe de libre-administration des collectivités, l'Etat 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'Etat 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 70000 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.

Ce « contrat de confiance » passé avec les associations d'élus reposera sur une conférence nationale des territoires semestrielle où, comme dans certaine société, chacun devra faire état de

**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 dont nous parlerons aussi très bientôt dans un prochain Comprendre & Agir. Sans parler du retour du fameux « jour de carence » dont le rétablissement a été annoncé le 06 juillet (voir *Comprendre & Agir #01*)

ou réduire les moyens dont elles disposent : parfois et souvent même les deux. Dans ce contexte de « cure budgétaire » ce sont de véritables plans sociaux qui s'annoncent dans la Fonction Publique Territoriale.

**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 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.



**Fonction Publique : quand on aura bien pressé le citron, on pourra jeter la peau !**

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 » (1). 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

(1) RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques (en savoir + ici : <http://fsu72.fsu.fr/Revision-Generale-des-politiques.html>)

### SALAIRES : 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 surtout 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 !

### UNE FEUILLE DE ROUTE DE RÉGRESSION SOCIALE

«L'objectif» de supprimer 120000 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. La suppression des postes, la rémunération au mérite, les attaques contre le statut, le rétablissement 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...



Le guide des carrières de la FPT 2017-2018 bientôt disponible !



Le guide des carrières de la fonction publique territoriale 2017-2018 édité par la FSU Territoriale sera bientôt disponible dans la section FSU du conseil départemental de l'Hérault.

Il a été complètement mis à jour pour toutes les catégories, A, B et C en intégrant les évolutions prévues jusqu'en 2020 dans le cadre de PPCR.

## Communiqué FSU suite à la rencontre avec le Ministre de l'Action et des Comptes publics

La FSU a rencontré ce jour le Ministre de l'Action et des Comptes publics.

Elle a redit au Ministre son profond désaccord sur les mesures annoncées par le gouvernement concernant les plus de cinq millions d'agent-es de la Fonction Publique. Pour la FSU, il est inadmissible de geler leurs salaires, de rétablir une journée de carence qui ne sera jamais compensée contrairement à une grande partie du secteur privé, tout cela dans un contexte de restriction budgétaire. La FSU n'acceptera pas non plus que soit remis en cause le calendrier de mise en œuvre des mesures du protocole « PPCR », seules avancées à ce jour dans le déroulement de carrière des agents.

Enfin, les déclarations d'Emmanuel Macron devant le Sénat faisant état d'une volonté de séparer le calcul du point d'indice des différents versants de la Fonction publique renforcent les inquiétudes de la FSU qui rappelle son attachement à l'unité de la Fonction Publique. Elle s'opposera à tout ce qui pourrait la remettre en cause.

Pour faire fonctionner des services au public, il faut des femmes et des hommes en nombre suffisant, formé-es, qualifié-es et reconnu-es dans leur travail. La Fonction publique a toujours su s'adapter aux évolutions notamment lorsque les réformes sont pensées en fonction des besoins et que les investissements sont faits en conséquence. Et non pas selon une doxa affirmant que le « moins » est égal au « mieux ». Il s'agit là d'une grave erreur pour l'avenir ! Le gouvernement doit de manière urgente en prendre la mesure.

Le Président de la République s'est engagé lors de sa campagne à améliorer le pouvoir d'achat des salarié-es. Il ne peut donc pas commencer par le dégrader. C'est pourquoi la FSU prépare d'ores et déjà avec détermination le rendez-vous salarial prévu au mois d'octobre.

Tout comme elle fera des « assises » sur la Fonction publique prévues par le gouvernement à l'automne un temps fort d'expression des besoins et des propositions pour que les services publics répondent bien aux exigences des usagers et aux besoins du pays."

Les Lilas, le 21 juillet 2017



**L'objectif affiché du Gouvernement** : simplifier le code du travail, relancer l'emploi, l'économie française, le pouvoir d'achat des salariés et leur donner plus de droits....

**Les actions préconisées dans les ordonnances:**

**Raccourcir de deux à un an le délai de saisine du tribunal des prud'hommes pour le salarié**

**Plafonner les indemnités que le salarié peut obtenir aux prud'hommes, par conséquent donner une indication chiffrée du prix d'un délit à l'employeur pour savoir s'il a les moyens financier de licencier sans respecter le droit élémentaires des salariés.**

**Négocier directement dans l'entreprise le niveau des primes**

**Diminuer le nombre de niveaux de dialogue social en fusionnant les instances de représentation du personnel**

Les 700 branches professionnelles pourront chacune négocier le nombre de renouvellement des CDD et créer des « CDI de chantier » (des CDI qui passe de chantier en chantier mais qui deviennent des fins de contrats lorsque l'employeur n'a pas de chantier à proposer...en somme des CDD déguisés en CDI...)

Une entreprise française pourra placer en déficit sa branche française et justifier ainsi les licenciements économiques quand bien même ses filiales étrangères sont bénéficiaires.

**Sauf rares exceptions l'accord d'entreprise prévaut sur celui de la branche mais aussi sur le contrat de travail**

**Les dirigeants d'entreprise pourront licencier les salariés avant de revendre l'entreprise**

**Fin de l'obligation de proposer au salarié des postes personnalisés de reclassement professionnel**

Permettre la négociation dans l'entreprise sans délégués syndicaux...

**A présent, relire les objectifs...et venir à la.....**

**MANIFESTATION DEPARTEMENTALE A MONTPELLIER**  
**MARDI 12 SEPTEMBRE 2017 A 10H30 AU PEYROU**



## ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

### CONGES ANNUELS

**Avis n°406009 du 26 avril 2017 du Conseil d'Etat relatif à la période de report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris du fait d'un congé de maladie**

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent, du fait d'un congé maladie, s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile, le juge peut considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la **directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003**, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année considérée. **Ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines** prévue par l'article 7 de la directive. (JO, n° 100, 28 avril 2017, texte n° 148. - 2 p.)

### RECEVABILITÉ DES REQUÊTES

**Cas où les délais n'ont pu courir faute d'avoir été mentionnés dans la notification d'une décision individuelle expresse (Lettre d'information juridique, n° 195, novembre 2016. - pp. 16-17).** Cette rubrique commente la décision du **13 juillet 2016, req. n° 387763**, par laquelle le Conseil d'Etat a jugé que, si l'absence de mention des délais et voies de recours dans la notification d'une décision administrative ne permet pas que soient opposés les délais de recours à son destinataire, celui-ci ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable qui, en règle générale, ne saurait, sauf circonstances particulières et sous réserve de recours administratifs soumis à des délais particuliers, excéder un an. Le commentaire pose la question de l'application de cette règle aux décisions implicites.

### UN EMPLOYEUR NE PEUT PAS OBLIGER UN AGENT PUBLIC À UTILISER SON VÉHICULE PERSONNEL POUR DES TRAJETS PROFESSIONNELS :

S'il est possible, sous certaines conditions, aux agents publics d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut pas leur en être fait l'obligation par l'Administration. **Ainsi, un agent ne**

**peut pas être sanctionné pour avoir refusé d'utiliser son véhicule personnel**

**dans le cadre de son activité professionnelle.** Il n'existe aucune obligation statutaire qui impose aux fonctionnaires de posséder un véhicule personnel ni d'assurer, par leurs propres moyens, les déplacements nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont confiées. En revanche, il est possible pour l'administration, lorsque les agents ont une activité impliquant des déplacements fréquents ou permanents et ne peuvent, faute de disponibilité, utiliser un véhicule de service, d'accorder une autorisation d'utiliser leur véhicule personnel, s'ils en possèdent un.

**Toutefois, s'il est possible, sous certaines conditions, aux agents publics d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut leur en être fait l'obligation par l'administration.** (Arrêt n°15NC00217 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy, 17 mars 2016.)

### 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.

### 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.fr](http://legifrance.gouv.fr), 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 1er 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.

### FONCTION PUBLIQUE : LE TAUX DE COTISATION DE RETRAITE AU 1ER JANVIER 2017 :

Au 1er janvier 2017, le taux de la cotisation retraite des agents de la Fonction Publique, prévue au Code des pensions civiles et militaires de retraite et des retenues mentionnées au **I de l'article 42 du décret du 5 octobre 2004** et au **I de l'article 3 du décret du 7 février 2007** a été revalorisé. Cette disposition fait suite à l'**article 11 du décret 2014-1531 du 17 décembre 2014** relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale a modifié le décret du 30 décembre 2010 sur les taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat. **Ainsi, depuis 1er janvier 2017, le taux de cotisation retraite pour les agents de la fonction publique passe de 9,94% à 10,29%. Par la suite, ce taux de cotisation passera à 10,56% en 2018, 10,83% en 2019, 11,10% à compter de 2020.**

(suite page 15)



# CONTRAT SANTÉ & PRÉVOYANCE

## Un nouveau contrat de groupe dans la collectivité

**L**es complémentaires santé jouent dans notre pays un rôle de plus en plus important dans le financement des soins de base. C'est une spécificité française car, dans beaucoup de pays, le « panier de soins » est pris en charge à 100 % par les budgets publics. Face à la nécessité de souscrire à une complémentaire santé le conseil départemental de l'Hérault proposait un contrat de groupe aux salariés de la collectivité. Ce contrat, d'une durée de six ans qui liait Collecteam avec le conseil départemental de l'Hérault, tant pour la santé que la prévoyance, prend fin ce 31 décembre. Par conséquent, les agents qui bénéficiaient de cette couverture de groupe devront donc anticiper et faire un choix.

Souvent mal remboursées par la sécurité sociale, les dépenses de santé pèsent de plus en plus lourd sur le budget des individus.

