

RENTÉE SOCIALE Se mobiliser pour les acquis / **LOI TRAVAIL 2** Vers quel monde allons-nous ? / **L'AGENDA SOCIAL** dans la FP / **PPCR** Les derniers décrets / « **ACTION PUBLIQUE 2022** » : encore un machin ? / **RETRAITES** Communiqué / **TRAVAIL SOCIAL** S'organiser et se fédérer pour gagner ! / **MIGRANTS** La FSU interpelle les député-es

PAGES 4 à 19

ACTUALITÉ SYNDICALE

DECRET
LE REFERENT
DEONTOLOGUE

PAGES 20 à 25

DOSSIER

75 la Ville de Paris doit s'attaquer à la précarité, pas aux militant-es / 93 Le CD ose tout ! Il licencie un médecin lanceur d'alerte ! / 59 La section d'hazebrouck dans l'action / 37 Mouvement de grève dans un monument du Conseil Départemental

PAGES 26 à 31

EN DIRECT

Logement social
L'ATTAQUE DES POMPIERS PYROMANES

PAGES 32 à 39

SOCIÉTÉ



PAGES I à XII

CAHIER DETACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 47 | OCTOBRE 2017 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

**MAL PAYÉ-ÉS,
MÉPRISÉ-ÉS,
PRÉCARISÉ-ÉS,
ASSEZ!**

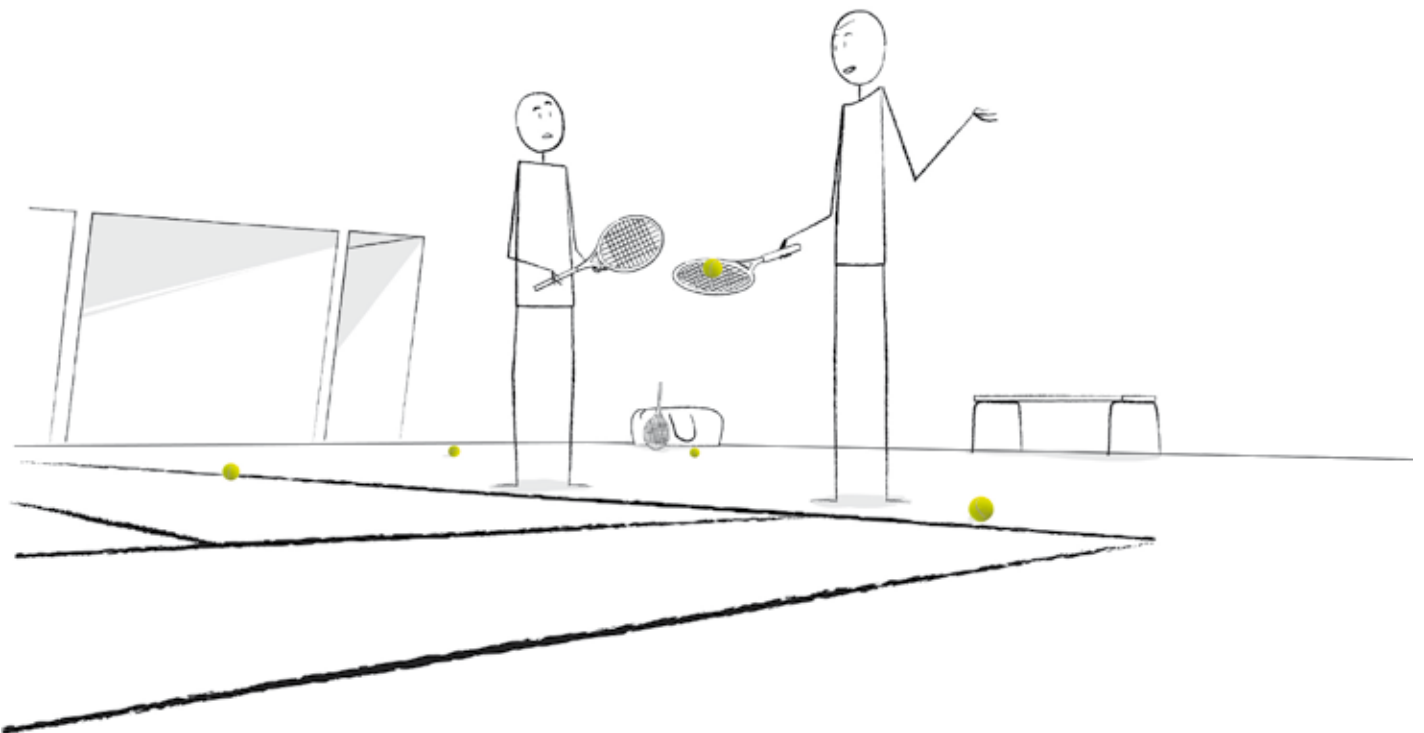


C'est quoi une meilleure assurance habitation ?



- Alors cette inondation dans ton appart ?

- J'ai rien eu à réclamer :
plombier, assèchement, relogement...
Super service !



ASSURANCE HABITATION MAIF.

Intervention d'urgence*, relogement (si domicile inhabitable) et de nombreux services inclus sans supplément. **On a tout à gagner à se faire confiance.**

**Service disponible en France métropolitaine, Andorre et Monaco.*

MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Filia-MAIF - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681
CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.



assureur militant

Le premier point de cet édito concerne la rentrée sociale et l'engagement du SNUTER-FSU dans l'action. Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures et annonces négatives s'accumulent pour les agents-es de la Fonction publique : retour du gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, augmentation de la CSG, projet de 120 000 suppressions d'emplois dont 70 000 dans la seule FPT... Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agents-es public-ques et fragiliser les services. C'est totalement injuste pour les agents-es, et c'est totalement inefficace pour une Fonction publique de moins en moins attractive dans de nombreux secteurs. C'est d'autant plus inquiétant dans la FPT où le salaire médian est le plus faible y compris inférieur au secteur privé. La continuelle dégradation de la situation sociale est due aux politiques libérales menées en France et en Europe depuis plusieurs années.

Ces politiques libérales concentrent les richesses pour quelques-uns et ne laissent que chômage, précarité et pauvreté pour les autres.

Le projet de budget 2018 ne vient que conforter ce constat. Les attaques incessantes contre les droits, les acquis sociaux, les Statuts, le Code du travail et les services publics, notamment territoriaux, participent de cette logique. Les principes qui fondent les garanties collectives y sont gravement remis en cause. Les salaires stagnent, le pouvoir d'achat, les droits sociaux et les services publics régressent, le chômage augmente. Les déclarations et annonces gouvernementales effectuées lors de la Conférence nationale des territoires le 17 juillet dernier ont confirmé nos craintes d'une régression sociale sans précédent pour la Fonction publique, ses services et ses agents-es, soutenue par la même idéologie qui consiste en une politique austéritaire dont les personnels servent immanquablement de variable d'ajustement.

Pour preuve : tous les budgets fonctionnement et investissement sont en baisse. Cette situation a bien sûr des conséquences sur la création d'équipements et/ou leur maintenance, sans parler des dégâts collatéraux causés dans les entreprises tributaires de marchés publics.

Second point : **les élections professionnelles du jeudi 6 décembre 2018.** C'est l'objectif prioritaire de notre syndicat mais aussi de la FSU. Un groupe de travail a d'ores et déjà été mis en place par la DGAFP, et pour le versant FPT, c'est, comme pour les élections de 2014, la DGCL qui pilotera le dispositif. Ce scrutin constitue un enjeu particulier : gagner la représentativité en obtenant un siège au CSFPT. Nous aurons l'occasion d'échanger collectivement sur cette question lors du prochain Conseil Délibératif National qui se tiendra fin novembre à Limoges.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Mais cette élection c'est l'affaire de tous et toutes.

Chacun-e de nous est et doit se sentir concerné.

Pas pour des histoires boutiquières mais bien pour défendre le syndicalisme dont nous sommes porteurs : un syndicalisme de transformation sociale, un syndicalisme de solidarité, unitaire, démocratique et sans connivence avec les élus/employeurs.

C'est ce que nous devons faire partager à nos collègues, leur montrer que la FSU Territoriale soutient le service public local, défend les agents-es territoriaux, revendique des droits nouveaux.

Et surtout leur faire partager notre engagement quotidien sur le terrain.

TOUS LES BUDGETS
FONCTIONNEMENT ET
INVESTISSEMENT SONT EN
BAISSE



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

12 et 21 septembre : loi travail 2
25 septembre : transports routiers
28 septembre : retraités-es
10 octobre : Fonction publique...
Une rentrée sous le signe des
mobilisations : Eh oui, il fallait s'y
attendre... qui sème la misère
récolte la colère...
Ce n'est pas une surprise
si Emmanuel Macron chute
dans les sondages.

ACTUALITÉ SYNDICALE

I l faut bien reconnaître qu'il a donné tous les éléments pour cela tout au long de l'été... Avec notamment la poursuite de la chasse aux migrants et la condamnation pour délit de solidarité des aidants, avec la décision de diminuer les APL ou la volonté de supprimer les contrats aidés. Et il continue de plus belle avec l'état d'urgence et l'inscription des mesures d'exception dans le droit commun.

Sur la loi travail, un sujet qui peut parfois paraître loin des préoccupations des collègues, la thématique semblant réservée aux seul-es salarié-es du privé, on sait bien que ce n'est pas le cas, que bien souvent, les mesures prises dans un mauvais sens pour les uns trouvent une adaptation tout aussi néfaste chez les autres. Rappelons-nous l'épisode de la réforme des retraites de 1993, qui ne devait concerner que le secteur privé et qui 10 ans plus tard constituait l'ossature de la réforme Fillon pour les agents publics.

Il suffit de regarder ce qui va se passer au niveau des CHS-CT. Et qui peut croire qu'une fois que Macron aura détruit les droits des salarié-es du privé, il ne s'en prendra pas ensuite au statut des fonctionnaires? Des annonces ont déjà été faites en ce sens.

UNE ACCUMULATION D'ANNONCES INQUIÉTANTES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Pour la FPT les choses se précisent, les déclarations et annonces gouvernementales effectuées lors de la conférence nationale des territoires le 17 juillet dernier ont confirmé nos craintes d'une régression sociale sans précédent pour la Fonction publique, ses services et ses agents soutenue par la même idéologie qui consiste en une politique austéritaire dont les personnels servent inmanquablement de variable d'ajus-



Se pour



ACTUALITÉ SYNDICALE

RENTREE SOCIALE

mobiliser défendre les acquis



tement : le gel de la valeur du point d'indice, la décorrélation du point d'indice entre les versants de la Fonction publique, le rétablissement du jour de carence, l'augmentation de la CSG, la remise en cause des accords locaux concernant le temps de travail, les attaques menées contre le CNFPT et ses agents et en corolaire contre la formation des agents territoriaux, le maintien de la baisse de la cotisation formation continue, la suppression de milliers de contrats aidés, les 120 000 suppressions d'emplois programmées dans la Fonction publique, dont 70 000 dans la FPT. Sans parler des 13 milliards d'économie supplémentaires que les collectivités locales vont devoir faire à l'issue de ce quinquennat.

L'UNITÉ SYNDICALE FACE AU ROULEAU COMPRESSEUR GOUVERNEMENTAL

La situation est complexe avec l'appel unilatéral de la CGT. Ce n'est pas la première fois que nous sommes mis devant le « fait accompli ». Outre que la méthode soit particulièrement désagréable, la question qu'il faut nous poser est celle d'une stratégie avec des grèves à répétition sur un calendrier fixé par elle seule. Si la CGT souhaite apparaître comme le seul rempart aux politiques libérales actuelles avec un slogan du style : « ralliez-vous à mon panache rouge », elle se trompe. L'unité ce n'est pas la CGT avec quelques OS derrière. L'unité c'est d'abord respecter ses partenaires syndicaux et construire un mouvement fort et surtout à vocation majoritaire.

