

**Plan de mobilité  
des cadres :  
insécuriser pour  
mieux régner ?**

(page 07)

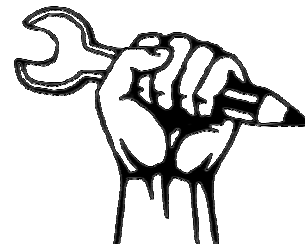
**Vous attendez  
un enfant ?  
Saisissez vos  
droits !**

(page 13)

**The  
Handmaid's  
Tale : si loin si  
proche...**

(page 29)

# Comprendre



Janvier 2018 - # 03 - Section FSU du Conseil départemental de l'Hérault

## #03

**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



[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

Fier-e-s d'être Fonctionnaires, fier-e-s du Service Public ! ❖ Actualité militante, juridique et statutaire ❖ Derrière le pont, le temps de travail ❖ Les emplois aidés dans l'impasse ❖ PPCR, CSG & Jour de carence ❖ Secrétaires : les grand-e-s oublié-ees de la réorganisation de la DGA-SD ❖ Harcèlement sexuel au travail ❖ Genre et assistants familiaux...

**LA FSU TERRITORIALE**

 [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

**04.67.67.77.04**



## EN 2018, ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN !

En ce début d'année 2018, nous tenons, au nom du bureau de la section FSU du Conseil Départemental à présenter nos meilleurs vœux à l'ensemble des agents de la collectivité ainsi qu'aux membres de l'exécutif.

L'année 2017 a été marquée par des évolutions politiques notables suite aux élections présidentielle et législatives, et par la mise en œuvre de réformes économiques et sociales aux conséquences importantes pour l'ensemble des salariés.

**La fonction publique n'est pas épargnée !** Le gouvernement a ainsi décidé de :

- supprimer 120 000 emplois, dont 70 000 dans la FPT
- geler la valeur du point d'indice
- reporter d'un an la poursuite de la mise en place du calendrier PPCR
- rétablir le jour de carence
- augmenter la CSG sans augmentation du pouvoir d'achat
- décorrélérer la valeur du point d'indice entre les 3 versants de la fonction publique.

**Notre collectivité n'a pas été en reste côté reculs sociaux** lorsqu'elle a proposé un plan, heureusement avorté pour partie, concernant la **mobilité des cadres**, ou encore lorsqu'à l'occasion de **la suppression des jours de ponts** nous subissons les prémices d'une attaque déguisée des accords ARTT.

Retrouvez tous ces sujets dans ce nouveau numéro de Comprendre & Agir, le magazine numérique de la section FSU du conseil départemental de l'Hérault. D'autres sujets, qui auront un impact concret pour chacun d'entre nous en 2018 sont aussi analysés dans ce numéro, de la **réorganisation de la DGA-SD** en passant par le **harcèlement sexuel au travail** ou la **problématique des emplois aidés**, etc.

**2018 sera aussi l'année où auront lieu les élections professionnelles de la fonction publique.** Même si la FSU pèse déjà dans les débats en cours au conseil départemental, elle présentera des listes afin de devenir une organisation syndicale officiellement représentative des personnels de la collectivité. Nous avons la prétention de penser que la FSU a toute sa place dans le paysage syndical du conseil départemental. Depuis sa création, en décembre 2015, notre syndicat s'est impliqué dans différentes actions, s'est exprimé sur de nombreux sujets pour défendre et faire entendre ses propositions et les revendications des agents de la collectivité.

La section FSU du conseil départemental fera de même en 2018.

Fidèles à notre engagement d'une communication riche et de qualité, nous vous présentons ce troisième exemplaire de *Comprendre & Agir*.

Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Valérie Demange & Sylvie Urbin  
Co-secrétaire de la section FSU  
des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Après le 10 octobre 2017 : poursuivre l'offensive... p 03  
Jour de carence: c'est fait...  
Action publique 2022 : Une consultation pour la forme

**Les agents publics ne sont pas les premiers de corvée !... p 04**  
Retour du gel du point d'indice

**Les mails personnels des salariés mieux protégés... p 05**  
Contrôle des allocataires  
OPTAM et dépassements d'honoraires  
Santé et Sécurité au Travail

**Actualité statutaire et juridique... p06**  
L'affichage des documents d'origine syndicale

**Plan de mobilité des cadres : insécuriser pour mieux régner ... p 07**  
Pour les cadres de la DGA-SD : la valse à trois temps !