Souscrire à une complémentaire santé est donc devenu une nécessité pour réduire un « reste à charge » important sur certains soins (de ville, optique, dentaire, prothèses...). 95 % de la population déclarent

aujourd'hui bénéficier en France d'un contrat de complémentaire santé, dont 6 % à titre gratuit grâce au dispositif CMU-C. Or, les complémentaires santé évoluent dans un univers très concurrentiel où les trois familles d'opérateurs ne font pas toutes appel à des mécanismes solidaires. Si les mutuelles et les institutions de prévoyance sont à but non lucratif, les sociétés d'assurance ont pour objectif premier de reverser une partie de leurs chiffres d'affaires à leurs actionnaires. Cet univers est aussi devenu très encadré par des règles européennes de solvabilité qui s'appliquent à tous et

l'imposition d'une concurrence « libre et non faussée » pousse nombre d'opérateurs à fusionner



pour se maintenir sur le « marché » (on compte par exemple aujourd'hui trois fois moins de mutuelles qu'en 2001). Ce secteur est aussi inégalitaire à plus d'un titre. Il ne s'appuie pas sur le principe fondateur de la sécurité sociale (« chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins »), les opérateurs complémentaires étant libres de définir leurs tarifs et leurs offres pour capter de nouvelles parts de « marché ». Les mutuelles sont ainsi de plus en plus contraintes d'aligner leurs pratiques sur celles de leurs concurrents en proposant des tarifs qui varient désormais souvent en fonction de l'âge ou de la gamme de prestations choisies. Ensuite les

dispositifs d'aides à l'acquisition d'une complémentaire santé sont différents selon le public visé. Ain-

si les salariés du privé bénéficient de contrats collectifs obligatoires largement subventionnés (avec une participation minimale de leur employeur de 50 %) alors que les fonctionnaires bénéficient au mieux d'une aide dérisoire de leur employeur, variable selon le ministère ou la collectivité territoriale. Les

enjeux de la deuxième vague de référencement dans la Fonction publique d'État sont, pour la FSU, de conserver un degré maximal de mutualisation entre les agents actifs et retraités, avec un cahier des charges qui maintient et conforte les droits existants, notamment en matière de dépendance, et d'obtenir une participation de l'employeur plus élevée. Mais l'objectif reste, à terme, de revenir sur le glissement opéré vers les complémentaires santé – qu'encouragent les pouvoirs publics – et de reconquérir une assurance maladie obligatoire de haut niveau pour tous.

## Contrat de groupe au conseil départemental de l'Hérault

### Au 01 janvier 2018 vous changez de contrat santé et / ou de prévoyance !

**E**n effet le contrat d'une durée de six ans qui liait Collecteam avec le conseil départemental tant pour la santé que la prévoyance prend fin ce 31 décembre et à ce titre les agents qui bénéficiaient de cette couverture de groupe devront donc anticiper et faire un choix.

Le comité technique de ce jeudi 22 juin comportait la question de la mutuelle et de la prévoyance. Cette année ont eu lieu plusieurs Commissions d'Informations et de Consultation, instance permettant à l'administration et aux syndicats d'échanger sur les questions traitées en Comité Technique. Si notre section syndicale n'existait pas aux dernières élections professionnelles et n'a donc pas d'élus en son nom elle a néanmoins quatre élus du personnel qui s'ils sont considérés comme « indépendants » sont adhérents à la FSU qui les soutient techniquement (deux titulaires et deux remplaçants). A ce titre nous avons été présents sur l'ensemble des CIC afin de défendre au mieux l'intérêt des agents dans les domaines de la mutuelle et de la prévoyance qui au quotidien ou en cas d'accident de vie deviennent primordiaux.

#### LA FIN DU CONTRAT DE GROUPE AVEC COLLECTEAM

Pour rappel le contrat qui lie la collectivité et collecteam et permet aux agents de bénéficier d'un contrat de groupe pour la mutuelle et la prévoyance était d'une durée de 6 ans et se termine donc ce 31 décembre 2017. Si nombreux sont les agents qui ont pu faire un retour positif de la couverture tant de la mutuelle que de la prévoyance tout aussi nombreux sont ceux qui ont relevé avec dépit l'augmentation excessive de la cotisation initiale expliquée comme étant la conséquence du contrat déficitaire. En d'autre terme le mutualiste estimait que le coût des cotisations ne couvrait pas les dépenses et a donc augmenté chaque année le montant de la cotisation.

Dans le cas du contrat santé comme de la prévoyance, l'administration nous a fait part du cahier des charges inhérent à ce type de contrat et qui comporte de nombreux points que nous n'allons pas détailler dans cet écrit mais qui dans les grandes lignes recouperont la fiabilité du groupement ou de l'assureur, la capacité à traiter les demandes, la rapidité de remboursement, l'interface avec l'administration, l'extranet et bien évidemment le coût. Ces différents points possédaient des coefficients de pondération permettant un calcul support à la notation de la prestation proposée. Autant de points parfois très techniques mais ayant pour objectif de garantir aux agents un sérieux dans le contrat passé, une objectivité dans le cadre de l'appel d'offre et du choix final. Pour ce faire un prestataire a d'ailleurs été embauché par l'administration.

**A noter :** ces CIC font partie des dernières auxquelles les élus du personnel adhérents à la FSU ont pu participer dans la mesure où l'administration et trois syndicats de la collectivité à l'exception de Sud Solidaires ont voté pour l'exclusion de ces élus sur ces instances. Si nous le déplorons nous sommes néanmoins ravis d'avoir pu amener notre expertise et notre volonté d'aider au mieux les agents sur un sujet aussi important et comptons donc sur la présence de ces élus en Comité technique pour continuer à représenter au mieux l'intérêt des agents de notre collectivité.



#### CONCERNANT LE CONTRAT SANTÉ:

Ce prestataire avait entre autre proposé comme postulat de base une double tarification pour un double niveau de garantie. Les élus du personnel soutenus par la FSU ont émis un avis défavorable à cette idée qui sous-tend donc deux systèmes de garantie avec des remboursements moindres pour ceux qui n'auraient pas les moyens de payer une cotisation plus importante et qui renvoie au système de soins à deux vitesses excluant les plus précaires.

Notre premier axe essentiel a été centré sur le montant de remboursement des garanties qui au départ avaient été établis sur une grille très peu avantageuse et rendant l'adhésion au possible nouveau contrat très peu intéressante pour les agents.

Le second s'est concentré sur la maîtrise des coûts de cotisations tant dans le montant initial que dans son évolution. Il s'agissait donc de demander au mutualiste de s'engager dans un contrat dans l'évolution du coût devrait nécessairement être maîtrisée en amont.



**CONCERNANT LA PRÉVOYANCE :**

L'administration et certains syndicats proposaient de ne revenir qu'à un seul taux de couverture incluant notamment la totalité des primes contrairement au contrat actuel qui se décline en quatre niveaux d'assurance. Les élus du personnel soutenus par la FSU ont pris la position d'aller en ce sens au regard de la masse salariale parmi les agents dont les primes représentent une importante partie du salaire. Parallèlement et lors des CIC nous avons appris par le prestataire travaillant pour l'administration que peu d'assureur s'engageait à ce jour sur un taux de prévoyance à 100% arguant que ce type de contrat pouvait coûter trop cher et que donc nous risquions dans le cadre d'un appel d'offre de ne pas avoir de retour. Pour autant nous avons insisté sur la nécessité dans le cadre de l'appel d'offre d'avoir une tarification pour une couverture à 90, 95 comme suggéré par le prestataire mais aussi et surtout à 100%. En effet nous estimions qu'il nous fallait être en capacité d'expliquer aux agents, le cas échéant, pourquoi notre syndicat pouvait aller dans le sens d'une couverture moindre.

**UN NOUVEL APPEL D'OFFRE**

Ce travail en CIC s'est terminé au mois de janvier et depuis l'administration via le prestataire a lancé un appel d'offre national. Le retour de l'appel d'offre est considéré par l'administration comme très positif et nous la rejoignons sur ce point. En effet lors des CIC nous avons accentué et sommes revenus à plusieurs reprises sur le taux de remboursement qui permettrait potentiellement aux agents de conserver une bonne couverture mutualiste et sur la nécessité d'avoir des propositions sur une prévoyance à 100%. A ce jour pas moins de 12 mutuelles et 8 assureurs ont répondu positif à l'appel d'offre lancé ce qui représente une grande concurrence et crée une situation à l'avantage de l'administration.

**NOTRE AVIS****CONCERNANT LE CONTRAT SANTÉ:****Points positifs :**

- Une couverture avantageuse sur les éléments coûteux de la santé : dentaire, lunette, frais non pris en charge, médecine douce, dépassements d'honoraires
- Un tarif plafonné sur une période d'un an à trois ans en fonction des mutualistes (hors indexation réglementaire de la SS) et limité à 6% d'évolution par an (point positif à modérer en fonction de l'évolution de la CSG selon les nouvelles directives gouvernementales)
  - Une offre accessible aux membres de la famille, aux retraités de la collectivité
  - Des propositions tarifaires intéressantes au regard de ce qui existe sur le marché
  - Gratuité à partir du troisième enfant

**Points négatifs :**

- Couverture limitée en pourcentage par le montant de la PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale / 3269 euros en 2017) notamment sur le dentaire
- Deux niveaux de remboursement (formule 1 et formule 2). Un tarif pour les deux formules relativement proches (10,25 euros de différence pour un adulte et 4,41 euros pour un enfant) pour des garanties allant parfois du simple au double donc très éloigné d'une proportionnalité. Un réel désavantage donc pour ceux qui choisiront la formule la moins onéreuse
- Obligation d'adhérer dans la première année de mise en place du contrat avec la collectivité



Il est à noter que la majorité des mutuelles ont accepté le cahier des charges sans émettre de réserve mais que pour autant nous n'avons pas le détail de ceux qui auraient pu en émettre ni de quelles seraient les réserves.