ACTUALITÉ SYNDICALE

LOI TRAVAIL 2

Vers quel monde



C'est pourquoi nous avons fortement soutenu l'initiative Fonction publique, où le rôle de la FSU a été primordial dans la réussite de l'appel au 10 octobre.

Même s'il y a donc des appels différents, on voit cependant bien la nécessité de montrer la cohérence des attaques contre le secteur privé et le secteur public et la nécessité de lier ces luttes car les attaques contre la FPT font partie d'une attaque généralisée contre les acquis sociaux, d'une politique libérale globale qui touche aussi les salarié-es du public et du privé. Les organisations syndicales ont une responsabilité particulière à ce niveau-là pour en construire la complémentarité.

L'union des forces syndicales, celles du syndicalisme de lutte et de transformation sociale et les autres si elles sont prêtes à la bagarre, sera essentielle pour défendre le modèle social de notre pays. Avec l'apport de tous les acteurs et actrices du mouvement social qui s'engageront en ce sens. Parce qu'il y a urgence à bloquer les projets de ce gouvernement qui utilise la méthode du rouleau compresseur pour faire passer ses projets anti-sociaux. Bon nombre sont déjà annoncés comme l'augmentation de la CSG qui à terme amènera à une réforme de l'assurance chômage, une énième réforme des retraites pleine de dangers, une remise en cause généralisée de la protection sociale. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

allons-nous ?

17 juin 2017 : à la veille d'un second tour qui a donné une majorité parlementaire écrasante à Emmanuel Macron, les Economistes atterrés organisaient à la Sorbonne une conférence sur les « réformes du marché du travail qui viennent » devant une salle bondée. Interview croisée des 3 intervenants.

PHILIPPE ASKENAZY

Économiste, directeur de recherche CNRS. Il a notamment publié *Tous rentiers ! Pour une autre répartition de la richesse*, publié aux éditions Odile Jacob en 2016.

THOMAS COUTROT

Économiste et statisticien, membre d'ATTAC. Spécialiste des relations professionnelles et des négociations d'entreprises, il a notamment publié « Salariés sous pression », publié dans la revue *Projet*, n° 355 en 2016.

EMMANUEL DOCKÈS

Juriste, professeur à l'Université Paris-Nanterre.

Il a notamment dirigé pour le compte du Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-Pact) l'ouvrage collectif *Proposition de code du travail*, publié par les éditions Dalloz en 2017.

Le gouvernement ne s'est pas encore découvert et multiplie les « concertations » sans contenu avec les organisations syndicales.

Dans ce contexte particulier, les trois conférenciers (Emmanuel Dockès, Philippe Askenazy, Thomas Coutrot) s'attachent surtout à poser des problématiques pour dégager des pistes de réflexion et d'action.

CONTINUITÉ OU RUPTURE ?

EMMANUEL DOCKÈS souligne « un fort effet de continuité » :

Depuis les années 1980, on ne compte plus les tentatives pour affaiblir la loi et les conventions collectives. Le projet de fond est radical et la tactique consiste à « multiplier les enfers » pour que certains d'entre eux puissent se concrétiser. Des choses pensées comme improbables deviennent possibles, il est ainsi prévu que le champ des ordonnances s'étende à la santé : les règles de santé publique seraient laissées entre les mains des négociateurs d'accords d'entreprise !

Peut-on affirmer la primauté des accords d'entreprise sans poser la question de la gouvernance de l'entreprise ?

A force d'avancer dans cette direction, des éléments de langage antérieurs deviennent caducs et ne sont plus prononcés. Ainsi, l'argument de la simplification car en fondant le droit du travail sur les accords d'entreprises on tombe dans une complexité extrême.

Ainsi, l'argument des « insiders » (les travailleurs « stables ») et des « outsiders » (chômeurs et précaires), un des fondements de la rhétorique néolibérale selon lequel il faut précariser les « stables » pour améliorer le statut des « instables » : les projets fuités visent à la fois à précariser le CDI et à



ACTUALITÉ SYNDICALE

faciliter l'usage de contrats précaires.

D'autres « éléments de langage » sont détournés.

La négociation d'entreprise est présentée comme une dynamisation du dialogue social. En même temps, on réduit le nombre et les moyens des représentants des salariés par la fusion des IRP (Institutions représentatives du personnel) et on contourne les syndicats par le référendum à l'initiative de l'employeur.

PHILIPPE ASKENAZY estime que si la continuité est évidente, les projets fuités vont tellement loin qu'il s'agit d'une forme de rupture :

Il y a chez Macron et les économistes qui l'entourent une croyance qu'il faut changer de modèle social. Il faut un « choc » visant à créer des irréversibilités pour opérer cette mutation qui tourne autour de quatre points :

- 1/ La primauté de l'individu sur le collectif : chacun doit devenir l'entrepreneur de lui-même, et seule l'égalité des chances doit être garantie.
- 2/ La primauté de la propriété : celle-ci confère au propriétaire un droit absolu de gestion. Le droit du travail est un obstacle à cette liberté de gestion.
- 3/ Le libéralisme sociétal.
- 4/ La centralisation du pouvoir sur l'exécutif et la restriction des libertés publiques, notamment pendant la période du « choc » (ordonnances, limitation du droit à manifester...).

Il s'agit de mettre hors-jeu les corps et niveaux intermédiaires : syndicats, branches.

Ce projet est fondé sur le constat que l'opposition insiders/outsideurs ne fonctionne pas. Alors tout le monde doit être « outsider », c'est à dire l'entrepreneur de soi.

On passe d'un système où, par le droit du travail, les employeurs assumaient une partie du risque à un système où le risque est totalement transféré

sur le salarié lorsque le contrat de travail qui était l'ultime protection peut être remis en cause par un accord d'entreprise.

Le droit commercial finirait par être plus protecteur (par exemple, un travailleur indépendant ne peut se voir imposer des horaires de travail).

La « fin du salariat » est en germe dans ce projet radical. Ce projet Macron (loi travail, réforme de l'assurance chômage, de l'assurance maladie, de la formation professionnelle) forme un tout, ce qui signifie que tout doit être mis en oeuvre.

Un syndicat comme la CFDT, dont la stratégie était d'obtenir une contrepartie pour accepter l'ensemble, va être en difficulté.

PHILIPPE ASKENAZY attire l'attention sur le fait que Macron porte un « projet positif », qui peut être compris par certains comme un discours de progrès : « on vous libère, on desserre les verrous conservateurs, on prépare les lendemains technologiques, on assure l'égalité des chances ».

THOMAS COUTROT considère qu'il y a une continuité dans la volonté affirmée de transformer le travail en « marchandise liquide ». Mais la réalité du rapport de forces reste une donnée essentielle. Pour conduire un combat offensif, il faut libérer le « travail vivant ».

Le projet du travail comme « marchandise liquide » n'est pas crédible pour réaliser un modèle productif. Dans le passé, il y a eu les mêmes discours, mais les réalisations concrètes sont restées en retrait : la loi Fillon (2003) permettant de déroger aux 35 heures, a par exemple été très peu utilisée. Il y a une forme de pragmatisme patronal : déroger à des accords majoritaires est toujours une entreprise délicate.

Toutefois, il est certain qu'en cas de « grande crise », les bombes à retardement contenues dans une loi XXL seraient utilisées.



Milo

ACTUALITÉ SYNDICALE

Surtout, le rapport de forces est une réalité à laquelle personne ne peut échapper.

Le mouvement social de 2016 a bien eu lieu, les sondages ont montré l'hostilité d'une large partie de l'opinion à la loi travail. Tout cela n'a pas disparu. Macron l'a bien compris puisqu'il s'emploie à diviser le front syndical en misant, en plus de la CFDT, sur FO. Il va y avoir un arbitrage entre cette volonté indéniable d'aller plus loin, et la réalité de l'opposition à ce projet.

La question est de savoir quel va être le niveau d'affrontement qui va être proposé par le gouvernement.

ACCÉLÉRATION DE LA « MARCHANDISATION » DU TRAVAIL ?

THOMAS COUTROT considère que pour s'opposer à la tentative de faire du travail une pure marchandise nous devons proposer une autre conception de la liberté dans le travail.

Aujourd'hui, le travail est mis au service des gestionnaires sous la pression des actionnaires et des financiers. Le travail est soumis aux injonctions des managers, il est standardisé pour être numérisé ou externalisé.

Macron veut libérer le travail mort, non le travail vivant. Résultat : la question de la santé au travail monte très fort, de même que la crise écologique du travail : on produit n'importe quoi, n'importe où, n'importe comment pourvu que ça rapporte.

Il y a une forte interrogation chez les salariés sur le sens et la qualité du travail.

Il faut poser la question de la démocratie sur le lieu de travail. En faire un combat offensif.

Les organisations syndicales évoluent un peu sur ce sujet.

Il faut chercher des alliances : professionnels de santé, écologistes, associations de malades, chercheurs... Autour du slogan des youtubers : « on vaut mieux que ça ».

LA « FIN DU SALARIAT » ?

THOMAS COUTROT : il y a une ambiguïté à défendre le salariat : il permet un statut protecteur, mais il repose aussi sur la reconnaissance d'un lien de subordination.

D'autre part, de nombreux jeunes des quartiers se sont infiltrés dans le système Uber parce que les discriminations leur ferment l'accès au marché du travail.

EMMANUEL DOCKÉS : quelles réponses par rapport au travail indépendant et à la revendication. d'autonomie dans le travail ?

En intégrant le travail indépendant dans le salariat il y a le risque d'intégrer la subordination.

Il faut réfléchir à une « dépendance non subordonnée ». D'une façon générale, il faut réfléchir à d'autres possibles. C'est pourquoi au sein du groupe GR-PACT de nombreux juristes ont rédigé un projet alternatif du Code du travail.

À une question sur ce qui justifie la rémunération du capital si le risque est transféré sur le salariat, **PHILIPPE ASKENAZY** répond que la finance se relégitime avec l'image des start-ups qui supportent le risque alors qu'elle cherche à s'en débarrasser. ■

POUR S'OPPOSER
À LA TENTATIVE DE FAIRE
DU TRAVAIL UNE PURE
MARCHANDISE
IL FAUT PROPOSER UNE
AUTRE CONCEPTION
DE LA LIBERTÉ
DANS LE TRAVAIL

L'agenda social dans la Fonction publique

Rémunération, formation, évolution des services publics : la rentrée est l'occasion de préciser quels seront les grands thèmes de concertation entre les syndicats de fonctionnaires et les employeurs publics.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Rendez-vous salarial, états généraux du service public, échanges sur la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et sur la nature de sa compensation pour les fonctionnaires... La rentrée a été l'occasion de décliner les thèmes des rencontres des mois à venir. Plusieurs réunions de concertation se sont déjà tenues et d'autres sont programmées avec les représentants de l'administration (DGAFP, DGCL et DGOS) et du ministère de l'Action et des comptes publics, selon la première ébauche de l'agenda social de la Fonction publique.

Des réunions de concertation où la FSU a eu et aura l'occasion de rappeler ses inquiétudes sur le programme du gouvernement à destination des agents publics. En tout début de quinquennat, la plupart des organisations syndicales s'étaient plaintes du flou demeurant autour du gel du point d'indice par exemple, du rétablissement du jour de carence ou encore de la hausse de la contribution sociale généralisée.