**Dépendance... p 12**  
Rapport de l'Igas et l'Iga sur l'évaluation du volet "domicile" de la loi Vieillessement  
L'APA prévoient quasi systématiquement le recours à de l'aide humaine.  
Les dépenses de prise en charge pourraient doubler d'ici à 2060  
L'enquête CARE sur les personnes âgées dépendantes vivant à domicile

**Actualité statutaire et juridique... p 13**  
**Un enfant arrive ou est déjà là ? Saisissez vos droits !...p 14**  
Le PLFSS modifie vos droits à la baisse en 2018

**Famille...p 18**  
Parents après la séparation  
Les effets des prestations sociales sur le niveau de vie des ménages les plus modestes  
L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples

**Les emplois aidés dans l'impasse...p 19**  
**Derrière le pont, le temps de travail en embuscade...p 20**  
Comprendre les « sur-rémunérations » (qui n'en sont pas) des temps partiels ...  
Les comptes erronés du Président

**Des rapports... p 27**  
Revaloriser la catégorie A  
Accès des agents publics au secteur privé  
Pour une généralisation de l'Indemnité Kilométrique Vélo  
Les droits de l'enfant en 2017  
Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

**Les secrétaires : les grand-e-s oublié-e-s de la DGA-SD... p 28**  
Les dépenses sociales départementales « s'envolent »...  
L'influence du genre chez les assistants familiaux

**The Handmaid's Tale : si loin, si proche... ..p30**  
**La FSU lutte contre le harcèlement sexuel au travail...32**  
Vers qui se tourner ?

**Bon à savoir... p 36**  
La médecine du travail pour tous !  
APL : Les aides à l'accession supprimées  
Vous avez dit « assistés » ?  
Clauses troubles dans les contrats d'eau

**Un mot sur la FSU... p 37**

Nous tenons à remercier chaleureusement tous les adhérents, militants FSU et agents du conseil départemental de l'Hérault qui ont participé à la réalisation de ce numéro. Nous remercions également la FSU Territoriale et son syndicat de l'Hérault pour le précieux soutien qu'ils nous apportent au quotidien.

Comprendre & Agir - Journal numérique FSU en direction des agents du conseil départemental de l'Hérault – Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 –

04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Bureau 3136 Alco – [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr).

Pour toute demande ou remarque : [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)  
N'imprimez que si cela s'avérait nécessaire



## Boucs émissaires non, fonctionnaires oui !

### Après le 10 octobre 2017 : poursuivre l'offensive

Plus de 550 agents de la collectivité étaient en grève le 10 octobre dernier pour défendre la fonction publique et le statut de fonctionnaire. C'est un niveau de mobilisation très encourageant qui démontre l'attachement des agents du conseil départemental à leur statut et aux services publics et notre capacité de mobilisation sur des revendications claires.

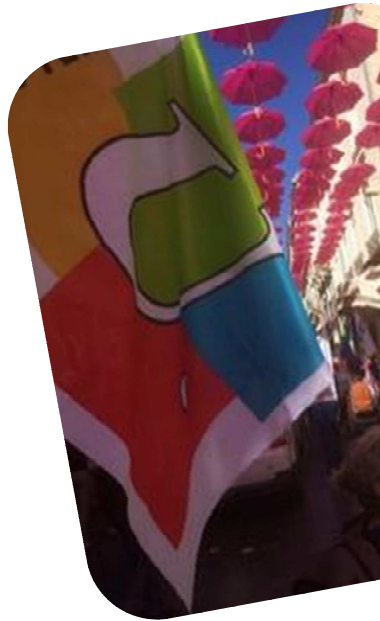
Cependant, malgré la mobilisation unitaire des personnels de la Fonction publique, malgré le boycott d'une séance du conseil commun de la Fonction publique, malgré le vote en contre des textes remettant en cause les engagements le 8 novembre, le gouvernement est resté sourd aux revendications portées par la rue.