**CONCERNANT LA PRÉVOYANCE :****Points positifs :**

- Tous les candidats ont fait une proposition de couverture à 100% contrairement à ce que le prestataire avait annoncé
- Couverture prenant en compte l'intégralité du salaire et évitant ainsi aux agents de se retrouver avec un salaire partiel en cas de maladie
- L'existence d'un fond social (sous réserve de son contenu lié à la position du prestataire choisi)

**Points négatifs :**

- Obligation d'adhérer dans la première année de mise en place du contrat avec la collectivité
- Option décès obligatoire majorant le coût

# POSITIONNEMENT FSU EN COMITE TECHNIQUE ET CHOIX DES PRESTATAIRES

La position FSU exprimés par les élus du personnel présents en comité technique et de l'agent qui les accompagnait en qualité d'expert :

## POUR LE CONTRAT SANTÉ:

- Il fallait retenir une formule parmi deux proposées : la formule de base (tarif pour adulte / enfant) comme la formule alternative (tarif adulte / duo / famille) pouvaient toutes deux présenter des avantages en fonction de la situation personnelle et familiale des agents. Il est à noter que l'administration qui a accès à des éléments de vie sur les agents que nous syndicat ne possédons pas, a pu mettre en exergue qu'un plus grand nombre d'agent étaient favorisé par la formule de base.

- Nous avons réitéré notre souhait de ne pas voir deux niveaux de garantie pour les agents d'autant plus que la différence tarifaire entre la formule 1 et la formule 2 est de 11,25 euros pour un adulte et de 4,41 euros pour un enfant pour des garanties allant parfois du simple au double et que la proportion entre tarif et garanties de couverture apparaît donc comme très désavantageuse pour les agents.

## POUR LA PRÉVOYANCE :

- Nous avons proposé et insisté en CIC pour qu'en sus des propositions du prestataire qui partait sur une couverture à 90%, 95% nous puissions également avoir un devis à 100%. En effet si ce taux de couverture nous était présenté comme pouvant effrayer les assureurs il nous paraissait essentiel de pouvoir expliquer, le cas échéant aux agents, pourquoi le niveau de garantie avait évolué à la baisse. Les retours dans le cadre de l'appel d'offre nous ont donné raison puisqu'il permet aujourd'hui à l'administration de proposer aux agents une couverture dans le cadre de la prévoyance à 100%. Nous avons néanmoins émis un bémol sur l'option décès obligatoire qui vient majorer la cotisation mensuelle et faire doublon de nombreuses assurances que l'on retrouve dans divers contrats de vie. Nous aurions souhaité qu'elle puisse rester en option facultative quand bien même cela majorait son coût de 0,03% (0,25% contre 0,28%).

Le Comité technique à l'unanimité a pris la position suivante (le nom des candidats a été transmis après le vote en Comité technique) :

## Concernant le contrat santé :

**Choix du candidat Harmonie Mutuelle** qui s'engage à un maintien des tarifs proposés sur 3 ans (hors indexation réglementaire de la sécurité sociale) puis évolutif à concurrence de 6% maximum par an sur les trois autres années du contrat. Deux formules proposées :

- **Formule 1** à 56,73 euros par adulte / 25,42 euros par enfant. Le plafonnement négocié de l'augmentation permettrait donc un maintien du tarif les trois premières années puis une possible évolution la quatrième, cinquième et sixième année du contrat montant le tarif maximum à environ 12 euros en plus pour un adulte et 5 euros en plus pour un enfant.

- **Formule 2** à 67,98 euros par adulte / 29,83 euros par enfant Le plafonnement négocié de l'augmentation permettrait donc un maintien du tarif les trois premières années puis une possible évolution la quatrième, cinquième et sixième année du contrat montant le tarif maximum à environ 13 euros en plus pour un adulte et 6 euros en plus pour un enfant.

## Concernant la prévoyance :

**Choix du candidat Collecteam avec l'assureur Allianz** avec une prévoyance qui si l'agent y souscrit couvrira obligatoirement l'ensemble du salaire (traitement indemnitaire et totalité des primes), comprendra l'invalidité et le capital décès et sera à 100% avec donc option décès obligatoire. Son montant restera proportionnel au salaire sur la base de 1,38% (à définir brut, net), nous ne pouvons donc vous faire d'estimation du prix ni de son évolution puisqu'il sera propre à chaque agent.

Il est à noter que l'aide au contrat santé et à la prévoyance de l'employeur reste inchangée que ce soit sur le montant ou les barèmes permettant d'y prétendre. Il sera donc très important pour les agents hésitants à prendre le plus fort taux de garantie de regarder s'ils peuvent en bénéficier afin d'évaluer le coût réel de leur(s) cotisation(s).

Ainsi il faut retenir que les garanties que vous avez actuellement dans le cadre du contrat santé et / ou prévoyance s'arrêteront au 31 décembre prochain. Le basculement sur les nouveaux contrats ne sera pas automatique il faudra donc impérativement anticiper vos demandes afin de conserver une couverture de garanties si vous le souhaitez. Les nouveaux prestataires enverront pour ce faire à chaque agent un bulletin individuel d'adhésion dès fin septembre.



### Assurance maladie

### Obligatoire et complémentaire

**En** 2014, les organismes d'assurance maladie complémentaire couvraient en France 95% de la population, en complément de la sécurité sociale, et contribuaient au financement de 13,5 % des dépenses de soins et de biens médicaux. Dans ce secteur encore largement dominé par les mutuelles, deux autres types d'organismes cohabitent et leur font concurrence. Historiquement positionnées sur la prévoyance et les contrats collectifs, les institutions de prévoyance sont, comme les mutuelles, des organismes à but non lucratif mais gérés de manière paritaire par les représentants des salariés et employeurs. Les sociétés privées d'assurance qui rémunèrent des actionnaires et qui étaient déjà bien implantées dans la couverture de risques différents (automobile ou habitation, responsabilité civile, épargne financière... sont désormais à l'offensive dans le secteur de la santé. Les mutuelles ont commencé à se développer dès le XIXe siècle lors de la révolution industrielle, avant la mise en place des premières lois sur les assurances sociales (1928-1930) et bien avant l'instauration de la Sécurité sociale (1945).

250000 sociétaires (1,6million de personnes avec leur famille) étaient regroupés dès 1848 au sein de 2000 sociétés mutuelles. L'histoire de ces dernières n'a pas été linéaire car la loi Le Chapelier de 1791 ne reconnaissait pas au monde du travail le droit de s'organiser. Mais en 1898, la Charte de la Mutualité a défini les grands principes d'un système mutualiste non lucratif pouvant intervenir en marge de l'État. En assurant à leurs affiliés un minimum de ressources en cas d'accident ou de perte d'emploi, les mutuelles ont ainsi joué un rôle pionnier en matière de solidarité nationale et contribué au développement de la protection sociale. C'est pourquoi elles furent autorisées à subsister, en complémentarité avec la Sécurité Sociale quand cette dernière fut instituée à la Libération. La part des dépenses de soins remboursée par la Sécurité sociale a progressé entre 1945 et 1980 mais depuis cette date les gouvernements ont fait le choix de réduire la dépense publique et de privilégier la dépense privée. L'assurance maladie obligatoire s'est concentrée sur les « gros risques » comme l'hôpital et les affections longue durée et s'est désengagée sur les « petits risques » (maladie ordinaire, optique, dentaire...). Les déremboursements, les franchises, le développement des dépassements d'honoraires... ont augmenté le « reste à charge » des patients et rendu de plus en plus nécessaire le recours à une complémentaire santé.

Créée en 2000, la CMU-C permet l'accès des plus démunis à une couverture complémentaire gratuite. Et depuis 2005 l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé) réduit le montant de la cotisation des personnes juste au-dessus du plafond de la CMU-C. Enfin, depuis le 01/01/16, les entreprises doivent obligatoirement proposer un contrat collectif à leurs salariés avec une participation employeur de 50% *a minima*. De sorte qu'aujourd'hui, il ne reste plus qu'une très faible part de la population sans couverture complémentaire. Mais les organismes complémentaires sont moins solidaires que la Sécurité sociale car les cotisations dépendent souvent plus de l'âge, de la situation familiale ou du choix des prestations remboursées que des revenus.

### Financements

### Quelles propositions?

**A** lors que les besoins sanitaires et sociaux se sont accrus avec notamment l'allongement de la durée de vie, la FSU estime que l'augmentation constante des dépenses utiles de santé ne constitue pas un problème en soi si les recettes sont suffisantes dans le cadre d'une redistribution plus juste des richesses. Ce raisonnement vaut autant pour la sécurité sociale que pour la complémentaire santé. Mais en attendant une reconquête de l'assurance maladie obligatoire, la FSU exige un engagement plus conséquent des employeurs publics dans la part qu'ils prennent en charge pour leurs personnels: aujourd'hui, sur 12 milliards d'euros d'aides publiques destinées à l'ensemble des salariés, seuls 32 millions sont dévolus aux agents de la Fonction publique.

### LA SOCIALE : Le film en DVD



Il y a 70 ans, les ordonnances promulguant les champs d'application de la sécurité sociale étaient votées par le Gouvernement provisoire de la République. Un vieux rêve séculaire émanant des peuples à vouloir vivre sans l'angoisse du lendemain voyait enfin le jour. Le principal bâtisseur de cet édifice des plus humaniste qui soit se nommait Ambroise Croizat.

Qui le connaît aujourd'hui ?

70 ans plus tard, il est temps de raconter cette belle histoire de « la sécu ». D'où elle vient, comment elle a pu devenir possible, quels sont ses principes de base, qui en sont ses bâtisseurs et qu'est-elle devenue au fil des décennies ? Au final, se dresseront en parallèle le portrait d'un homme, l'histoire d'une longue lutte vers la dignité et le portrait d'une institution incarnée par ses acteurs du quotidien. En racontant l'étonnante histoire de la Sécu, La Sociale rend justice à ses héros oubliés,

mais aussi à une utopie toujours en marche, et dont bénéficient 65 millions de Français.