HAUSSE DE LA CSG ET « RENDEZ-VOUS SALARIAL »

Tout en confirmant qu'une « compensation » serait bel et bien mise en place dans le secteur public en contrepartie de la hausse prévue de 1,7% de la CSG, le Ministre de l'Action et des Comptes publics, n'en avait pas précisé la teneur. La réunion du groupe de travail du 13 septembre a été l'occasion pour G. Darmanin de présenter le contenu, mais aussi des éléments de simulation « *pour qu'il n'y ait pas de perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires* », comme il l'avait indiqué lors du premier Conseil commun de la Fonction publique, en juillet dernier. A l'issue de la nouvelle réunion de concertation du 26 septembre initiée par Bercy nous avons compris que les agents vont subir à terme une perte de pouvoir d'achat.

Une note présentant trois scénarios de compensation fondés sur une augmentation indiciaire de la rémunération des agents a été transmise. Cette note explique que ces pistes sont compliquées à mettre en œuvre et induisent un « *coût allant au-delà de la stricte compensation* ».

Bercy préfère la solution qu'il a déjà préconisée lors de la première réunion du 13/09, à savoir la mise en place d'une indemnité en complément de la suppression - pour les agents qui y sont assujettis - de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1% et des cotisations maladie et chômage.

CSG : UNE INDEMNITÉ COMPENSATOIRE INJUSTE ET QUI CACHE MAL UNE BAISSÉ DES SALAIRES

Il a été confirmé que l'indemnité envisagée pour compenser la hausse de la CSG ne serait versée qu'aux agents en fonction au 31 décembre 2017, ceux recrutés après cette date n'y ayant donc pas droit. Cette décision est injuste et ainsi le gouvernement cherche à « *baisser les salaires des agents publics* ».

Autre gros souci : l'indemnité, calculée sur la base du traitement 2017, serait figée. En cas d'évolution de la rémunération, elle ne serait pas réévaluée quand les prélèvements relevant de la CSG augmenteraient. L'indemnité sera versée obligatoirement aux agents titulaires et contractuels des trois versants de la Fonction publique. L'assiette de calcul de l'indemnité inclurait tous les éléments de rémunération des agents soumis à CSG (donc des éléments comme les indemni-



ACTUALITÉ SYNDICALE

tés pour travaux ou heures supplémentaires et le supplément familial de traitement), à l'exception des rémunérations non liées à l'activité principale (activités accessoires).

A noter au passage que la rémunération de référence reste à définir: il n'a pas été décidé si l'on retiendra la rémunération annuelle ou mensuelle.

RETOUR DU GEL DU POINT D'INDICE

Le gel de la valeur du point d'indice a pour effet immédiat non pas de faire stagner mais bien de diminuer le salaire net. La perte de pouvoir d'achat du point d'indice, issue des effets conjugués de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour pension civile, a en effet été d'en-

viron 7,5% de 2010 à 2015 (6% d'inflation et 1,5% de hausse de la cotisation retraite), chute interrompue en 2016 où le point d'indice a regagné environ 0,6% de pouvoir d'achat (1,2% d'augmentation mais 0,4% de prélèvement supplémentaire pour la retraite et 0,2% d'inflation annuelle), dévalorisation qui reprendrait en 2017 et en 2018 à hauteur de 1,3% chaque année (1% d'inflation prévue sur chaque année + 0,3% de hausse de la cotisation retraite). Sur la décennie 2010, on pourrait donc largement dépasser les 10% de baisse. Il faut redire à quel point cela constitue une politique à courte vue, qui participe de la déconsidération des métiers de la Fonction publique.

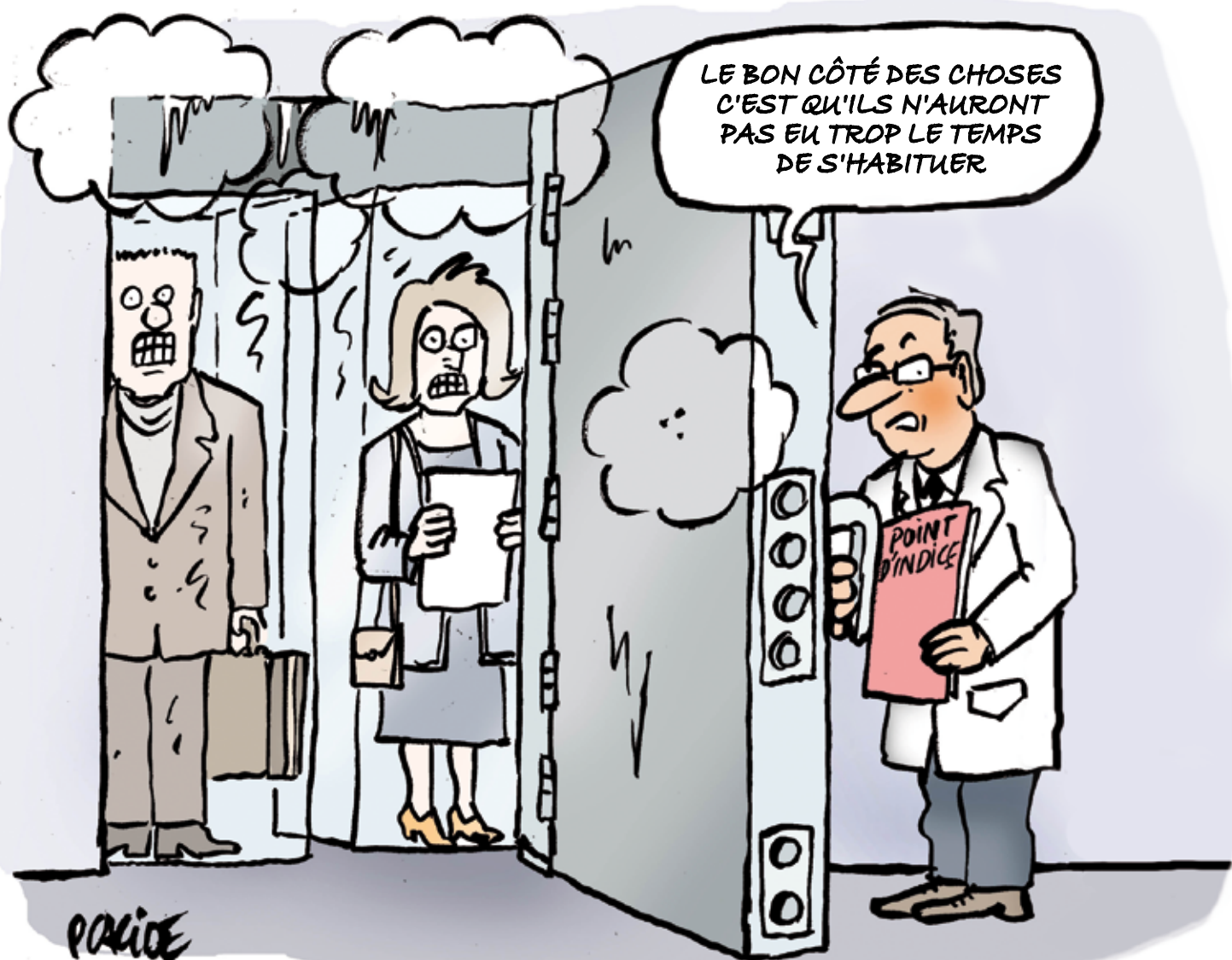
Le Ministre de l'Action et des comptes publics justifie cette mesure en prétendant que les salaires augmentent déjà bien assez avec les mesures de carrière (progressions d'échelon ou de grade): c'est particulièrement scandaleux car cela revient à dégrader sur le long terme les carrières et donc l'attractivité des métiers.

**PRÉPARATION DES ÉTATS GÉNÉRAUX
DU SERVICE PUBLIC:
«GRAND FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE»**

L'agenda social précise aussi le calendrier d'organisation des états généraux du service public, pour «engager une concertation large sur les missions de service public, leur adaptation aux

ACTUALITÉ SYNDICALE

GEL DU POINT D'INDICE : LE RETOUR



besoins de nos concitoyens, leur évolution notamment du fait des évolutions technologiques et leur développement». Plusieurs groupes de travail de «concertation sur les modalités» d'organisation de ces états généraux se sont réunis et se réuniront dans les semaines qui suivent.

D'autres dossiers seront également au menu des discussions entre les organisations syndicales de fonctionnaires et les employeurs publics : les élections professionnelles de 2018, avec des groupes de travail dont le 1^{er} s'est tenu le 5 septembre, ou l'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention de l'inaptitude, avec un groupe de travail de «lancement» de la concertation sur le sujet qui lui s'est tenu le 18 septembre, puis deux autres groupes de travail en novembre et en décembre.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La question de la formation professionnelle et du développement des compétences et des parcours professionnels figurera aussi dans l'agenda social, avec un groupe de travail relatif à la mise en place du compte personnel de formation (CPF) dans les trois versants de la Fonction publique et une réunion de la commission «Formation professionnelle» du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État le 18 octobre 2017, où sera évoqué le schéma directeur prévu pour la formation initiale et continue. Le «bilan» et les «perspectives» d'évolution de l'égalité professionnelle dans le secteur public seront également évoqués en décembre par un groupe de travail ad hoc.

D'AUTRES SUJETS D'INQUIÉTUDES...

1/ RETOUR DU JOUR DE CARENCE

La journée de carence, c'est-à-dire la retenue d'un trentième de salaire pour la première journée d'un arrêt maladie, doit entrer en application au 1^{er} janvier 2018 (elle figure à l'art 48 de la loi de finances 2018, et sera votée en novembre 2017). Elle est censée dissuader les arrêts maladie. Mise en œuvre sous Sarkozy puis supprimée en 2013, on sait qu'elle entraîne certes une diminution des arrêts de courte durée mais que le bénéfice en est annulé par l'augmentation de la durée moyenne des arrêts.

Rappelons que, dans le privé, la convention collective ou l'accord d'entreprise, le prend très souvent en charge. La mesure revient donc à aligner les fonctionnaires sur le pire des pratiques du privé.

2/ PPCR : VERS UN «ÉTALEMENT» ?

En application des mesures Fonction publique dites «PPCR», la FSU a obtenu une amélioration globale des carrières : revalorisation financière de chaque échelon, durée de séjour dans les échelons raccourcie, accès au deuxième grade «garanti». En clair : les augmentations de salaire en cours de carrière seront plus élevées et se produiront plus vite (sauf pour ceux qui étaient à

l'avancement mini). Les premières mesures ont été mises en œuvre en 2017. Le Ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a annoncé le 11 juillet dernier (sans aucune concertation en amont) un possible report de l'application du reste des mesures «PPCR» programmées à partir de janvier 2018, évoquant un «décalage d'un an». Rien n'est toutefois acté à l'heure où ces lignes sont écrites.

La FSU a mis en garde le gouvernement contre toute tentative d'étalement des mesures «PPCR». Les acquis de «PPCR», issus des revendications et de nos luttes, doivent être pleinement engrangés par nos professions : empêcher les mauvais coups et obtenir une revalorisation d'ampleur de

ACTUALITÉ SYNDICALE

nos métiers, de nos carrières et de nos salaires est à l'ordre du jour.

3/ GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT : C'EST POUR QUAND ?

La GIPA permet de compenser les pertes de pouvoir d'achat pour les personnels ayant perçu le même traitement durant quatre ans. Cette année, le gouvernement a suspendu la parution du décret permettant son versement.