Les mesures proposées, qui détérioreront encore le pouvoir d'achat des fonctionnaires, inquiètent dans un contexte d'austérité où les agents serviront de variable d'ajustement. Des dizaines de milliers d'emplois aidés ont été supprimés. De fortes disparités entre agents, les inégalités persistantes entre femmes et hommes, la part de plus en plus importante de non-titulaires et de la précarité, ainsi que le décrochage entre salaires du secteur public (+0,6%) et du privé (1%) pour 2015 ont été mis en évidence dans le dernier rapport annuel de la fonction publique. L'objectif du gouvernement de supprimer 120000 postes est maintenu.

Dans la fonction publique territoriale, le gouvernement prévoit de limiter l'autonomie financière des collectivités locales. Un chantage à la baisse des dotations est exercé. Les collectivités qui n'accepteront pas les contrats d'administration et les objectifs assignés de réduction de leurs dépenses se verront sanctionnées. Cela entraînera une pression fiscale exercée par les collectivités les plus pauvres pour maintenir la qualité des services rendus notamment en matière d'action sociale, de culture et de sport. Les conditions salariales des agents en seront affectées (régime indemnitaire, NBI, RTT...).

Et pourtant une véritable politique salariale en faveur des agents est possible. Elle est nécessaire pour contribuer au développement du pays et à la cohésion sociale et pour rendre la fonction publique attractive. À l'heure où le premier ministre remet en cause la Fonction publique telle qu'elle existe au travers de sa démarche. Il entend réinterroger l'action publique pour mieux pouvoir la transformer. L'objectif de réduire les dépenses publiques est clairement annoncé. La FSU propose de faire évoluer les services et non d'imposer une contrainte budgétaire pour mener les débats. Elle demande un « Grenelle de l'action publique ». Une campagne publique alertera agents et usagers et sera à l'initiative de forums pour contrer les idées distillées auprès des usagers par le ministère.

Réunies le 28 novembre, les organisations ont apprécié l'action unitaire menée notamment sur la question salariale (10 octobre, boycott du CCFP et vote unanime contre les mesures gouvernementales). La FSU a porté l'idée d'une nouvelle journée de mobilisation unitaire. ■



Depuis le 1er janvier, tout fonctionnaire perd une journée de salaire à chaque arrêt maladie. Supprimé sous le précédent quinquennat, l'actuel gouvernement a décidé de le rétablir, suivi par la majorité parlementaire. Une récente étude de l'INSEE portant spécifiquement sur les conséquences du jour de carence dans la Fonction publique en 2012 et 2013, confirme que le ou les jours de carence n'ont pas d'effets significatifs sur le nombre d'absences pour raison de santé. Si les arrêts de très courte durée ont diminué, ceux d'une semaine à trois mois ont augmenté significativement, à la suite de pathologies devenues plus lourdes... Les salariés du privé, qui sont encore environ 25 % à subir les jours de carence, utilisent plus fréquemment leurs droits en RTT pour éviter une perte de revenus. La menace d'une perte de revenu n'empêche pas de tomber malade mais accroît le nombre de personnes travaillant malgré une santé défaillante. Prenant prétexte d'un (faux) principe d'égalité avec les salariés du privé nous pourrions aisément les prendre au jeu de comparaisons en se demandant combien d'entreprises de 5000 salariés en France (équivalente en personnel avec le Conseil départemental de l'Hérault) font subir à leurs salariés les jours de carence ? ■