Bonus : livret 16 pages. Vidéos inédites : Entretien avec Gilles Perret - Les scènes coupées - Quelle Sécu pour demain ?

Documentaire - 1h24 - 2016 - 20.00 €

Pour le commander c'est ici : [http://www.cp-productions.fr/boutique/?fond=produit&id\\_produit=30&id\\_rubrique=5#.WZ2Xe4VOKM](http://www.cp-productions.fr/boutique/?fond=produit&id_produit=30&id_rubrique=5#.WZ2Xe4VOKM)

## Santé et prévoyance : Deux volets complémentaires



« Ceci n'est pas un trou. La Sécurité sociale expliquée à ma fille »

Excellente vidéo du Centre d'Education Populaire André

La couverture santé permet de compléter l'action de la sécurité sociale dans le domaine des remboursements de frais associés aux actes de soins ou d'achat de bien médicaux (médicaments, optique, dentaire, prothèses etc....). Cette couverture peut aussi proposer, en supplément, le remboursement de soins ou de services non pris en compte par l'assurance maladie obligatoire, par exemple les dépassements d'honoraires ou l'ostéopathie. Elle peut aussi proposer l'accès à un réseau de praticiens ou d'établissements conventionnés et développer des actions de prévention et des actions sociales. On intègre ainsi dans la couverture complémentaire santé les remboursements médicaux relatifs aux maladies, à la maternité et aux accidents, mais aussi des actions d'information et de prévention.

Génot (CEPAG) sur le trou de la sécurité sociale. Yolande Moreau, Bouli Lanners et Charline Vanhoenacker prêtent leur voix à ce court-métrage d'animation réalisé par Lucie Thocaven.

La vidéo mise en ligne le 15 mars 2017 - 5mn  
<https://www.youtube.com/watch?v=9u-J8X7iFnQ>

Mais la maternité, les accidents et les maladies ont aussi un effet sur les revenus lorsqu'ils sont associés à un arrêt ou une incapacité durable de travail. Dans la Fonction publique, l'agent continue de percevoir son traitement indiciaire intégral pendant 3, 12 ou 36 mois selon qu'il est en congé maladie ordinaire, en longue maladie ou en congé de longue durée. Il passe ensuite à mi-traitement jusqu'à épuisement de ses droits statutaires à congé. S'il est couvert par une complémentaire qui inclut le risque prévoyance, il perçoit des allocations journalières qui viennent compléter sa rémunération.

Ces couvertures complémentaires peuvent aussi concerner l'invalidité, le décès et la perte d'autonomie. Mais si l'agent n'a pas de complémentaire incluant la prévoyance, il peut se retrouver rapidement en grande difficulté. Dans la Fonction publique d'État, la prévoyance est obligatoirement couplée à la santé, autrement dit, un même contrat couvre les deux types de risques. En revanche, dans la Fonction publique territoriale, le couplage n'est pas obligatoire et bon nombre d'agents ne sont pas couverts pour les deux risques alors que leurs salaires sont souvent peu élevés: sans couverture en prévoyance, un agent peut ainsi se retrouver en-dessous du seuil de pauvreté quand il passe à mi-traitement au bout de 3 mois de congé maladie ordinaire.

## LA PHRASE :

« Rien ne m'empêchera de penser que là où il y a sécurité sociale, la dignité de l'Homme est mieux respectée que là où elle n'existe pas »

Simone Veil (discours du 3 octobre 2005)

## À LIRE.....

"La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité"

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a remis le 7 juillet 2017 à Marlène Schiappa, la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce rapport qui s'appuie sur de nombreuses statistiques et qui met en évidence une spécificité de la précarité au féminin en matière de santé. Un chiffre suffit à la résumer : les femmes représen-

tent 64 % des personnes qui reportent des soins ou y renoncent, soit près de 9,5 millions. "Afin de mieux prendre en compte et combattre ces inégalités sociales et sexuées", le HCE formule 21 recommandations à destination des pouvoirs publics. Le rapport du HCE sur l'accès des femmes aux soins et la précarité - Le communiqué du HCE du 7 juillet 2017.

Lire le communiqué de presse ici : [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_cp\\_sante\\_et\\_acces\\_aux\\_soins\\_des\\_femmes\\_en\\_situation\\_de\\_prekarite\\_2017\\_06\\_27\\_vf.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_cp_sante_et_acces_aux_soins_des_femmes_en_situation_de_prekarite_2017_06_27_vf.pdf)

Lire le rapport du HCE ici :

[http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_la\\_sante\\_et\\_l\\_acces\\_aux\\_soins\\_une\\_urgence\\_pour\\_les\\_femmes\\_en\\_situation\\_de\\_prekarite\\_2017\\_05\\_29\\_vf.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_la_sante_et_l_acces_aux_soins_une_urgence_pour_les_femmes_en_situation_de_prekarite_2017_05_29_vf.pdf)

# Le compte personnel d'activité

droit nouveau à la formation tout au long

de la vie...ou coquille vide ?



Plusieurs dispositifs de formation coexistent dans la Fonction Publique dont la formation continue dans le cadre du plan de formation de l'administration, ou encore le droit individuel à formation (DIF). C'est ce dernier qui est remplacé par le compte personnel de formation (CPF) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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

## UN NOUVEAU DISPOSITIF : LE CPA

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

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

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

## LE CPF : DES ÉVOLUTIONS MAIS AUSSI BEAUCOUP D'INTERROGATIONS

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

Construit selon le même modèle, le CPF garde plusieurs des défauts du DIF. Ainsi, il n'est toujours pas prévu de financement supplémentaire et la demande de la FSU Territoriale de créer un véritable conseil en évolution professionnelle n'a pas été prise en compte. C'est donc à la hiérarchie d'apprécier la pertinence du projet professionnel de l'agent.

## ON PEUT CEPENDANT NOTER QUELQUES ÉVOLUTIONS

Tout d'abord, le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent. Le refus de formation ou de financement par le chef de service pourra être contesté devant la CAP qui sera obligatoirement saisie lorsqu'un agent se sera vu opposer 3 refus. Par ailleurs, attachés à la personne et non à l'emploi, les droits acquis dans le cadre du CPA sont « portables » en cas de changement d'employeur et en cas de passage entre public et privé, c'est à dire qu'ils restent acquis quelle que soit l'évolution du statut du salarié. Ensuite, le CPF donnerait accès à un champ élargi de formations même si le principe des listes de formations éligibles en vigueur dans le secteur privé n'a pas été retenu pour la Fonction publique. Contrairement au DIF, le CPF peut être mobilisé pour des actions de formation organisées par d'autres employeurs publics mais aussi privés. Il peut être mobilisé dans le cadre d'un « projet d'évolution professionnelle » mais rien n'oblige à ce que ce projet induise forcément un changement de poste, on peut évoluer en changeant de cadre d'emplois, mais on peut aussi évoluer sur son poste, en acquérant de nouvelles compétences. Tout est loin d'être au point sur l'application du CPF dans les différents versants de la Fonction publique.

.../...

Dans l'idéal, on pourrait imaginer que cela permette :

- de pouvoir participer à des stages d'une ou quelques journées inscrits au plan de formation d'autres administrations que la sienne et qui permettent soit de se familiariser avec des réalités d'une administration qu'on souhaite éventuellement intégrer plus tard, soit de participer à une formation transversale qui intéresse aussi pour son propre métier ;
- d'obtenir des formations « courtes » sur quelques semaines, il en existe un certain nombre, surtout dans le privé. Mais cela supposera, en plus du financement de ces formations si elles sont payantes, que l'administration dégage des moyens pour assurer le service durant l'absence de l'agent ;

• pour les formations ou les préparations de concours plus longues, d'une année par exemple, de pouvoir obtenir des décharges partielles de service. Rien ne l'interdit dans le texte, cela sera une bataille à mener pour l'obtenir.

Par ailleurs, en ce qui nous concerne spécifiquement au niveau des territoriaux, la question précise de l'articulation entre les collectivités, les centres de gestion et le CNFPT n'est pas ré-

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

solue pour le financement et la collecte des heures CPF. De plus, pour la FSU, il est nécessaire de poursuivre la réflexion sur le conseil en évolution professionnelle, qui ne peut être porté uniquement par l'autorité territoriale.

*En savoir # :*

Enfin, un risque demeure quant à l'effectivité de la portabilité des droits, notamment pour les petites collectivités gérées par les centres de gestion, qui pourraient ne pas être en capacité de supporter le coût d'un CPF largement abondé. Un mécanisme de mutualisation des moyens est donc indispensable au bon fonctionnement de ce droit nouveau.

**Une politique volontariste et ambitieuse est nécessaire pour rendre réels les droits à formation tout au long de la vie des agents publics. Le scénario d'un droit qui resterait purement théorique, comme pour le DIF, existe malheureusement aussi. La FSU s'est engagée dans les discussions et a fait évoluer le texte par rapport au projet initial de l'administration. Elle entend bien continuer à peser dans les discussions à venir pour que ce droit nouveau à la formation soit effectif.**

### LE DECRET

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 bénéficie, 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.

Le décret : [http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/joe\\_20170510\\_0109\\_0184.pdf](http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/joe_20170510_0109_0184.pdf)

### LA CIRCULAIRE

Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (NOR : RDFS1713973C) / Circulaire.légifrance. 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".

## ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

### 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.

### 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 :

« Après l'article D. 142-1 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré un article ainsi rédigé :

« Art. D. 142-1-1.-Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.

« A cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière.

« Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social. »

### 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. L'interdiction doit être rappelé 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 1er octobre 2017.