Le gouvernement nous a assuré que la GIPA serait reconduite et versée aux agents, titulaires et non titulaires, employés de manière continue du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016 (période de référence) dont le pouvoir d'achat lié au traitement indiciaire a régressé sur la période de référence au regard de l'inflation. La revalorisation du point d'indice de +0,6% au 1^{er} juillet 2016 ainsi qu'une inflation faible sur cette période (ce taux d'inflation retenu doit faire l'objet de l'arrêté) devraient réduire fortement les montants éventuellement versés au titre de la GIPA en 2017. Il n'en reste pas moins qu'elle reste le seul élément de compensation de la stagnation des traitements sur une longue période, particulièrement en fin de carrière.

Son versement nécessite un décret et un arrêté annuels qui n'ont toujours pas été pris. En 2016, il avait déjà fallu attendre fin juin, nous avons alors protesté contre le report d'autant de la date de versement (intervenue souvent en décembre 2016). Cette année, le gouvernement, voulant lier cette discussion à l'ensemble de la question salariale et en faire probablement un des éléments de «compensation» du gel de la valeur du point d'indice, nous répond qu'il faudra attendre l'automne. Nous avons dénoncé cette nouvelle manœuvre dilatoire alors même que les annonces inquiétantes pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires se multiplient. ■

PPCR : LES DERNIERS DÉCRETS SONT ENFIN PARUS

Les décrets concernant les sages-femmes territoriales et les professeurs et d'enseignement artistiques et les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique sont parus au JO au mois de septembre.

Les décrets 2017-1356 et 1358 du 19 septembre 2017 revalorisent le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales en référence au nouveau cadre d'emplois dans la fonction publique hospitalière.

La structure de la carrière s'articule en 2 grades au lieu de 3 : sage-femme de classe normale et sage-femme hors classe. Le décret fixe les condi-

tions d'intégration dans le cadre d'emplois modifié et organise les nouvelles conditions d'avancement de grade ainsi que les durées d'échelon de chaque grade.

Le second décret revalorise l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales en 2017 et 2018 en tenant compte de la nouvelle structure du cadre d'emplois et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

Pour les professeurs d'enseignement artistique ce sont les décrets n°2017-1399 et 1401 du 25 sep-

ACTUALITÉ SYNDICALE

«Action publique 2022» : encore un machin ?

Une circulaire du 26 septembre 2017 rappelle les objectifs prioritaires du programme «Action publique 2022» et définit les travaux visant à construire les plans de transformation ministériels. Ces plans seront élaborés sur la base des travaux menés dans le cadre du Comité d'action publique 2002, du Grand Forum de l'action publique à l'écoute des agents publics et des usagers ainsi que des cinq chantiers transversaux de transformation. La préparation et le suivi des travaux seront effectués par le Ministre de l'Action et des comptes publics au côté du Premier ministre. Les plans de transformation seront présentés, par chacun des ministres, en conseil des ministres d'ici l'été 2018.

Le programme « Action publique 2022 » doit poursuivre 3 objectifs prioritaires :

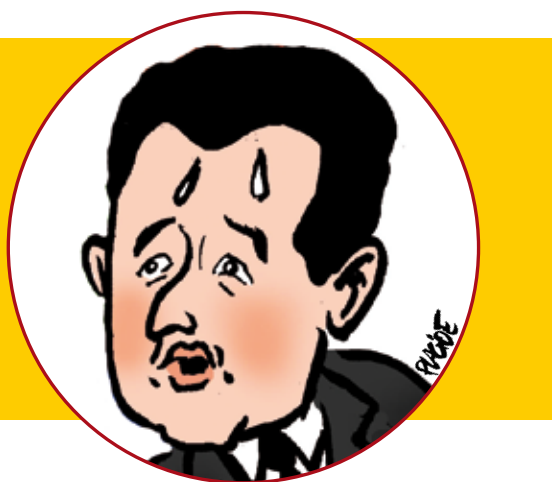
- ▶ améliorer la qualité des services publics, en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations, et en travaillant prioritairement sur la transformation numérique ;
- ▶ offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;
- ▶ accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme :

réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022.

REJET UNANIME DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales du secteur public ont rejeté unanimement les annonces du Premier ministre, Édouard Philippe, sur ce plan et notamment la création d'un comité chargé de réfléchir à des réformes pour le service public, dont elles sont exclues. Le gouvernement aura toutes les peines du monde à faire passer la pilule du plan « Action publique 2022 » chez les syndicats de fonctionnaires. Ils ont ainsi exprimé leur colère suite à la publication, jeudi 28 septembre, d'une lettre d'Édouard Philippe à ses ministres, où le chef du gouvernement détaille le calendrier et assume les objectifs budgétaires de la réforme de l'État. Dans ce courrier, le Premier ministre annonce notamment qu'un comité composé de personnalités étrangères et de chefs d'entreprises sera créé pour réfléchir à des réformes et à des économies dans le secteur public. « Ce comité, dont l'objet est de poursuivre la réduction des dépenses publiques en réfléchissant à la suppression de missions et/ou leur externalisation, et qui va légitimer ses choix en s'appuyant sur une prétendue consultation directe des agents et des citoyens est inacceptable ».

tembre 2017 qui organisent le statut particulier et la revalorisation indiciaire. Le cadre d'emplois est toujours structuré en 2 grades : classe normale et hors classe. La revalorisation indiciaire s'échelonne de 2017 à 2020, à noter la création d'un 8^e échelon au grade d'avancement hors classe en 2020. Enfin les décrets n° 2017-1400 et 1402 du 25 septembre 2017 organisent le statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique et revalorisent les grilles indiciaires jusqu'en 2020. A noter, la suppression de la condition d'âge pour la promotion interne et la possibilité d'intégration directe sans passer par le détachement.



UN « SIMULACRE » DE CONCERTATION

C'est en effet la concomitance de la présentation de ce comité et de la préparation de la consultation sur les missions de service public dans le cadre du « Grand forum de l'action publique » qui pose problème. « Quelle sera donc la place du dialogue social dans le dispositif "Action publique 2022" ? » C'est la question que tous les représentants du personnel se posent aujourd'hui. « *Tous les organes du dialogue social doivent être consultés pour qu'il y ait une véritable démarche de concertation sur ce que pourraient être les missions du service public.* » Dans un courrier adressé le jeudi 28 septembre au Ministre de l'Action et des comptes publics, Gérald Darmanin, les 9 organisations syndicales du secteur public ont demandé unanimement le report de la réunion, prévue le lundi 2 octobre, pour discuter des modalités d'organisation du « Grand forum de l'action publique ».

Dans cette lettre, elles ont qualifié de prioritaire la journée de grève et de mobilisation prévue le 10 octobre, soit le jour-même du rendez-vous salarial où devrait être acté le scénario de compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) pour les fonctionnaires.

www.snuter-fsu.fr



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

Le jeudi 28 septembre, dans une mobilisation sans précédent, des dizaines de milliers de retraité-e-s ont répondu à l'appel des neuf organisations regroupant syndicats et associations (UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIR-CFE/CGC, FSU, FGR-FP, UNIRS-SOLIDAIRES, LSR, UNRPA) par de multiples initiatives : manifestations, rassemblements, meetings...

Ils ont exprimé leur volonté de voir leur pouvoir d'achat augmenter.

La ponction de 1,7 point supplémentaire de la CSG sans compensation qui va toucher 60% des retraité-e-s, l'annonce d'un nouveau gel des pensions pour 2018, la baisse de l'APL qui s'ajoutent aux ponctions fiscales (CASA, demi part veuf/veuve, fiscalisation de la majoration familiale pour trois enfants...) ont pour conséquence une baisse continue du pouvoir d'achat des retraité-e-s.

Ces mobilisations, imposantes, confirment les conclusions de l'enquête menée auprès

ACTUALITÉ SYNDICALE /



de 12 000 personnes, enquête initiée par le groupe des neuf organisations. La rencontre le même jour avec madame Buzyn et monsieur Delevoye est un premier signal de reconnaissance lié au succès des actions du 28 septembre.

En apportant 250 000 pétitions contre la hausse de la CSG, nous avons réaffirmé notre opposition ferme à son augmentation de 1,7 point et au gel des pensions pour 2018. La ministre n'a apporté aucune réponse à la colère des retraité-e-s. La réunion s'est conclue par un engagement de mettre en

place des réunions de travail sur des dossiers les concernant.

Le groupe des neuf organisations renouvelle sa demande d'être reçu rapidement par le Président de la République pour traiter de questions concernant la place du retraité dans la société, la sauvegarde et la progression de son pouvoir d'achat, la mise en œuvre de la loi ASV.

Lors de sa prochaine réunion, dès le 9 octobre il décidera de nouvelles initiatives et mobilisations.

Paris, le 29 septembre 2017



ACTUALITÉ SYNDICALE

Travail social mis à mal ? S'organiser et se fédérer pour gagner !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les orientations libérales du nouveau gouvernement viennent amplifier les difficultés de l'exercice des missions du travail social. En effet, les premières annonces ou mesures sont lourdes de conséquences sociales : gel budgétaire notamment dans la Justice et les services éducatifs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ; limitation de l'autonomie financière des collectivités locales telle qu'annoncée par le Président Macron lors de la Conférence nationale des territoires ; renforcement de lois sécuritaires...

DÉFENDRE LES MISSIONS ET LES AGENTS

La baisse du niveau des dotations de l'Etat, avec pour conséquence la régression des investissements des Collectivités locales avec un impact négatif sur la création et l'entretien des équipements comme en matière de financement de moyens structurels et humains à consacrer auprès de publics de plus en plus nombreux en difficulté et fragiles.

De fait, les Départements se désengagent, réduisent les financements, imposent des appels à projet plaçant en concurrence les associations, d'autres encore à l'instar d'associations ouvrent même la voie du profit sur la protection de l'Enfance aux banques. Et avec la loi travail - acte II - le dumping social va se généraliser y compris dans le secteur associatif.

Pour les services publics, que ce soit à la PJJ, en psychiatrie, à l'Education Nationale, à la CAF, à Pôle Emploi, à l'ASE ou à l'action sociale, tout comme dans les services

communaux, les coupes budgétaires deviennent la norme et remettent en question le sens même des missions d'entraides et de solidarités. Le dévoiement des missions porte aussi sur l'atteinte au secret professionnel pour fournir des renseignements, des craintes, des ressentis sur des comportements des personnes.

Dans le même temps, les conditions de travail et la qualité des services rendus aux publics se dégradent jour après jour. De nombreux enfants en situation de danger avéré ne peuvent plus être protégés. Et lorsque les travailleurs sociaux revendiquent des conditions d'accueil dignes pour les publics, dont les mineurs isolés étrangers, ou défendent l'exercice de leurs missions : ils sont sanctionnés. L'éthique même du travail social est mise à mal. Ce n'est pas tolérable !

STRUCTURATION DU SECTEUR TRAVAIL SOCIAL DU SNUTER FSU

Les mobilisations récentes ou en cours dans différents services ou institutions témoignent toutefois d'une volonté de ne pas laisser faire.

Aussi, pour briser l'isolement et la fatalité, les EGATS (Etats Généraux Alternatifs du Travail Social), dont le SNUTER-FSU est membre entendent fédérer les secteurs du travail social, médico-social et sanitaire autour d'une grande manifestation nationale revendicative le 20 novembre 2017 avec des assemblées générales décentralisées préparatoires.