#### Action publique 2022

### Une consultation pour la forme

Le ministre Darmanin a lancé le 24 novembre à Reims le Forum de l'Action Publique. Pendant trois mois, les citoyens sont appelés à s'exprimer sur l'avenir des services publics sur une plateforme de consultation en ligne tandis que des débats se tiennent en région avec des membres du gouvernement, des élus locaux, des chefs d'entreprise, des associatifs ou encore des agents publics. L'idée d'impliquer les usagers et les agents à la base pour penser l'évolution des services dont la collectivité a besoin est à première vue séduisante. Toutefois, le ministre précise que ces travaux sont menés « au sein du programme «Action Publique 2022» lancé le 13 octobre dernier par le Premier ministre » Ces forums, selon la FSU, ne sont là que pour préparer le terrain. L'objectif prioritaire affiché est la baisse des dépenses publiques et les moyens pour y parvenir sont clairement énoncés: « revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les collectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale ». Le premier ministre, qui a déjà une idée précise des réformes qu'il a décidé d'entreprendre, souligne dans sa lettre de cadrage des points spécifiques: le périmètre souhaitable des politiques publiques dont chaque ministère a la charge, les économies durables et structurelles par une baisse de la dépense publique. C'est bien le début d'un démantèlement d'un modèle des services publics qui est mis en perspective. Une remise en cause profonde de notre modèle social. La FSU à l'inverse de cette démarche, a demandé un «Grenelle de l'action publique»: un débat démocratique avec les agents comme avec les usagers pour examiner les évolutions nécessaires et mieux répondre aux besoins de la population et aux évolutions de la société en confortant le rôle et les missions de la Fonction publique. ■



## Les agents publics ne sont pas les premiers de corvée !

La responsabilité des politiques libérales dans la dégradation de la situation sociale n'est plus à démontrer. Ces politiques libérales portées par le dogme budgétaire concentrent les richesses au profit de quelques-un-es et ne laissent que chômage, précarité, pauvreté et souffrance pour les autres.

Ainsi, notre pays compte aujourd'hui près de six millions de chômeurs, sept millions de familles survivent avec les minimas sociaux, le taux de pauvreté s'élève à 23 % chez les jeunes et 10 % chez les retraités, plus de cinq millions de personnes sont victimes du « mal-logement », les besoins sociaux sont de moins en moins assurés.

Les attaques contre les droits et les acquis sociaux, les services publics, participent de cette logique. Le gouvernement poursuit ainsi la libéralisation de l'économie et multiplie les cadeaux au patronat au nom de la compétitivité.

Résultat : les salaires stagnent, le pouvoir d'achat, les droits sociaux et les services publics régressent, le chômage et la précarité augmentent alors que dans le même temps les dividendes distribués aux actionnaires explosent. Cette politique organise un partage toujours plus inégalitaire des richesses produites et leur confiscation au profit d'une minorité. La réforme fiscale avec la suppression de l'ISF en est un exemple criant, le scandale des « Paradise Papers » sur l'optimisation fiscale également. Ce n'est pas acceptable !

C'est aussi une attaque contre les services publics territoriaux. En menaçant, par exemple, les collectivités locales d'une possible baisse de leurs dotations de fonctionnement si elles ne réalisent pas les objectifs qui leur seront assignés, le gouvernement voudrait imposer aux élu-es locaux une « RGPP à la sauce territoriale », alors que la nécessité de plus de justice sociale passe par la mise en œuvre de réelles solidarités entre territoires et citoyens.

Il nous faut sortir du dogme libéral de la concurrence et de l'obsession de la réduction de la dépense publique, et au contraire partir des besoins de la population à satisfaire, imposer des alternatives passant par le partage des richesses et la lutte contre l'évasion fiscale.

Les déclarations et annonces gouvernementales effectuées lors de la conférence nationale des territoires de juillet 2017, réitérées par une lettre circulaire du premier ministre en date du 8 novembre 2017, confirment ce que nous craignons : la diète pour la Fonction Publique, ses services et ses agents sous-tendue par la même idéologie qui consiste à la fois en une politique d'austérité et des cadeaux fiscaux aux plus riches.

Dans le même viseur que le secteur privé avec la loi travail, la Fonction Publique n'est pas épargnée et subit des attaques spécifiques :

- la suppression programmée de 120 000 emplois dont 70 000 dans la FPT ;
- le gel de la valeur du point d'indice ;
- le report d'un an du calendrier PPCR ;
- le rétablissement du jour de carence ;
- l'augmentation de la CSG sans augmentation de pouvoir d'achat ;
- La décorrélacion de la valeur du point d'indice entre les versants de la Fonction publique.