### 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 1er janvier 2017, 1er janvier 2018 et 1er janvier 2019.

## REPERES

### 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 1er 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 »

### 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 3e : 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 3e : 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 3e : 171,57€



# d'accueil de la petite enfance : non à sa dévalorisation !

**La** secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes Marlène Schiappa vient de mettre en avant la proposition de dispositifs de validation des acquis d'expérience pour les jeunes parents. Alors que le diagnostic partagé par de nombreux acteurs de la Petite enfance, porte sur l'insuffisance de professionnel-les qualifié-es, particulièrement sur certains territoires mais aussi l'enjeu de "qualité" c'est-à-dire la pertinence de toutes les formations aux métiers de la petite enfance, cette annonce démontre l'ignorance des enjeux de l'accompagnement des jeunes enfants et de leurs familles. Près de 10 000 professionnel-les ont signé une pétition en ligne protestant contre la dévalorisation de la petite enfance et de ses professions.

**M**adame la Secrétaire d'Etat, Aujourd'hui, après avoir passé la journée à m'occuper de mon fils et à me former seule au Cap Petite Enfance, quelle ne fût pas ma surprise de voir vos propositions sur ce diplôme. En effet, vous proposez la mise en place d'une VAE accessible aux mères et pères au foyer sans formation, afin d'obtenir le Cap Petite Enfance. L'égalité doit-elle vraiment passer par là ? Que représente pour vous et pour les autres les professions de l'enfance ?

Avec tout le respect que je vous dois, Madame la Secrétaire d'Etat, je me permets de vous répondre naïvement **NON**. Et je pense que beaucoup de professionnels de l'enfance vous répondront unanimement **NON**.

## Pourquoi?

La parentalité donne t-elle une légitimité à exercer en tant que professionnel ? Ici vous ne parlez pas d'un accès à un concours sans diplôme exigé mais bien d'une VAE ? Dans quelles conditions sera-t-elle mise en place ?

## Être un professionnel de l'enfance c'est tellement plus que "garder" un enfant.

Être un professionnel de l'enfance, c'est avoir pris la décision de s'investir dans une formation complète et plus complexe que ne le pensent malheureusement la plupart des gens.

Que l'ont soit titulaire du Cap Petite Enfance, auxiliaire de puériculture, ou Educatrice de Jeunes Enfants, c'est être un professionnel (mère ou non, père ou non et heureusement !) avec un recul nécessaire sur la prise en charge d'un enfant. Ici, où sera la frontière ? Où sera le recul nécessaire demandé par ce type de formations ou de métiers?

**La parentalité n'est pas synonyme d'être apte à s'occuper d'enfants! Ces professions perdraient d'ailleurs de leur dynamisme et richesse.**

**Être un professionnel, c'est une remise en question constante de ses connaissances et de ses attitudes**



**professionnelles.** C'est posséder un socle de connaissances humaines certes ,mais aussi techniques. S'occuper d'enfants, c'est les accueillir dans leur globalité (physique , psychologique et sociale ),ce qui demande tout autant de connaissances qui ne s'acquièrent pas forcément dans le cadre de la parentalité.

Ne vous méprenez pas , nous sommes heureux que vous preniez en compte cet état de fait que la parentalité coupe parfois du monde du travail, mais n'y a t-il pas un autre moyen d'enrayer cela ? Un meilleur accès à la formation peu importe l'âge, le parcours ? Et ainsi ne pas reculer sur l'avancée qui a été faite avec la réforme du Cap Petite Enfance ou "Petite Enfance" devient " accompagnant éducatif " ? Ne peut-on pas rester sur cette dynamique à l'heure où les professionnels de l'enfance se battent contre les clichés et veulent affirmer leurs compétences ?

Etant mère au foyer, je ne comprendrais d'ailleurs pas qu'on ne m'offre que comme unique perspective d'avenir cette solution. En tant que future professionnelle qu'en est-il ?

Moi et toutes celles et ceux qui se forment par passion pour l'enfant ,son développement et son bien-être? Et qu'en est-il des enfants, de leur prise en charge et leur bien-être qui passent par des aptitudes humaines, professionnelles sans rapport aucun avec un statut privé? L'auriez-vous envisagé pour une autre profession?

Madame la Secrétaire d'Etat, aidez-nous à faire comprendre que le monde de l'enfance n'est pas exempt de rigueur et de connaissances intellectuelles. Aidez-nous ,qu'être professionnel de l'enfance ne se résume pas à passer sa journée à jouer ou surveiller et que donc tout parent est apte à en faire de même.

**Non à une dévalorisation, OUI à une évolution dynamique des métiers de la Petite enfance,** pour eux ! Je finirai par cette citation d'un auteur que j'affectionne et qui doit parler à nombre de professionnels en place ou en devenir : "Négliger les enfants, c'est nous détruire nous-mêmes. Nous n'existons dans le présent que dans la mesure où nous mettons notre foi dans le futur " Paul Auster.

Aurélié BEAUDEMOULIN

## Signez la pétition ici :

[https://secure.avaaz.org/fr/petition/Marlene\\_Schiappa\\_Madame\\_Marlene\\_Schiappa\\_Non\\_a\\_la\\_devalorisation\\_de\\_la\\_Petite\\_enfance/?pv=1](https://secure.avaaz.org/fr/petition/Marlene_Schiappa_Madame_Marlene_Schiappa_Non_a_la_devalorisation_de_la_Petite_enfance/?pv=1)

# La lettre de motivation de Séverine, du SUPAP-FSU \*

## Objet : VAE Ministre

« Monsieur,

J'ai pris connaissance cette semaine du projet de votre gouvernement de mettre en place une VAE permettant aux « mamans » sans expérience professionnelle d'obtenir le CAP petite enfance ou le célèbre "brevet d'Etat" d'Educateur de Jeune Enfant, c'est pourquoi je me permets de vous envoyer ma candidature spontanée à la VAE de Ministre.

Travailleuse sociale depuis bientôt 9 ans, j'ai acquis une solide expérience dans des domaines divers et variés qui sauront, j'en suis sûre, être des atouts pour la bonne « marche » de votre gouvernement.

En qualité d'assistante sociale, je suis habituée à donner des « conseils budgétaires » à des personnes vivant sous le seuil de pauvreté : l'économie et les finances n'ont donc aucun secret pour moi. Ma file active regorgeant de personnes qui n'ont pas d'autre choix que de manger, s'habiller et se chauffer avec les 5€/jour qu'il leur reste une fois le loyer payé, je déborde d'idées qu'il me tarde de mettre en œuvre afin de trouver des solutions écologiques innovantes (la bougie) et d'assainir les comptes tout en moralisant la vie publique (1 kebab/jour/député).

En charge depuis plusieurs années d'annoncer au grand public l'échec des politiques de logement, d'hébergement, d'emploi et d'accueil des enfants, personnes âgées et handicapées, je suis tout à fait prête et disposée à prendre sur mon nom la plus impopulaire de vos réformes et endosser les responsabilités que vous ne souhaitez pas prendre vous-même.

La pratique du travail social a fait de moi une personne solidement ancrée dans le réel qui ne craint ni le terrain, ni la misère, ni les poignées de moignons.

L'accompagnement mené auprès de personnes d'origines diverses m'a permis de développer des capacités linguistiques hors normes : je sais aujourd'hui identifier l'expression de la colère et du profond désespoir dans près d'une trentaine de langues, dialectes et patois dont les insultes n'ont plus aucun secret pour moi ! Par ailleurs, pour œuvrer depuis un an au sein du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris, je pense être désormais armée diplomatiquement pour communiquer avec des personnes qui, à l'instar du Président Trump, sont persuadées que tout chez eux est super et nient farouchement l'existence des preuves les plus criantes du contraire (fake news !).

Active syndicalement depuis 3 ans, j'ai pu, au contact des élus, directeurs et autres représentants syndicaux, apprendre à manier à la perfection la mauvaise foi, la langue de bois et l'exagération. Sur leur modèle, je suis désormais capable de contre argumenter tout et n'importe quoi (même quand je suis d'accord) et défendre des projets auxquels je ne crois absolument pas, qualités, vous en conviendrez, essentielles dans un gouvernement.

Mère de deux jeunes enfants, j'ai, en les maintenant en vie et pas placés jusqu'ici, fait preuve de toutes les capacités nécessaires pour prendre, les doigts dans le nez, le portefeuille jeunesse, enfance, famille, femmes, éducation nationale, Intérieur et sports. De même, mes visites régulières auprès de mes grands parents dans le fin fond du Cantal me prédisposent tout naturellement à entrer en charge des questions du grand âge et de la ruralité.

Preuve vivante que dans la vie, rien n'est ni tout blanc ni tout noir, je serai ravie de faire de ma jeunesse, de ma peau basanée et de mon indomptable crinière frisée la caution jeunesse, quartiers et diversité de votre équipe. En tant que femme, travailleuse sociale, mère, représentante syndicale et étudiante, j'ai "instinctivement" des prétentions salariales nulles qui feront de mon embauche un acte hautement rentable et compatible avec votre politique de restriction des dépenses publiques. De la même manière, sachez qu'en matière de reconnaissance deux petits mails suffisent à me faire tomber en pamoison et que l'attente d'un mail bonus voire d'une invitation à prendre un café suffisent à me motiver pour une année entière.

J'espère, Monsieur, que cette lettre saura retenir toute votre attention et vous aura convaincu de mon sérieux. Mes compétences en matière d'économie, affaires étrangères, politiques sociales, familiales etc. démontrées, je tiens à vous signaler que, une fois la VAE accordée, je postulerai au poste de Premier Ministre, la rédaction de cette lettre m'ayant – tout comme vous je l'espère – convaincue que je suis, à ce jour, la mieux placée pour prendre la succession de Mme Cresson.

Dans l'attente de votre réponse positive, veuillez agréer, Monsieur le Président, mes sincères salutations.

Bisous.

Séverine

\* SUPAP-FSU : Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes, syndicat de la FSU Territoriale.