Le SNUTER-FSU entend consolider et structurer son « secteur travail social ». A cet effet un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des syndicats locaux pour en faciliter son travail et son organisation. Les éléments ainsi remontés serviront également d'appui au point spécifique « travail social » qui sera inscrit à l'ordre du jour de notre Conseil Délibératif National de novembre prochain. ■



MIGRANTS : LA FSU INTERPELLE LES DÉPUTÉ-ES

Vous êtes élu-e de la nation. La situation des migrant-es ne peut donc vous laisser indifférent-e. La FSU tient à vous faire part de son indignation et inquiétude concernant les conditions de vie faites aux migrant-es et le non-respect de leurs droits. Qu'il s'agisse de leurs droits les plus élémentaires d'accès à des logements dignes, à la santé, la sécurité, à l'Education... ou de leur accompagnement juridique.

La situation des mineur-es isolé-es est particulièrement préoccupante. Beaucoup d'entre eux se retrouvent à la rue, souvent parce qu'ils ont été déclaré-es majeur-es. L'État ne peut pas les abandonner ainsi. Il convient d'agir pour les aider et les accompagner. Les services sociaux (services d'aide sociale à l'enfance et de la protection judiciaire de la jeunesse) doivent jouer tout leur rôle pour répondre à leurs besoins matériels et moraux. Il est aussi fondamental de respecter le droit de tout citoyen et citoyenne à venir en aide à des personnes menacées ou en danger. Trop d'exemples aujourd'hui sur la manière de traiter les migrant-es ne sont pas dignes de notre pays (contrôles au faciès, arbitraire dans des interpellations, humiliations, interdiction de donner à boire et à manger...). La FSU dénonce la condamnation de C. Herrou, P-A Mannoni et celle de tous les aidant-es. Elle demande l'arrêt des poursuites à leur encontre et la suppression du délit de solidarité. La France est reconnue pour être le pays des droits de l'Homme. Cela ne peut pas rester un vain mot. D'ailleurs par le passé, des actes de solidarité (reconnus aujourd'hui) ont déjà permis de protéger les populations pourchassées, en danger. C'est pourquoi la Fsu dénonce la criminalisation des actions de solidarité.

Il ne doit plus y avoir d'entrave au droit d'asile. Tout migrant doit pouvoir en déposer la demande

et l'État ne doit pas empêcher ces démarches mais bien au contraire en assurer l'accompagnement. Le gouvernement, avec l'ensemble des pays de l'Union européenne, doit mettre en œuvre des politiques d'accueil dignes pour toutes et tous les migrant-es, respecter leurs droits et assurer leur sécurité. Il s'agit de ne pas laisser chacun des États seuls face à de telles situations qui concernent l'ensemble des états de l'Union européenne ni de mettre en œuvre ce qui s'apparente à un verrouillage des frontières. C'est là un enjeu majeur pour les démocraties.

Même si le recours au bénévolat ou aux associations apporte une aide cruciale aux migrant-es sur notre sol, les services publics doivent jouer tout leur rôle.

Il en est ainsi du service public d'Éducation. Aujourd'hui un migrant sur deux est un enfant ou un jeune. En vertu du principe inscrit dans la Convention internationale des droits de l'enfant, rappelé dans le Code de l'Éducation, l'éducation est un droit pour tous les jeunes sur son territoire. Avec nombre d'organisations syndicales et associations, la FSU agit avec détermination auprès du ministère de l'Éducation nationale pour que ce droit soit garanti par des scolarisations ou des formations effectives.

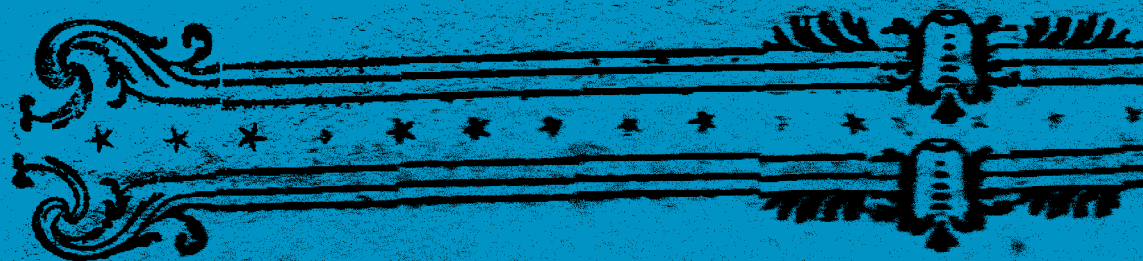
La Fsu demande au gouvernement, à toutes et tous les élu-es de prendre la mesure de la situation faite aux migrant-es. L'enjeu est double : offrir un avenir à toutes ces personnes et garantir le bon fonctionnement démocratique de notre société.

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

Bernadette Groison
Secrétaire Générale de la FSU
Les Lilas le 27 septembre 2017

SYNDICALE





D E C R

DOSSIER

LE REFERENT

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue, publié au Journal officiel en avril dernier organise l'application de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 qui modifie elle-même la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il en ressort que « *Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques* ». Cet ensemble de dispositions, qui touche également les agents contractuels de droit public est positif à condition de ne pas se transformer en gadget, au vu des abandons survenus entre le projet initial et le décret publié.



E T

N° 2017-519



DOSSIER

DEONTOLOGUE

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif à l'institution du référent déontologue a été publié au JO en avril 2017.

Ce décret découle de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 qui, créant l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dispose désormais que *«Tout fonctionnaire a le droit 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. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité des prérogatives du chef de service.»*

Il convient aussi de rappeler que, par application des dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, ce droit à consultation est également ou-

LE RÉFÉRENT
DÉONTOLOGUE
TRAITE DES ALERTES
ÉTHIQUES OU
DÉONTOLOGIQUES

verte à l'ensemble des agents contractuels de droit public.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Un référent déontologue est ainsi désigné, pour la fonction publique territoriale, au sein des collectivités territoriales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984. Il faut donc rappeler que le référent déontologue a pour mission d'apporter au fonctionnaire qui le sollicite tout conseil utile sur des questions relatives aux obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi précitée du 13 juillet 1983.

Le référent déontologue a donc vocation à **assister les agents** sur l'ensemble des questionnements



D E C R

DOSSIER

(prévention des conflits d'intérêts, cumuls d'activités, déclaration d'intérêts...) ou obligations déontologiques (impartialité, dignité, neutralité...) à travers des conseils et expertises, lorsqu'il ne relève pas de la compétence de l'autorité hiérarchique d'apprécier si un fonctionnaire se trouve en situation de conflits d'intérêts.

DE LA LAÏCITÉ... AUX CONFLITS D'INTÉRÊT

A ce titre, il peut donc également exercer la fonction de référent « laïcité » dans les conditions prévues par la circulaire RDFS1708728C du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique. De plus, le référent déontologue traite des alertes éthiques ou déontologiques (art. 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 modifiée).

Face à un conflit d'intérêts et sans empiéter sur le rôle du chef de service et de l'autorité territoriale, le fonctionnaire peut également témoigner de faits ou de situations de conflits d'intérêts auprès du référent déontologue. Enfin, le référent déontologue participe à l'élaboration de chartes déontologiques, guides de bonnes pratiques ou actions de formation et de sensibilisation des agents à la prévention des conflits d'intérêts et au respect de l'ensemble des obligations déontologiques.

PERSONNES COMPÉTENTES

En vertu de l'article 2 du décret, toute personne n'a pas qualité pour agir en tant que référent déontologue au sein d'une collectivité territoriale.

En effet, le texte limite le champ d'application de cette compétence à l'égard d' :

- ▶ une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement concerné ;
- ▶ une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité que celle dans laquelle le référent est désigné. Il peut également s'agir d'un groupement de personnes compétent en ladite qualité ;
- ▶ un collège qui peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la Fonction publique et dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Un règlement intérieur adopté par ce collège précise son organisation et son fonctionnement. En cas de remplacement d'un membre du collège, la désignation intervient pour la durée restante à ce membre.

Exception faite des personnalités qualifiées extérieures à la Fonction publique, toutes ces personnes sont choisies parmi :

- ▶ les magistrats et fonctionnaires en activité ou retraités ;
- ▶ les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

MODALITÉS ET DESIGNATION DU REFERENT DEONTOLOGUE

Tout fonctionnaire, quelle que soit sa catégorie hiérarchique, peut-être désigné comme référent déontolo-


CHAQUE
COLLECTIVITÉ DEVRAIT
DONC ÊTRE DOTÉE
A MINIMA
D'UN RÉFÉRENT
DEONTOLOGUE.



E

T

N° 2017-519



DOSSIER

gue. Le décret précise toutefois que le référent déontologue doit être désigné à « un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions » (NB : Initialement, le projet de décret limitait aux catégories A et A+, ainsi qu'aux magistrats, l'exercice de cette fonction, ce qui n'a finalement pas été retenu dans le texte définitif).

Chaque collectivité devrait donc être dotée à minima d'un référent déontologue.

Le décret prévoit par ailleurs qu'un même référent déontologue pourra être désigné pour la collectivité et les établissements publics qui en dépendent.

L'autorité compétente à la désignation d'un référent déontologue est :

- ▶ le président du centre de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion ;
- ▶ l'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliés.

Cette nomination se fera par arrêté individuel. La fonction de référent déontologue est limitée dans le temps. En cas de modification de la durée d'exercice, l'accord exprès préalable du référent déontologue concerné sera nécessaire. La mission pourra être renouvelée dans les mêmes conditions que la désignation initiale.

Aucune indemnisation ou rémunération spécifique de cette mission n'est prévue par le décret.

Celle-ci devrait donc rester à la libre appréciation de l'employeur, selon les règles de droit commun

(le cas échéant, prise en considération par le régime indemnitaire de la commune ou de l'établissement par exemple).

La désignation fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils, ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du Code des relations entre le public et l'administration (bulletin officiel ayant une périodicité au moins trimestrielle ou registre tenu à la disposition du public, cette publication pouvant intervenir par voie électronique).

Il devrait alors s'agir du registre des actes du maire. Le cas échéant, la publication pourra également apparaître sur le site internet de la collectivité d'accueil.

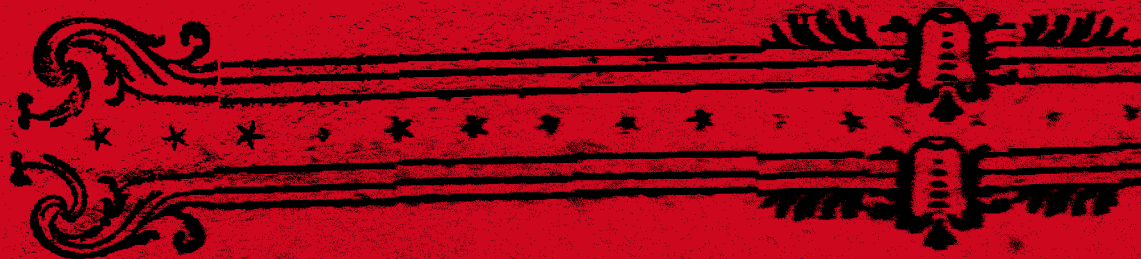
A posteriori, il revient à l'autorité territoriale le devoir de :

- ▶ porter, à la connaissance des agents placés sous son autorité, par tout moyen, de la décision de désignation du référent déontologue et des informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui ;
- ▶ mettre à la disposition du référent déontologue les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif des missions.

DEVOIRS ET OBLIGATIONS DU REFERENT DEONTOLOGUE

Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnelle dans les mêmes conditions que celles réservées aux fonctionnaires (article 26 de la loi du 13 juillet 1983).

RIEN NE GARANTIT
RÉELLEMENT
L'AUTONOMIE DONT
LE DÉONTOLOGUE
DOIT BÉNÉFICIER
POUR ASSURER
CONVENABLEMENT
SA MISSION.