**Dans ce contexte le mouvement syndical dans son ensemble et dans l'unité la plus large porte une responsabilité particulière. Au-delà des clivages et des querelles de clochers, il doit organiser la riposte à la hauteur des attaques que subissent les salarié-es du public et du privé. La FSU-territoriale y prendra toute sa place. ■**



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



Le guide des carrières de la fonction publique territoriale 2017-2018 édité par la FSU Territoriale est toujours 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.

## 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'environ 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. ■

# Les mails personnels des salariés mieux protégés

## La CEDH a fixé les limites de la surveillance de la correspondance privée en entreprise

Un employeur peut-il consulter et utiliser les mails privés de ses salariés ? La Grande Chambre de la Cour Européenne des droits de l'homme (CEDH) a sanctionné, le 5 septembre 2017, la surveillance de mails privés d'un salarié dans le cadre de sa procédure de licenciement par une entreprise privée en 2007. La CEDH a jugé que : « *Les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit de M. B au respect de sa vie privée et de sa correspondance.* » La cour, dont la décision s'applique aux 47 Etats membres du Conseil de



l'Europe, a considéré la surveillance des mails privés comme une violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. L'employeur avait consulté les mails de M. B pour prouver que cet ingénieur utilisait la messagerie professionnelle à des fins privées, en violation du règlement intérieur (motif de son licenciement).

Lors d'un premier jugement, en janvier 2016, la CEDH avait aussi estimé cette surveillance « *raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire* ». Mais la Grande Chambre de la CEDH, intervenue en appel le 5 septembre, est revenue sur la décision.

Pour garantir la sécurité de l'entreprise, l'employeur peut surveiller la correspondance électronique de ses salariés, sous certaines conditions. En France, depuis 2000, de nombreuses affaires passées en Cour de cassation ont permis d'y voir plus clair, après avoir défini ce qu'on appelle un mail privé. Ainsi, les courriels passés à l'aide d'outils mis à disposition par l'employeur sont présumés professionnels. « *En sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir* », a jugé la Cour de cassation, le 16 mai 2013. Mais s'il s'agit de correspondance personnelle, l'employeur n'est pas autorisé à les utiliser pour les produire en justice ou sanctionner le salarié (Cass. soc., 18 octobre 2011 ; Cass. soc., 10 mai 2012 ; Cass. soc., 5 juillet 2011). **L'employeur a donc accès aux mails de ses salariés, sauf s'ils sont titrés « personnel » ou « privé ».** L'employeur doit aussi avoir informé le salarié d'une possible surveillance. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) impose une consultation et une information des salariés sur les dispositifs mis en place, les modalités du contrôle et la durée de conservation des données de connexion.

### Cinq conditions

En appel, la CEDH a posé cinq conditions à ce type de surveillance :

- L'information préalable du salarié
- L'étendue de la surveillance, qui doit être proportionnée au but recherché,
- L'existence de raisons légitimes à la mise en place de la surveillance (comme le prévoit l'article L-1121-1 du code du travail français),
- La gravité des conséquences des mesures de surveillance,
- Mais aussi que le but recherché par l'employeur n'aurait pas pu être atteint par des méthodes moins intrusives.

Cette dernière condition n'avait pas encore été développée par la jurisprudence française. L'encadrement de la surveillance de la correspondance électronique des salariés en sort renforcé. ■

### Contrôle

#### Les organismes sociaux peuvent désormais interroger le fichier FICOPA à partir des coordonnées bancaires validées en ligne par les allocataires