## Les « lanceurs d'alerte »

Les « lanceurs d'alerte » seront davantage protégés, aucune mesure concernant par exemple leur rémunération, promotion ou mutation ne pouvant être prise s'ils ont relaté des faits « susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt ».

## Règles de cumul d'activités

Les modifications essentielles ont pour effet de revenir sur ce qu'introduisait la loi mobilité : fin de la possibilité de reprendre ou créer une entreprise pour un agent exerçant à temps complet y compris sous le régime d'auto-entrepreneur, du cumul de plusieurs emplois à temps complet. Le temps partiel pour reprendre ou créer une entreprise n'est plus de droit mais soumis à autorisation. Cessation des cumuls en cours dans un délai de deux ans.

Les activités accessoires soumises à autorisation dont la liste est fixée par décret (2007-658 du 2 mai 2007) pourront être exercées sous le régime d'auto-entrepreneur. Le cumul d'activités accessoires, soumis dans tous les cas à l'autorisation du supérieur hiérarchique reste compatible avec un exercice à temps partiel.

## 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 10000 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 1er janvier 2018.

## La commission de déontologie de la Fonction publique

La commission de déontologie de la Fonction Publique créée par la loi 93-122 (article 87) est insérée dans le statut. Son rôle n'est pas fondamentalement modifié par la loi déontologie : il reste celui d'apprécier la compatibilité d'une nouvelle activité dans le secteur privé ou en libéral d'un fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes.

## Référent déontologue

Tout fonctionnaire doit pouvoir le consulter sur le respect des dispositions des articles 25 à 28. Pour mémoire : articles 26 (discrétion professionnelle), 27 (information du public), 28 (obligation de se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique). Cette mission serait assurée par le Centre de gestion.

## DROITS ET OBLIGATIONS

### Renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles.

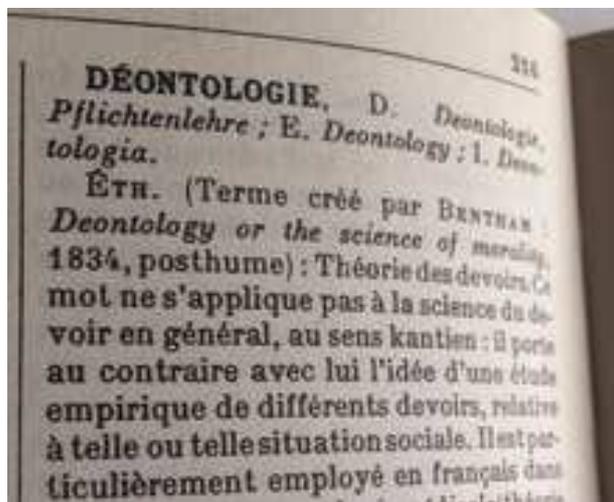
Nouvelle rédaction de l'article 11 de la loi 83-634; la protection fonctionnelle peut désormais être accordée au conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, enfants ou ascendants directs du fonctionnaire.

### Le Parlement n'a pas adopté les articles du projet harmonisant les sanctions disciplinaires.

Il a de ce fait maintenu les dispositions en vigueur. Ce qui a pour effet de maintenir dans la FPT la possibilité d'une exclusion temporaire des fonctions (ETF) de un à trois jours sans conseil de discipline, ce qui est fort peu compatible avec les droits humains.

### Au sujet de l'ETF dans la FPT, les parlementaires se sont montrés plus sensibles aux points de vue des employeurs que porteurs de l'intérêt général.

En revanche, le principe de la prescription des faits passibles de sanction a été introduit, aucune procédure ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans après que



l'administration a eu connaissance des faits.

**C'est un progrès malgré le délai et la fixation du point de départ : « trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».** À noter également le renforcement de l'information entre l'administration judiciaire et la CAP en cas de poursuites pénales et la publicité en cas de réintégration du fonctionnaire après suspension.

### Positions du fonctionnaire

La position hors cadre est supprimée. En cas de décharge d'activité de services ou de mise à disposition d'une organisation syndicale, le fonctionnaire (en activité ou détaché) conserve sa position statutaire. Mise à disposition possible d'un fonctionnaire auprès d'un GIP et des institutions européennes.

### Congés maternité, paternité ou adoption

Fractionnement possible du congé de paternité et d'accueil de 11 jours en deux périodes dont l'une des 2 au moins égale à

7 jours, allongement en cas de naissance multiple à 18 jours, bénéfice ouvert au conjoint fonctionnaire de la mère, au partenaire d'un PACS ou au concubin.

### Congé parental

Possibilité d'écourter le congé parental même sans motif grave.

### Possibilité de mutualisation du crédit de temps syndical dans la FPT

Possible entre Centre de gestion et collectivités par convention.

**Déroulement de carrière des déchargés à titre syndical** complet ou plus de 70 %, sur la base de l'avancement moyen constaté à la promotion d'échelon au sein d'un grade ou de l'ancienneté moyenne constatée pour l'avancement de grade (Il est inscrit de plein droit au tableau d'avancement). Décret en conseil d'État pour la conservation de la NBI et pour l'entretien annuel sans appréciation de la valeur professionnelle.

**Congé de formation de deux jours par an pour les représentants CHSCT.**

**Crédit de temps CHSCT**

Le principe est acté d'un temps syndical accordé aux représentants CHSCT dans les collectivités, et aux représentants CT des CDG, les modalités de calcul seront précisées par décret. Cette disposition déjà en vigueur dans la FPE (par décret) nécessitait une disposition législative pour la FPT.

## AGENTS CONTRACTUELS

**Prolongation de 2 ans des dispositifs de titularisation Sauvadet.**

Les conditions d'inscription (emploi et ancienneté) sont décalées de deux ans. Les agents éligibles antérieurement le demeurent, soit jusqu'au 12 mars 2018. Les recrutements réservés seront organisés jusqu'en 2018, et de nouveaux contractuels seront éligibles. Mais les conditions restrictives d'accès à la titularisation ne sont pas corrigées.

**Transformation de plein droit de CDD en CDI**

Les modalités d'appréciation sont précisées, le calcul des 6 années au cours des 8 années au 12 mars 2012 (ou 3 ans au cours des 4 ans pour les 55 ans et plus) peuvent avoir été effectuées auprès de plusieurs employeurs.

**Possibilité du recours à l'intérim maintenue**

Alors que le gouvernement avait fait adopter par l'Assemblée nationale la suppression de l'intérim dans la FPE et la FPT, le Sénat puis la commission mixte l'ont rétabli. Le recours à l'intérim avait été introduit par la loi mobilité du 3 août 2009.

**Les listes pour les élections professionnelles** sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, disposition applicable au prochain renouvellement général des instances.

**Les représentants de l'administration** dans les commissions administratives paritaires sont à 40% au moins des hommes et des femmes (c'était déjà dans la loi de 2012)

**Représentants au CCFP et Conseils supérieurs**

Respect d'une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe au CCFP et dans les 3 Conseils supérieurs dont celui de la FPT à compter du 1er janvier 2019.

**Modalités de validation des accords**

La majorité sera désormais appréciée sur les suffrages obtenus par les organisations syndicales représentatives au niveau concerné.

**Création des CCP (commissions consultatives paritaires) dans la FPT.**

## COMPÉTENCES CENTRE DE GESTION

La loi déontologie impose que certaines missions soit gérées en commun au niveau régional en particulier l'organisation des concours et examens des catégories A et B, reclassement des fonctionnaires de catégorie A et B et mise en place de l'observatoire régional de l'emploi. Au niveau de chaque CDG : une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue, le secrétariat des CCP.

## LISTES D'APTITUDE ET CONCOURS

**Listes d'aptitude de la FPT**

Le bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude après réussite au concours est porté à 4 ans (au lieu de 3 ans). Si aucun concours n'est organisé durant ce délai, le candidat conserve le bénéfice de ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours. Les candidats devront informer par écrit chaque année à partir de la deuxième année le centre de gestion de leur situation. Le décompte est suspendu lorsque la personne est recrutée

comme contractuelle pour assurer un remplacement sur un emploi correspondant au cadre d'emplois du concours. **Les parlementaires ont repoussé toute amélioration des recrutements dans la FPT : le projet de loi proposait une commission d'audition pour le recrutement sans concours en échelle C1 (future ex E3) comportant au moins un membre extérieur à la collectivité ; la FSU avait défendu la fin des reçus collés.**

**Concours de la filière médico-sociale**

Le texte étend les concours sur titres pour le recrutement des filières sociale, médicosociale et médico-technique dans la territoriale. Les agents pourront être recrutés après un entretien oral avec le jury ou après des épreuves complémentaires.

## LIMITE D'ÂGE PORTÉE DE 67 ANS À 73 ANS POUR LES MÉDECINS DE PRÉVENTION À TITRE TRANSITOIRE JUSQU'AU 31/12/2022

Pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial.



### 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 collègue. 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 professionnel.

# Guide de déontologie du département de l'Hérault : des erreurs et des insuffisances...



**A**u printemps 2017 la collectivité rédige un « *Guide de*

*déontologie à l'usage des agents du Département de l'Hérault* »\* afin de sensibiliser chacun sur ses droits et ses obligations en tant qu'agent de la fonction publique territoriale. Si l'intention est louable, le résultat l'est moins. En dehors des nombreuses approximations et une vraie tendance (...) à exiger des salariés qu'ils soient davantage en défense de la collectivité institution que de la collectivité, par le ratio d'erreurs (4) et d'approximations (6) au regard du nombre de phrases (7), la page consacrée au secret professionnel est de ce point de vue édifiante !