D E C R

DOSSIER

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

UNE MISSION ET UN CADRE D'INTERVENTION INSUFFISAMMENT DÉFINIS

Si la volonté initiale était d'avoir un encadrement léger du référent déontologue, afin de pouvoir l'adapter à toutes les configurations institutionnelles (Etat, collectivités, établissements hospitaliers), force est de constater que les dispositions prévues pour désigner, organiser et garantir la fonction de déontologue relèvent davantage de l'incantation que de la contrainte, hormis l'obligation de désigner un déontologue.

La déception est à la hauteur des attentes et des espoirs que le déontologue a fait naître dans certaines administrations et chez certains praticiens.

Conçu comme un véritable appui pour les agents et les cadres dans la connaissance et le respect de leurs impératifs déontologiques, le déontologue tel qu'il ressort du décret du 10 avril 2017 laisse une très grande marge de manœuvre à chaque responsable de collectivité pour organiser la fonction à sa guise.

Certains s'en féliciteront; mais l'intérêt de tous aurait consisté à préciser davantage les contours et les conditions d'exercice de la fonction.

L'autorité territoriale peut désigner pour remplir cette fonction, pour la durée qu'elle sou-

haite, un ou plusieurs agents titulaires ou en CDI de la collectivité territoriale ou de l'établissement, en activité ou en retraite, de quelque catégorie que ce soit.

Il peut également s'agir d'un collègue (y compris des personnes extérieures à la Fonction publique), dont la composition et les attributions seront fixées par arrêté.

Mais il peut aussi s'agir de personnes relevant d'une autre administration que celle dans laquelle le référent est désigné. Par ailleurs l'autorité territoriale pourra nommer un même déontologue pour les services placés sous sa responsabilité et des établissements publics placés sous sa tutelle, dans une logique de mutualisation.

Enfin, il est prévu que l'autorité territoriale mette en place une communication qui doit être assurée par tout moyen pour faire connaître celui (ou ceux) qui exerce la fonction de référent déontologue et les modalités de sa saisine.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE SERA CE QUE LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN FERONT.

QUELLE GARANTIE D'INDÉPENDANCE POUR LE DÉONTOLOGUE DANS L'EXERCICE DE LA MISSION?

Le projet de décret soumis au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) faisait apparaître l'obligation pour la collectivité de garantir au référent «l'indépendance nécessaire» à l'exercice de sa mission.

Plus rien de tel ne figure dans le décret publié.

Il est seulement mentionné que le référent est désigné «à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions» et que l'autorité territoriale doit lui mettre à disposition les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de sa fonction.

Si tout cela est parfaitement louable dans le principe, rien ne garantit réellement ni précisément, l'auto-


E**T****N° 2017-519**
**DOSSIER**

nomie dont le déontologue doit pouvoir bénéficier pour assurer convenablement sa mission.

En revanche, l'obligation qui lui est imposée de respecter le secret et la discrétion professionnels est à souligner.

Ceci dit un autre sujet d'inquiétude demeure : hormis le cas dans lequel un collègue sera désigné (l'article 2 imposant que les attributions du collègue soient déterminées par arrêté), rien dans le décret n'impose de formaliser précisément les missions du déontologue.

L'obligation de donner à ce dernier une lettre de mission, précisant les spécificités de la structure d'exercice de sa fonction et des risques déontologiques existants, qui figurait dans le projet de décret, a disparu du décret publié. Il n'est certes pas interdit de penser que cela ira de soi, il n'empêche : mentionner une telle obligation dans le décret final aurait été préférable.

UNE FONCTION QUI NE DOIT PAS ÊTRE UN GADGET

En définitive, il semble que le référent déontologue sera ce que les collectivités territoriales en feront. Ainsi d'ailleurs que ce qu'en feront les centres de gestion, car n'oublions pas que ceux-ci sont également appelés à fournir cette prestation à leurs affiliés obligatoires ou volontaires. Gageons que la chose ne sera pas aisée non plus pour ces établissements.

La grande latitude laissée par le décret aux collectivités permet d'augurer des organisations, au final très différentes de la fonction de déontologue.

Pour autant, il faut rappeler la finalité que la loi a assignée au référent déontologue : permettre aux agents d'exercer effectivement leur droit à un

conseil déontologique utile. Ce qui impose de ne pas transformer la chose pour en faire un gadget de plus.

Les collectivités qui ont commencé à réfléchir sur ce dispositif avant la publication du décret ont déjà perçu tout l'intérêt qu'il y a à prendre cette fonction au sérieux. Au regard des sujets envisagés par la loi, l'accompagnement, des cadres et des agents dans leurs obligations respectives méritent bien un dispositif ambitieux et efficace.

Cela d'autant que l'Etat lui-même semble attacher une certaine importance à cet objectif, puisque le référent déontologue pourra également se voir attribuer la fonction de « référent-alerte éthique » (projet de décret d'application de l'article 8 de la loi Sapin 2) et de « référent-laïcité » (circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique), deux sujets sensibles s'il en est. ■

LA GRANDE
LATITUDE LAISSÉE PAR
LE DÉCRET LAISSE
AUGURER DES
ORGANISATIONS
TRÈS DIFFÉRENTES
DE LA FONCTION DE
DÉONTOLOGUE.

**POUR SE TENIR INFORMER
DES MODIFICATIONS
RÉGLEMENTAIRES**



www.snuter-fsu.fr



PARIS

LA VILLE DOIT S'ATTAQUER À LA PRÉCARITÉ, PAS AUX MILITANT-ES

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Paris

EMPLOIS AIDÉS: LA VILLE DE PARIS NE DOIT PAS SE CONTENTER D'INTERPELER L'ETAT

Au 15 septembre 2017, 1 543 collègues sont en poste sous contrat à la Mairie de Paris dont 418 collègues en contrat d'avenir. La plupart sont à plein temps. Parmi les salariés en contrat unique d'insertion, 23% sont diplômés au moins Bac plus 2. La grande majorité d'entre eux sont sur des emplois permanents et certains services comme les maisons des associations, les accueils des mairies, des établissements sportifs, écoles, collèges, ne tourneraient pas sans leur participation. Par ailleurs, quatre mille salariés sont employés dans les associations. C'est dire l'ampleur du plan de licenciement en vue.

LA FIN DES CONTRATS AIDÉS: UNE ANNONCE SCANDALEUSE DU GOUVERNEMENT

Dès l'été, nous avons réagi contre les décisions gouvernementales. Nous sommes scandalisés par le cynisme du porte-parole du gouvernement, Christophe Castaner, qui affirme tranquillement que «*Les contrats aidés sont des emplois sparadraps qui garantissent la précarité, le temps partiel et la quasi non-espérance d'un emploi pérenne*». Mais ce n'est pas pour autant que nous nous résignons à la pérennisation de la précarité alors que comme l'affirme André Laignel président Comité des finances locales (CFL), «*le passage d'un emploi aidé à un emploi pérenne coûtera trois fois plus aux collectivités.*»

LES SYNDICATS INTERPELLENT LA MAIRE DE PARIS

C'est pourquoi, le SUPAP-FSU, la CGT Ville de Paris et le syndicat Solidaires des associations ont interpellé la Maire de Paris en lui demandant d'agir

et de prendre ses responsabilités, à la fois pour le maintien des missions de service public et d'utilité publique et pour la pérennisation des emplois :

- ▶ en se substituant en urgence à l'Etat pour assurer le maintien des emplois dans les associations et en contribuant à leur pérennisation ;
- ▶ en ouvrant à la Ville de Paris un plan de dé-précarisation, de créations d'emplois publics et de formation, permettant d'intégrer les agents en contrats aidés.

Malgré la baisse des dotations aux collectivités locales que nous condamnons, Paris est encore une Ville qui a les moyens d'agir.

En effet si la Maire de Paris interpelle l'Etat sur cette question, elle ne prend pas de mesures pratiques. De notre côté, avec la CGT nous organisons des réunions avec nos collègues et saisissons la DRH pour que des solutions concrètes soient trouvées pour chaque agent: CDD, recrutement à l'échelle C1, formations etc. Nous envisageons aussi des actions aux prud'hommes pour certains collègues qui n'auraient pas reçu de formation suffisante à l'issue de leur contrats ou occuperaient des emplois permanents.

FICHÉES SYNDIQUÉES UNE ATTEINTE GRAVE À LA LIBERTÉ SYNDICALE

La discrimination syndicale, on savait qu'elle existait. Mais c'est un peu comme le racisme, on vit avec, on la banalise, on la minimise, on l'excuse parfois. Mais ces derniers mois, nos collègues des services sociaux du SUPAP-FSU l'ont découverte sous une nouvelle forme au Centre d'action sociale de la Ville de Paris. Et nous ne pouvons plus l'excuser quand, pour reprendre les termes



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

du récent rapport du Conseil Economique Social et Environnemental, la discrimination syndicale volontaire relève «*de comportements intentionnels [...] sophistiqués de dirigeants qui cherchent à nous affaiblir, nous disqualifier nous évincer, nous faire renoncer*». La discrimination syndicale nous la connaissons, mais ce que nous expérimentons aujourd'hui c'est une répression syndicale, qui, l'administration ne le cache pas, a valeur d'avertissement pour tous les agents tentés de se rapprocher de notre syndicat.

MALGRÉ LA MOBILISATION LA DÉCISION DE MUTATION EST MAINTENUE

Une de nos camarades membre de notre conseil syndicale et élue en CAP a été mutée. Dans tous les services sociaux parisiens la communication officielle est passée : notre camarade est un gourou, notre section syndicale le diable, et les arrondissements où sont implantés ceux de nos syndiqués qui sont repérés dysfonctionneraient. Le 14 septembre 2017, 200 personnes se sont rassemblées devant la Mairie du XX^e arrondissement à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-SUPAP FSU-CFDT-SUD, le 21 septembre un nouveau rassemblement s'est tenu devant le siège du CASVP. Lors des rencontres avec la directrice, celle-ci a assumé sa décision, qu'elle a elle-même qualifiée de «*trash*». Le CASVP maintient son positionnement et la mutation «*dans l'intérêt du service*» d'une assistante sociale du XX^e pour «*envoyer un message*» à ce service trop mobilisé (et faire renoncer les travailleurs sociaux réclamant les moyens d'accueillir les familles dignement). La pétition de protestation en ligne a recueilli plus de 2500 signatures. L'ensemble des organisations syndicales de la ville de Paris ont protesté en Comité technique central de la Ville se voyant objecter que nous exagérons... Un recours est déposé au tribunal administratif pour discrimination syndicale et sanction déguisée mais il faudra attendre au moins un an avant le jugement. ■

MOTION DE SOUTIEN

Le SNUTER-FSU réuni en Secrétariat national le vendredi 15 septembre 2017, a tenu à apporter son entier soutien à notre camarade du SUPAP-FSU.

Assistante sociale de polyvalence au service social du XX^e arrondissement de Paris, reconnue pour ses qualités et son sérieux professionnels, élue en commission administrative paritaire, elle s'est vue signifier, dès son retour de congés, une mutation dans l'intérêt du service.

Depuis plus d'un an l'équipe du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris du XX^e arrondissement subit une crise profonde en raison de l'orientation technocratique et gestionnaire imposée par une nouvelle cadre de la direction du CASVP au détriment de situations sociales de plus en plus complexes. L'équipe mise sous pression, rejointe par les organisations syndicales, dont celle à laquelle est membre notre camarade, n'ont eu de cesse d'alerter des effets néfastes de cette orientation pour le quotidien de travail.

Loin de répondre aux nécessités de l'augmentation de situations sociales, c'est à un management agressif produisant un mal-être au travail auquel se trouve confrontée aujourd'hui cette équipe du service social.