Fac-Similé de la page 10 du guide édité par le conseil départemental de l'Hérault :



«Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code

pénal » art 26 L83-634). En tant que dépositaires de renseignements concernant ou intéressant des particuliers, les fonctionnaires sont soumis au secret professionnel à moins que les nécessités du service ou des obligations légales leur imposent la communication des informations dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Morceaux choisis :

**Faux** : les fonctionnaires ne sont pas soumis au secret professionnel parce qu'ils sont fonctionnaires ni parce qu'ils sont juste « dépositaires de renseignements ». La loi indique simplement que les fonctionnaires sont soumis au secret professionnel dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, à savoir par état ou par profession, fonction ou mission. Être fonctionnaire ne suffit donc pas, il faut qu'un texte de droit indique que telle mission, fonction ou profession impose à son détenteur le secret professionnel.

**Faux** : il n'existe aucun texte de loi ni de jurisprudence imposant la levée du secret professionnel pour nécessités de service... Il s'agit ici d'une tentative de soumettre une éventuelle levée du secret au devoir d'obéissance hiérarchique...

**Partiellement vrai** : en réalité il n'existe qu'une seule obligation de levée du secret, celle de l'obligation d'assistance à personne en péril (art. 223.6 du code pénal). Les « s » à « obligations légales » sont donc trompeurs et ne nuancent pas le propos. Par exemple, l'article 221-6 du CASF oblige les professionnels de l'ASE à divulguer certaines informations, mais de manière interprétable (1)

**Faux** : le secret professionnel ne peut être levé par la personne concernée, quand bien même elle en tirerait profit. Le secret professionnel est une obligation légale d'ordre public qui s'impose à ceux qui y sont soumis. Et la loi n'a pas prévu la possibilité pour la personne d'autoriser le professionnel à lever le secret.

**Vrai mais insuffisant** : l'article 434-11 du code pénal prévoit l'obligation de témoigner pour le professionnel ayant la preuve de l'innocence de la personne placée en détention provisoire ou jugée pour crime ou délit. Ce n'est donc pas possible dans toutes les situations (garde à vue notamment).

## Dans quels cas le secret professionnel peut-il être levé ?

La levée est possible lorsque la personne concernée par l'information a autorisé sa divulgation ou lorsqu'elle entend prouver son innocence.

\* Le guide est disponible ici : <https://eburo.herault.fr/dclic/node/4366>

Le secret peut également être levé pour dénoncer des crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou encore pour communiquer des renseignements, pièces et documents aux autorités de justice ou témoigner en justice en matière criminelle ou correctionnelle.

**Vrai mais insuffisant** : le professionnel peut s'affranchir du secret professionnel en cas de dénonciation de crime mais n'y est pas obligé. C'est au professionnel, et seulement à lui seul de faire ce choix, sans contrainte, au regard de ce qu'il lui paraît opportun.

**Vrai mais insuffisant** : comme pour le crime aucune obligation de levée du secret professionnel en cas de délit n'est prévue par le législateur.

**Faux** : La communication volontaire d'informations soumises au secret par celui qui en est dépositaire à des fins de « renseignements » relève d'une rupture du secret professionnel.

**Vrai** : les services de police et de gendarmerie peuvent saisir des documents papiers et informatisés contenant des informations à caractère secret (art. 60-1 du code de procédure pénale). Il peut leur être opposé le secret professionnel sous certaines conditions.

**Vrai** : dans les mêmes conditions que pour la dénonciation d'un crime, le professionnel peut mais n'y ait pas obligé.

**Vrai** : dans les mêmes conditions que pour la dénonciation d'un délit, le professionnel peut mais n'y ait pas obligé.

**En pratique**

Il m'est interdit de divulguer les informations personnelles dont j'ai eu connaissance à l'occasion de l'exercice de mes missions.

**Partiellement Vrai** : précisons tout de même que plutôt que des informations personnelles (notion floue) l'interdiction de révélations concerne toutes les informations à caractère privé au-delà de celles qui revêtent un caractère public (mariage, décès, naissance,...). Cependant la révélation d'informations sur la situation d'un agent (sous condition qu'il ne soit pas usager du service social du personnel ou de la médecine préventive) ne relève pas du secret professionnel. Si c'est entre agents, mais dans le cadre de leurs relations personnelles, cela relève de l'article 9-1° du code civil : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée.* ». *Si les informations divulguées ont été obtenues dans un cadre professionnel (dossier de l'agent, rapport hiérarchique), cela relève de la discrétion professionnelle (article 26 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, loi Le Pors).*

Le secret s'applique à toutes les informations et notamment celles relatives à la santé, au comportement ou à la situation familiale d'un agent ou d'un usager.

**Vrai mais incomplet** : si de nombreuses professions dans la collectivité sont soumises au secret professionnel par mission (éducateurs spécialisés, psychologues, éducateurs de jeune enfant, conseillers en économie sociale et familiale, secrétaires, agents administratifs, agents d'accueil, etc.), d'autres le sont par profession (assistants de service social, médecins, infirmiers, puéricultrices, sages-femmes).

**A retenir**

Dès lors que dans le cadre de mes missions, j'ai accès à des informations couvertes par le secret professionnel, il s'impose à moi du fait de mes fonctions.

L'auteur du texte a visiblement utilisé un article paru en juillet 2015 dans la Gazette des communes et en a reproduit les erreurs et les approximations (1)... D'autres erreurs et interprétations très subjectives des textes figurent dans le document et la section FSU se tient à disposition de l'administration pour échanger sur ces aspects. Il est dommage que le travail engagé avec l'ancienne direction de la DGA-SD sur la rédaction de différentes fiches concernant la question du secret professionnel n'ait jamais formellement abouti.

En ce qui concerne le secret professionnel, nous vous invitons à préférer le sérieux du site [secretpro.fr](http://secretpro.fr) (2) et l'expertise reconnue de leurs contributeurs.

Groupe des médico-sociaux FSU du Conseil Départemental de l'Hérault

(1) <http://www.lagazettedescommunes.com/158126/l%E2%80%99obligation-de-secret-professionnel-des-territoriaux-en-10-questions/>  
 (2) <http://secretpro.fr/>

# LAÏCITÉ ET STRUCTURES D'ACCUEIL DE L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

En tant que service non personnalisé, l'aide sociale à l'enfance ne peut théoriquement être dans l'application d'un quelconque principe de laïcité, et la neutralité ne peut être renvoyée à des missions mais aux personnes qui représentent la structure. Historiquement, la laïcité est un principe républicain qui s'applique à l'Etat et ses représentants (1) et, par extension avec les lois de décentralisation du début des années 1980, aux agents territoriaux des collectivités territoriales. À l'obligation de neutralité statutaire du fonctionnaire territorial s'ajoute depuis 2016 le nécessaire « respect du principe de laïcité » (2). Pour un fonctionnaire donc, préserver la liberté de conscience de ceux qui ont affaire au service public est un devoir. Mais qu'en est-il des salariés de droit privé qui composent l'essentiel des professionnels des lieux d'accueil ?



Depuis l'affaire du voile au collège de Creil en 1989 et surtout le licenciement d'une salariée de la crèche Baby Loup, au nom d'une certaine idée de la protection de l'enfance, la tendance est à renvoyer indifféremment l'application des principes de laïcité aux usagers et professionnels des services publics (3), mais aussi aux salariés du privé dès qu'ils accueillent des enfants. La première dimension est réglée par la Charte de la laïcité dans les services publics consécutive aux travaux réalisés par le Haut Conseil à l'intégration et concerne autant les fonctionnaires que les usagers. L'obligation statutaire de neutralité garante d'un traitement égalitaire quels que soient l'opinion religieuse, l'origine, le sexe de celui qui a affaire au service public et l'abstention de toute manifestation de ses opinions du fonctionnaire se transforment dans la Charte en « devoir de stricte neutralité » qui l'empêche de « manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions ». Pour les usagers, la Charte prévoit l'expression de la conviction religieuse « dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène ». A l'abstention de toute forme de prosélytisme, s'ajoute l'impossibilité pour l'usager de « récuser un agent public ou tout autre usager ». Mais en dehors des foyers départementaux de l'enfance qui emploient en partie du personnel public, aucun lieu d'accueil de mineurs n'est directement concerné par l'application de cette Charte. C'est donc le débat politico-médiatique qui entoure le licenciement d'une éducatrice voilée de la crèche Baby Loup qui provoque le plus grand émoi dans les structures d'accueil privées qui voient le politique tenté par une volonté de légiférer sur leur fonctionnement dans ce qui constitue pour certains à la fois leur lieu de travail et leur espace privé.

Le 25 octobre 2011, la sénatrice du Parti Radical de Gauche Françoise Laborde dépose un projet de loi allant dans le sens de cette régulation (4). Dans son article 1<sup>er</sup>, elle veut modifier l'article L2324-1 du Code de la santé publique et ajouter « la condition de neutralité dans les critères de qualification professionnelle requis des personnes chargées de l'accueil des enfants de moins de 6 ans soit dans les crèches, halte-garderie ou en qualité d'assistants maternels, dans les secteurs privé ou public relevant de l'autorisation du président du conseil départemental, soit dans les centres de vacances ou de loisirs relevant du préfet ». Dans son article 2, elle touche aux règles relatives à l'agrément délivré par le président du conseil départemental aux assistants maternels et aux assistants familiaux(5) et propose de rajouter « que l'agrément sera délivré sur les conditions d'accueil et la neutralité des candidats [qui] garantissent le respect de la laïcité, ainsi que la sécurité, la santé et l'épanouissement des intéressés ».

(1) : Article 1<sup>er</sup> de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'Etat et article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958.

(2) Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(3) Circulaire n°5209/SG du 13 avril 2007 relative à la Charte de la laïcité dans les services publics.

(4) Proposition de loi n°56 rectifié, visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et assurer le respect des principes de laïcité, présenté par Mme Françoise Laborde et les membres du Rassemblement démocratique et social européen, Sénat, 25 octobre 2011.