Il s'agit d'une atteinte aux libertés syndicales. La direction du CASVP a clairement signifié sa volonté de faire un exemple dans un contexte où dans les services sociaux parisiens le débat est devenu inexistant, les quelques réflexions critiques sont souvent réprimées, les actes de discrimination syndicales se multiplient. Il est pourtant essentiel que les agents des services médico-sociaux, en première ligne, puissent librement s'engager pour défendre les populations fragiles et les services publics en charge de les aider.

Ni l'intimidation, ni la stigmatisation des travailleurs sociaux engagés ne peuvent être des réponses aux besoins de la population ! Notre camarade doit être réintégrée dans son service ! La mutation doit être annulée !

Le Secrétariat national invite ses structures à relayer largement la pétition soutenue par les syndicats du CASVP-CGT-FO-CFDT-SUD-FSU : «*Si tu l'ouvres, je te mute !*» disponible sur le site du SNUTER-FSU.

SEINE-SAINT-DENIS

LE DÉPARTEMENT OSE TOUT! IL LICENCIE UN MÉDECIN LANCEUR D'ALERTE!

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Seine-Saint-Denis

Notre collègue était médecin au service de la Prévention et de l'Action Sociale du département. Ce service a décidé de pratiquer des tests de dépistage du VIH pour des migrants dans des conditions qui ne permettent pas leur information et le recueil de leur consentement, faute d'interprètes.

Notre collègue a alors exprimé son désaccord avec de telles pratiques. Elle a alerté sa hiérarchie à de nombreuses reprises, lui signifiant l'impossibilité de procéder à ces tests dans ces conditions contraires au code de déontologie et au cadre légal national.

DROIT AU CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ MÉPRISÉ AVEC OBSTINATION

À ce stade, fort de la vigilance d'un de ses agents, le service pouvait encore modifier son projet afin de se conformer aux bonnes pratiques médicales ; mais il n'en a rien été : les tests ont été effectués. Quant à elle, notre collègue s'est vue convoquée par la direction qui lui a demandé de retirer ses propos tenus en réunion de service.

Elle n'a rien lâché et maintenu sa position. Elle a sollicité pour avis le Conseil de l'ordre des médecins qui l'a confortée par courrier sur le bien-fondé de sa démarche.

Le Conseil National du sida dans ses avis, et le COREVIH EST¹ condamnent également explicitement de telles pratiques : *« L'interprétariat linguistique dans le domaine de la santé garantit aux professionnels de santé les moyens d'assurer la prise en charge des personnes qui ne maîtrisent pas ou imparfaitement la langue française dans le respect de leurs droits prévus au présent titre, notamment du droit à l'infor-*

mation, du droit au consentement libre et éclairé, du droit au respect de la vie privée et au secret des informations les concernant. »²

Il était donc bien de son devoir de médecin et d'agent du Département d'alerter sa hiérarchie sur des procédures qui risquaient de placer la collectivité en dehors des bonnes pratiques en matière de dépistage et de soins. Mais la lanceuse d'alerte s'est pourtant vu signifier son licenciement.

ÉLUS ET DIRECTION GÉNÉRALE : COURAGE FUYONS !

Notre syndicat FSU a interpellé les élus du Conseil départemental et la Direction générale sur la situation de notre collègue. Mais, ni les premiers ni la seconde ne sont intervenus dans cette affaire, ne souhaitant pas mettre en cause le service de la Prévention et de l'Action Sociale du département et sa direction !

Ce licenciement n'est pas qu'une question juridique mais également éthique. Nous ne pouvons pas accepter que dans notre collectivité, la déontologie des professionnels qui interviennent dans le secteur médico-social soit ainsi bafouée.

Ce procédé est indigne de notre département, de son histoire et de ses salariés. Il traduit la volonté de l'administration départementale de mettre au pas ses agents, sans possibilité pour eux de défendre leur identité et leur éthique professionnelle. ■

1. Comité de coordination régional de la lutte contre l'infection due au VIH.

2 Art. D.1110-6 du code de la santé publique issu du décret n°2017-816 relatif à la médiation sanitaire et à l'interprétariat.

NORD

LA SECTION D'HAZEBROUCK DANS L'ACTION

**SNU
TER**⁵⁹

LA FSU TERRITORIALE
Nord

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Le 25 août dernier, les membres des sections SNUTER-FSU du département du Nord, à l'initiative du syndicat départemental, se sont mobilisés pour soutenir la section de la ville d'Hazebrouck.

DES DIFFICULTÉS POUR OBTENIR LES CONDITIONS MATÉRIELLES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Depuis sa création en octobre 2015, la section connaît de réelles difficultés à exercer son droit syndical. Le maire de la commune s'est opposé à la mise à disposition d'un local au profit de la section syndicale au motif que le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 ne prévoit la mise à disposition d'un local et des équipements par une collectivité qu'aux organisations syndicales ayant une section syndicale dans la collectivité et représentées au Comité technique ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

En effet, la section ayant été créée après les élections de 2014, et bien que trois membres du CHSCT élus en tant que représentants CFDT soient aujourd'hui membres du bureau de la FSU, le maire refuse formellement de reconnaître la section comme une organisation syndicale représentative. Après de multiples interventions des membres de la section, il a accepté de prêter un local chaque mardi de 17h00 à 18h00 uniquement. Ce créneau horaire pose problème et de plus la section s'est vue refuser le droit d'informer par voie d'affichage les agents de cette permanence au motif que le maire n'avait pas donné son autorisation !

Alors que des membres du bureau tractaient, le maire indiquait à la section syndicale qu'elle ne bénéficiait d'aucun crédit d'heures au titre des autorisations d'absence et des décharges d'activités de service. Ce qui était pourtant le cas puisque

il avait reçu un courrier du Centre de Gestion à ce sujet. Après vérification la commune a reconnu que les heures existaient bel et bien... mais elle avait déjà renvoyé les agents qui tractaient à leur poste sous menace d'absence irrégulière.

Face à la multiplication de ces atteintes, la section a demandé l'aide du syndicat départemental mais la commune d'Hazebrouck n'a jamais répondu aux demandes de rendez-vous.

DES PRESSIONS SUR LES MEMBRES DU BUREAU

Depuis la création du bureau, les pressions se sont exercées sur le secrétaire, la trésorière-adjointe, la secrétaire-adjointe. La trésorière adjointe a été sanctionnée d'un blâme parce que son mari avait partagé, sur leur compte Facebook commun, un article de *La voix du Nord* sur le limogeage d'un DGS d'une ville voisine. On lui reprocha de ne pas avoir censuré son mari qui aurait pu vouloir, en communiquant cette information, encourager une initiative identique pour le DGS de la Commune.

Le maire refusa au secrétaire de la section d'exercer une activité accessoire sur ses congés en raison de ses autorisations d'absence lié à son poste de secrétaire de la section FSU.

Enfin, alors que la section était créée en octobre 2015, pendant qu'elle était en congé maternité, la secrétaire-adjointe a été mutée le jour de son retour en novembre sous prétexte d'une nécessité de service. Elle a saisi le défenseur des droits qui lui a donné raison et fait valoir le principe de non-discrimination dans l'emploi tel qu'il est posé dans l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.

ON N'EST PAS DES CHÈVRES

C'est donc incroyable que la section a découvert que la commune organisait une grande manifestation pour dénoncer les discriminations.

Une grande transhumance urbaine nommée «Discrimouton», avec 23 moutons représentant les 23 discriminations existantes (sexe, maternité, opinion politique, appartenance religieuse, syndicale...).

Alors même que la procédure de la secrétaire-adjointe était toujours en cours au tribunal. La commune, sur ses flyers, invitait tous ceux qui souhaitaient venir s'exprimer sur la discrimination à se joindre à la manifestation.

Pour la section départementale c'était la goutte de trop. Elle a accepté l'invitation du maire et les troupes ont été mobilisées. C'est une quarantaine de représentants de la FSU qui était présente pour défiler auprès de nos

camarades Hazebrouckois sous le slogan « on n'est pas des chèvres ».

Sauf que la police nationale et la police municipale étaient présentes pour nous accueillir. Nous avons été encerclés, et on nous a demandé de ne pas « perturber » la manifestation. Lorsque les représentants ont demandé pourquoi ils n'étaient pas autorisés à s'exprimer sur la discrimination, on leur a répondu que c'est parce qu'ils étaient un syndicat... cherchez l'erreur !

Ayant fini par rejoindre le maire après que les manifestants soient dispersés le secrétaire du syndicat départemental a eu la promesse d'un futur rendez-vous... il attend toujours. ■

EN DIRECT DU SNU-TER-FSU

INDRE ET LOIRE

MOUVEMENT DE GRÈVE DANS UN MONUMENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Le 17 juillet dernier, les agents de la Cité Royale de Loches alertent le Président sur leurs conditions de travail suite à de nombreux arrêts maladie insuffisamment remplacés.

Plusieurs agents ont été recrutés avec des contrats très courts ne couvrant pas la totalité des besoins. Ainsi, pendant plusieurs mois l'équipe s'est retrouvée en sous-effectif permanent (arrêts maladies non remplacés, temps partiels non compensés), ce qui l'a mise en difficulté dans l'exercice quotidien de ses missions. Les agents en poste se sont épuisés d'où de nouveaux arrêts maladie.

UNE DEMANDE DE RENFORTS POUR FAIRE FACE À LA SAISON TOURISTIQUE

En pleine saison touristique, avec en moyenne 500 visiteurs par jour (700, en août), les agents demandent un renfort d'effectifs dans les plus brefs délais pour préserver leur santé et leur sécurité et garantir l'accueil du public. Ils menacent de faire grève



s'ils ne sont pas entendus. Le 26 juillet, le syndicat FSU qui soutient les collègues et leurs revendications, reçoit un courrier du Président prétendant que « l'organisation fonctionnant correctement, il n'est pas prévu de renforcer plus que ce n'est le cas actuellement, l'équipe en place ».

LA GRÈVE

SEUL MOYEN POUR ÊTRE ENTENDUS

Le personnel décide alors de faire grève le 3 août. Ce même jour, ils obtiennent un rendez-vous avec la vice-présidente en charge du tourisme et le 1^{er} vice-président. Ils obtiennent la prolongation jusqu'au 17 septembre des contrats de 2 agents qui devaient cesser leur activité le 30 juillet et le renouvellement du poste de contractuel compensant les agents à temps partiel est reconduit. Il aura fallu que les agents se mettent en grève pour être entendus.

Voilà à quoi aboutit une gestion du personnel au jour le jour dans ce secteur du Tourisme en pleine période d'affluence ! ■

LA FSU TERRITORIALE

■ ■ ■ ■ ■ *partout avec vous*



tablette

mobile

suivez-nous sur facebook

**LOGEMENT
SOCIAL**

L'attaque

SOCIÉTÉ

La copie de Macron et de son équipe concernant le logement suscite l'indignation généralisée des protagonistes sociaux du secteur. Qu'ils s'agisse des associations qui luttent pour le droit au logement ou des organismes HLM, le gouvernement fait l'unanimité contre lui sur un sujet brûlant. Dans nombre de régions la crise du logement et en particulier du logement social débouche

des pompiers pyromanes

SOCIÉTÉ

sur des situations humaines dramatique. Chercher à faire des économies sur ce terrain c'est montrer, comme dans le cas de la baisse des APL, sa volonté éhontée de jouer les Robin des bois à l'envers: prendre aux pauvres pour donner aux riches. La mobilisation doit être à la hauteur de l'enjeu de société. En un mot: il y a le feu!

JMB

Le locataire de l'Elysée et son gouvernement n'aiment pas les HLM

SOCIÉTÉ

La colère est quasi générale contre le projet en matière de logements du gouvernement, «un projet techniquement, économiquement et socialement inepte» pour l'Union Sociale de l'Habitat (USH) qui fédère 720 organismes HLM ; «un coup de massue portée au logement social» pour les offices publics de l'habitat (OPH) qui perçoivent la décision de baisser les loyers du parc social, afin de baisser d'autant les dépenses de l'Etat en aides personnelles au logement (APL).

Quant aux contreparties proposées par le gouvernement, pour les OPH elles sont «inexistantes, anecdotiques, mensongères ou à effet à moyen/long terme» et constituent «un rideau de fumée».

UNE SÉRIE DE MESURES CONTRE LE LOGEMENT SOCIAL

Après la décision de baisser le montant de l'APL de cinq euros par mois (décision qui prend effet ce 1^{er} octobre) le gouvernement a en effet annoncé un train de mesures que le journal *Le Monde* n'a pas hésité à qualifier de «révolution du modèle français du logement social (qui ne figurait pas au programme du candidat Macron)» !

Contre-révolution en fait, qui s'appuie sur une série de coupes drastiques dans les sommes et budgets dévolus à l'Aide à la pierre et au logement social locatif.

Ainsi, aux 18 milliards d'euros ponctionnés sur l'APL, le gouvernement y a rajouté 96 millions d'euros retirés du budget du Fonds National des aides à la pierre (FNAP) soit une baisse de 20% des délégations de crédit (la participation de l'Etat passant de 180 à 84 millions d'euros)

et décide de demander aux seuls bailleurs sociaux de «baisser leurs loyers», car comme le note fort justement la CLCV : «les pouvoirs publics semblent acter que les loyers sont trop chers. C'est une réalité... malheureusement, les mesures proposées ne concernent que le parc social, alors que les loyers y sont réglementés et parmi les plus faibles. Il est urgent d'agir sur le parc privé, où les loyers continuent d'augmenter.»

Par ailleurs, poursuit la CLCV, «il est paradoxal de demander aux organismes HLM de construire plus tout en les privant d'une partie de leurs capacités financières. 50 à 60 euros de baisse de loyers, ce sont 1,5 à 2 milliards d'euros de trésorerie en moins. Une perte qui ne sera pas compensée par les avantages annoncés (réaménagement de la dette, maintien du taux du Livret A...) et qui fait craindre une dégradation de l'entretien, voire un abandon de certains projets de rénovation. Une nouvelle fois, le gouvernement annonce des mesures qu'il fera payer par d'autres.»

UNE STRATÉGIE BUDGÉTAIRE ET NON UNE STRATÉGIE DE LOGEMENT

Le président de la CLCV, Jean-Yves Mano, estime que : «nous sommes face à une stratégie budgétaire et non une stratégie logement. Les efforts sont uniquement demandés à nos concitoyens les plus fragiles.» Et d'ajouter : «le gouvernement ne remet pas en cause le soutien au secteur du bâtiment. Une politique qui coûte plus de 2 milliards d'euros par an au budget de l'État alors qu'elle est un facteur de hausse des coûts de l'immobilier et du foncier.» Pour Alain Cacheux, président de la Fédération des offices publics de l'habitat «c'est un coup

SOCIÉTÉ

NOUS SOMMES FACE
À UNE STRATÉGIE
BUDGÉTAIRE
ET NON
UNE STRATÉGIE
LOGEMENT

REQUISITION

de massue [...] qui réduit de 70 % notre capacité d'investissement pour mener des réhabilitations ou construire, et qui fragilise 98 offices sur 255. Les compensations que propose le ministère sont, en outre, dérisoires et mensongères.»

L'USH estime de son côté que pour un organisme qui possède 10 000 logements, avec environ la moitié des locataires allocataires des APL et qui perçoit 40 millions d'euros de loyers, cela équivalra à une baisse de 3,6 millions d'euros de loyer. Soit le montant des fonds propres habituellement consacrés à la réhabilitation et à la construction neuve.

«Nous estimons que 120 organismes HLM (sur 720) vont très vite se retrouver au tapis : s'ils continueront à payer salariés et fournisseurs, leurs échéances de prêts auprès de la Caisse des dépôts et consignations risquent de ne plus être honorées», met en garde Frédéric Paul, pointant le risque pour les collectivités locales : celles-ci garantissent en effet 95 % des emprunts des bailleurs sociaux auprès de la Caisse des dépôts, et pourraient donc vite se retrouver appelées en garantie des bailleurs sociaux impécunieux.

Un autre danger contenu dans le plan du gouvernement consiste à favoriser la vente par l'entremise d'une société spécialisée, 40 000 logements sociaux par an à leurs occupants (contre 8 000 à 10 000 aujourd'hui), mesure dont Alain Cacheux résume ainsi le paradoxe : «Soit nous vendons les "bijoux de famille", c'est à dire les appartements les mieux situés, et nous perdons un actif précieux, y compris pour la mixité sociale, soit nous essayons de vendre des logements moins attractifs à leurs occupants plus modestes, et nous favorisons la création de copropriétés en difficulté...»

SOCIÉTÉ



UN APPEL NATIONAL DE 42 ASSOCIATIONS ET SYNDICATS : «VIVE L'APL»

Nous faisons face à un train de mesures qui ne vont pénaliser que le logement social et ses opérateurs, laissant tranquillement prospérer les hausses de loyer du secteur privé, et les petites affaires des promoteurs immobiliers réjouis de voir pérenniser par le gouvernement l'avantage fiscal Pinel pour les acquéreurs d'un logement neuf à louer...

Cette colère de l'ensemble des acteurs du logement social est tellement inhabituelle dans un secteur plutôt taillé pour le consensuel, qu'elle a contribué cette fois à rassembler très largement à la fois l'ensemble des acteurs du logement social, les représentants des collectivités locales (déjà échaudés par les baisses de dotation annoncées), les fédérations de locataires (CLCV, CNL, CGL, CSF, DAL), les associations caritatives (Emmaüs, Secours Catholique, Fondation Abbé Pierre, Armée du Salut...) mais aussi les syndicats d'étudiants (FAGE, UNEF) et ceux des personnels salariés des Offices (FSU, CGT, CFTD).

Ainsi 42 associations et syndicats se sont regroupées autour d'un appel national «Vive l'APL» (lire page suivantes) qui a déjà organisé une manifestation devant le Conseil National de l'Habitat le 21 septembre, et qui compte poursuivre ses actions au-delà du congrès de l'Union Sociale pour l'Habitat qui se tient à Strasbourg fin septembre. ■

NON-AUX
ÉXPULSIONS?



Fousseny
-DOUCOURE



FRANC
-MOISIN
EN FORCE

WNL
POUR
BOSSER
FKT LE #
TROP FORT

SOCIÉTÉ

120
ORGANISMES HLM
(SUR 720)
VONT TRÈS VITE
SE RETROUVER
AU TAPIS

NON AUX ÉXPULSIONS



SIGNATURE
93 TRIKET
LE MOISIN

XPUL
siap
Il-raki

JMB



APL: pas d'économies sur le dos des locataires!



SOCIÉTÉ

Le gouvernement a annoncé son intention de retirer cinq euros par mois sur les allocations logements (APL-AL) par ménage à partir du 1er octobre 2017, soit 400 millions d'euros par an. Cette mesure est injuste car elle touche uniquement les plus modestes d'entre nous, celles et ceux qui ont des difficultés à boucler leurs fins de mois.

Malgré le tollé général, le gouvernement persiste à vouloir réaliser en 2018 des économies, encore plus drastiques sur le budget des APL dans le parc social, à hauteur de 2 milliards d'euros. Prenant ainsi le risque de mettre en grandes difficultés des centaines de milliers de locataires, pauvres ou modestes, qui n'auront jamais les capacités de se reloger par eux-mêmes.

En effet, depuis vingt ans, les loyers et les charges ont progressé bien plus rapidement que les allocations et ressources des ménages à bas revenus. La moindre baisse des APL peut donc entraîner une hausse des impayés de loyers et des expulsions locatives.

Nous, associations de mal-logés, de locataires, d'étudiants, de résidents, de jeunes, de consommateurs, de personnes âgées, d'aide aux personnes défavorisées, de citoyens, syndicats, organisations de bailleurs sociaux avons donc décidé de nous unir contre ces décisions injustes, mais aussi inefficaces au niveau budgétaire à moyen terme, car une personne expulsée ou à la rue devra être prise en charge à un coût parfois bien plus élevé, au plan de l'hébergement d'urgence, de la santé...

Nous demandons solennellement et d'une seule voix au gouvernement de :

► revenir sur sa décision de ponctionner 5 euros des allocations logement et sur ses projets

de coupes budgétaires en 2018 sur les bailleurs sociaux,

► appliquer l'encadrement des loyers en vue d'alléger la charge des locataires, comme le prévoit la loi dans les zones tendues,

► préserver l'équilibre économique à long terme des bailleurs sociaux afin qu'ils poursuivent leur mission sociale, entretiennent correctement leur patrimoine, accroissent leur production de logements sociaux et très sociaux, en particulier dans les communes qui en manquent, afin de reloger des ménages précaires dans de bonnes conditions et de continuer à répondre à l'ensemble des besoins sociaux. ■

COLLECTIF VIVE L'APL !

Premiers signataires :

AC, ACDL, ACSC, Advocacy France, AFOC, AFVS, AITEC, ATTAC, Bagagérue, CAL, CFTD, CGL, CGT, CLCV, CNAFAL, CNL, Collectif Logement Paris 14, Collectif SDF Alsace, Collectif SDF de Lille, Compagnons Bâisseurs, Coop'HLM, COPAF, CSF, DAL, Emmaüs France, Emmaüs Solidarité, FAGE, FAPIL, Fédération des Acteurs de la Solidarité, Fédération nationale des Associations régionales HLM, Fédération Offices Publics de l'Habitat, Femmes Egalité, FEP, FNASAT Gens du Voyage, Fondation Abbé Pierre, Fondation Armée du Salut, FSU, Habitat et Humanisme, HALEM, Indecosa-CGT, Ligue des Droits de l'Homme, MNCP, Pas Sans nous, Petits Frères des Pauvres, Planning Familial, RESEL Ile-de-France, Le Refuge, Secours Catholique - Caritas France, SNL, SNUP Habitat FSU, SoliHa, Sud Santé Sociaux, Syndicat de la Magistrature, UNAF0, UNCLLAJ, UNEF, UNHAJ, Union syndicale Solidaires, UNIOPSS, USH, USP...

Signez la pétition en ligne <http://vivelapl.org/>



SOCIÉTÉ

DEPUIS VINGT ANS,
LES LOYERS ET
LES CHARGES ONT
PROGRESSÉ BIEN PLUS
RAPIDEMENT QUE LES
ALLOCATIONS
ET RESSOURCES DES
MÉNAGES À BAS
REVENUS



SYNDICALEMENT VÔTRE

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

LA FSU TERRITORIALE

DUVERITT Pierre



mgen^{*}

MUTUELLE
SANTÉ
PRÉVOYANCE

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI
CHOISI
MGEN

"Quand on est sportif de haut niveau, la santé c'est essentiel. Et se sentir bien protégé est un réel avantage sur le chemin de la victoire. C'est pourquoi je ne m'entoure que des meilleurs. Pour son engagement, pour sa solidarité, pour la performance de sa protection santé et la qualité de son accompagnement, j'ai choisi MGEN."

MARTIN FOURCADE, Champion du Monde
et Champion Olympique de biathlon.

mgen.fr

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions de l'article 1630 A du Code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.