(5) L'article L421-3 du CASF stipule : « l'agrément est accordé [...] si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé, l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans accueillis en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne ».

Face aux remous provoqués par cette proposition, les débats parlementaires s'enlisent. Pour les relancer, le député Roger Gérard Schwartzemberg également du PRG fait au début 2013 une nouvelle proposition de loi dans laquelle il propose d'insérer au sein de l'article L227-1-1 du CASF : « lorsqu'elle bénéficie d'une aide financière publique, les personnes morales de droit privé qui accueillent des mineurs protégés [...] sont soumises à une obligation de neutralité en matière religieuse »(6). En mai 2015, les assistants maternels et les assistants familiaux sont abandonnés du périmètre de la loi dans les discussions.

Début 2015, l'association des « principes de laïcité » avec la « neutralité » est présentée comme une évidence pourtant éloignée des débats sociétaux qui la traversent. D'obligation pour l'Etat et les fonctionnaires, le débat politique tend à vouloir faire advenir la laïcité en qualité d'obligation pour tous les individus qui exercent une mission de service public et les responsables des lieux d'accueil de mineurs. Si la religion est « affaire privée », son expression dans la sphère intime quand le domicile est également lieu professionnel devient sujet à caution du simple fait de la minorité du public accueilli.

Comme pour la loi de 2004 sur le port ostensible de signes religieux dans l'espace scolaire, c'est au titre d'une conception tronquée de la protection de l'enfance que la proposition de ces dispositifs législatifs contraignants voit le jour. Au-delà de la liberté de conscience et du statut professionnel, c'est la liberté de culte dans la sphère intime qui maintenant questionne. En effet, que penser d'un assistant maternel ou d'un assistant familial dont la fille mineure porte le voile ? Faut-il qu'elle l'ôte au nom du métier qu'exerce son parent et se trouver en totale contradiction avec les droits que lui octroie la CIDE ou celui du respect du droit à une vie privée et familiale tel que prôné par la Commission Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) ? Ou doit-elle le garder et être potentiellement à l'origine du licenciement de sa mère ? Comme pour l'école, pourquoi vouloir « sanctuariser » tous les espaces d'accueil des mineurs au point de réduire la notion d'intimité à sa plus stricte expression ? Et que penser d'une mineure portant le voile placée judiciairement dans une famille d'accueil à qui l'on interdit de porter le *hidjab* : doit-on l'interdire au détriment du respect des convictions religieuses de l'enfant accueilli ou l'autoriser dans un espace « professionnel » ?...

Pour les lieux d'accueil collectif, la pression est mise par la « loi travail » de 2016. Elle crée un article dans le Code du travail qui prévoit que le règlement intérieur d'une structure privée « peut contenir des dispositifs inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché »(7). En laissant de côté « les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise », les travailleurs sociaux et médico-sociaux des établissements d'accueil collectif, notamment ceux dotés d'internat (Maison d'enfants à caractère social, Institut médico-éducatif, etc.), peuvent légitimement se questionner sur ce que définit la proportionnalité au but recherché en matière de protection de l'enfance. Ces structures, tiraillées par la nécessaire participation de l'enfant aux décisions le concernant, le besoin de recueillir systématiquement son avis, celui de l'émanciper et surtout le protéger des tiers et parfois de lui-même, voient leur tâche quotidienne rendues relativement complexe. Sous prétexte de neutralité, un éducateur spécialisé de religion musulmane doit-il s'abstenir de manger et de préparer les repas avec les enfants lorsqu'il fait ramadan ? Doit-il éviter de parler religion avec les mineurs qui l'interpellent ? Peut-il se laisser pousser la barbe sans l'assimiler à une forme insidieuse de prosélytisme et laisser craindre un processus de radicalisation culturelle aux débouchés éventuellement violents ? Autant de pratiques qui hier « allaient de soi » et aujourd'hui soulèvent un grand nombre d'interrogations préalables qui freinent la spontanéité et la confiance dans la relation socio-éducative par crainte des retombées professionnelles. Car si l'on se réfère au *Guide de la gestion du fait religieux dans l'entreprise privée* édité par l'Observatoire de la laïcité antérieurement à la promulgation de la loi travail, en dehors de la sécurité et l'hygiène qui prêtent peu à discussion, le respect de l'organisation du travail, la question du prosélytisme, le fait que la manifestation de la liberté de conscience ne doive pas entraver les aptitudes et l'organisation nécessaire à la mission sont tous des motifs d'application du principe de neutralité religieuse sujets à interprétation et à divergences d'intérêt pour les institutions qui les emploient.

**Car ces enjeux traversent les pratiques quotidiennes de nombreux professionnels dans l'exercice de leur métier, notamment ceux de confession musulmane qui, par la collectivisation de l'étiquette négative dont ils font l'objet, sont également sous le feu des critiques de l'application formelle de la « nouvelle laïcité ». A leur tour, ils peuvent légitimement se penser suspectés par des tiers dans un exercice professionnel corrélé à la pratique de leur foi.**



**Groupe des médico-sociaux FSU du Conseil Départemental de l'Hérault**

(6) Proposition de loi n°593, visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect des principes de laïcité, Assemblée nationale, 16 janvier 2013.

(7) Article L1321-2-1 du Code du travail créé par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(8) Et non remanié depuis.

**Bibliographie :**

- Observatoire de la laïcité, *Guide de la gestion du fait religieux dans l'entreprise privée*, 2013.

- Haut conseil à l'intégration, *Charte de la laïcité dans les services publics et autres avis*, Paris, La Documentation française, 2007.

**A** l'origine, la FSU est une **fédération syndicale constituée de syndicats nationaux généraux**, de secteurs ou de métiers relevant du champ de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports, de la Recherche, de la Culture et de la Justice. Aujourd'hui, elle est présente dans les trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière. Elle compte 160 000 adhérents.

La Fédération promeut un **syndicalisme unitaire, démocratique, indépendant, et pluraliste**, au service des aspirations et des revendications des personnels qu'elle regroupe. Elle œuvre en faveur de choix éducatifs, économiques et sociaux de **justice, d'égalité, de solidarité, de laïcité et de démocratie**. Elle contribue à la défense et à la **promotion des Droits de l'Homme**. Elle favorise le développement du rôle et de la **place des femmes dans la société**. Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde. Elle **favorise la coopération et la solidarité syndicales internationales, notamment avec les pays les plus pauvres**.

## Au conseil départemental de l'Hérault :

En automne 2015, des salariés venus de tous horizons décident de créer un nouveau syndicat au conseil départemental de l'Hérault. Forts pour certains de leurs expériences passées et pour tous de leurs **aspirations progressistes et démocratiques** une section FSU est créée en décembre 2015 au sein de la collectivité départementale. Après quelques mois à travailler sur le fond et la forme la section commence véritablement son activité auprès des salariés en juin 2016. Depuis elle s'est notamment impliquée dans la mobilisation du **#jedison!** sur le transfert des compétences à la Métropole mais aussi sur la réorganisation de la DGA-SD où elle est à l'origine d'un contre-projet de réorganisation.

## L'éthique et la transparence ce n'est pas que pour les autres ! :

La section FSU du conseil départemental de l'Hérault, comme la FSU Territoriale de l'Hérault c'est :

- un mandat syndical limité à deux exercices maximum afin de permettre un renouvellement des idées et des dynamiques.
- La possibilité de révoquer à tout moment les instances dirigeantes de la section comme du syndicat.
- L'absence de permanents syndicaux, le syndicalisme n'étant pas pour nous un métier notre syndicat est un syndicat de salariés œuvrant pour les salariés.
- Ils placent comme prioritaire la question de la parité et de la place des femmes dans l'organisation.
- Ils permettent à chaque agent d'adhérer sans trop d'impact sur son pouvoir d'achat par une cotisation syndicale peu onéreuse.

## Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

Pour s'informer et connaître ses droits. Pour se défendre individuellement et collectivement car nos employeurs, eux, savent s'unir pour agir collectivement (Association des départements de France). Nous avons donc besoin d'une force collective pour défendre nos intérêts de salariés, garder nos droits et en conquérir de nouveaux et ce, quelle que soit la conjoncture politique, économique et sociale.

**L'action syndicale c'est d'abord l'information des salariés sur leurs droits dans le cadre professionnel comme à l'extérieur.** C'est aussi la défense de chacun(e) dans le respect du droit de tous au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès des responsables des agents concernés ; la défense collective des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des diverses autorités ; mais l'action syndicale c'est aussi l'organisation de mobilisations les plus massives et les plus unitaires possibles.

Pourquoi la FSU ? Loin d'une fausse neutralité qui ne profite qu'à nos employeurs, La FSU territoriale lutte contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression et promeut une société responsable et citoyenne. Profondément attachée au service public, la FSU territoriale considère qu'il est le seul vecteur démocratique d'une réelle équité entre citoyens et d'une égalité d'accès aux droits.

## Une adhésion à la portée de tous !

Le montant de l'adhésion au syndicat FSU des territoriaux de l'Hérault est de 0.6% du salaire net (et d'un minimum mensuel de 3,20€ correspondant au reversement national). Le montant de l'adhésion est fixée à 8€ pour les assistantes familiales. Par exemple si mon salaire net est de 1500€, je calcule ma cotisation comme suit :  $1500 \times 0,6 = 900 / 100 = 9€$  mensuel avant crédit ou déduction d'impôt soit de 3,06€ mensuel en réalité, en somme pas de quoi s'en priver...



*Rejoignez nous !*

## BULLETIN DE CONTACT

Je souhaite en savoir plus sur la section FSU du conseil départemental de l'Hérault

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Mail : .....@..... Tél : .....

Direction/service : .....



CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HERAULT

A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :  
 Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault  
 Hôtel du Département - 1000 rue d'Alco - 34087 Montpellier Cedex 4  
 0467677704 - [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - 0783837765 - Alco Bureau 3136