En l'état actuel du droit, les autorités et organismes chargés de l'application de la législation sociale ne peuvent réaliser de demande d'informations nominatives au fichier national des comptes bancaires FICOPA à partir de la seule indication des coordonnées bancaires mais seulement en utilisant certaines informations comme les noms et prénoms, le sexe, la date et le lieu de naissance ou l'adresse de l'allocataire. Or, dans le cadre de la mise en oeuvre d'une mesure de simplification du Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique prévoyant de dispenser les usagers de fournir un exemplaire papier de leur relevé d'identité bancaire dans toutes leurs démarches avec la sécurité sociale, les organismes sociaux et Pôle emploi souhaitent s'assurer de la correspondance entre les coordonnées bancaires validées en ligne par les usagers et leur identité. Le décret n° 2017-1247 du 07/08/2017 le permet désormais à compter du 9 août 2017. Rappelons que le Ficoba (Fichier des comptes bancaires et assimilés) sert à recenser les comptes de toute nature (bancaires, postaux, d'épargne ...). Bien que ce fichier ne contienne aucune information sur les opérations effectuées, il n'est ouvert qu'à certaines autorités en vue de traquer les fraudeurs aux prestations sociales ou fiscales. ■

#### OPTAM et dépassements d'honoraires

Les dispositifs d'options tarifaires maîtrisées « Optam » (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée, anciennement Contrat d'Accès aux Soins « CAS ») visent à encourager la stabilisation des dépassements d'honoraires. En souscrivant ces options, le médecin s'engage à respecter un taux moyen de dépassement et un taux moyen d'activité facturée sans dépassement. Selon l'Assurance maladie, 11 829 médecins ont adhéré aux dispositifs Optam au 11 juillet 2017. Le taux de contractualisation des spécialistes en secteur 2 est seulement de 29 %. 71 % d'entre eux étaient adhérents de l'ex-CAS ; A noter que 16 % d'entre eux sont des nouveaux spécialistes du secteur 2 installés. ■

#### Santé et Sécurité au Travail

##### Vision Zero, la toute première campagne mondiale de l'AISS pour améliorer la sécurité, la santé et le bien-être au travail

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) lance à l'occasion du XXI<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, à Singapour, la toute première campagne mondiale de prévention organisée dans ce domaine pour atteindre l'objectif de zéro accident du travail, préjudice et maladie professionnelle. Cette campagne a pour but d'encourager les entreprises du monde entier à faire systématiquement diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Selon "Vision Zero", tout accident ou maladie lié au travail est dû, non pas à la malchance ou au destin, mais à des causes spécifiques, explique Dr Joachim Breuer, Président de l'AISS. Pour faciliter l'adoption d'une approche plus systématique et plus intégrée en matière de prévention, la campagne propose à l'intention des entreprises et partenaires de Vision Zero sept règles d'or et des listes de critères concrets, ainsi que des supports de formation, sur son site Web ([www.visionzero.global](http://www.visionzero.global)). Les travaux de recherche internationale réalisés par l'AISS sur le retour sur investissement montrent que chaque dollar investi dans la sécurité et la santé peut générer plus de deux dollars de retombées économiques positives. ■

En savoir + : <https://www.issa.int/fr/-/vision-zero-issa-launches-global-campaign-for-zero-accidents-diseases-and-harm-at-work>

# ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

## CONGÉ MALADIE : SITUATION DE L'AGENT AYANT ÉPUISE SES DROITS

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé maladie ordinaire, sa collectivité doit d'une part, saisir le comité médical qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et d'autre part, verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision de ce comité médical.

Références :

[CAA Paris, 30 mai 2017, req. n° 15PA02763](#)

Texte de référence : [CAA de Marseille, 8e chambre - formation à 3, 28 février 2017, n° 15MA01578, Inédit au recueil Lebon](#)

## IMPUTABILITÉ AU SERVICE D'UN ACCIDENT

Dans un arrêt du 28 février 2017, la Cour administrative d'appel de Marseille précise qu'en cas de refus d'imputabilité d'un accident, l'employeur doit démontrer la faute de l'agent.

Si la maladie d'un fonctionnaire provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la retraite. Il a droit en outre au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite. En cas de refus d'imputabilité d'un accident, l'employeur doit démontrer la faute de l'agent.

Texte de référence : [CAA de Marseille, 8e chambre - formation à 3, 28 février 2017, n° 15MA01578, Inédit au recueil Lebon](#)

## RÉVISION DE PENSION DE RETRAITE

Lorsque l'administration refuse de faire droit à une demande de révision d'une pension de retraite tendant à la prise en compte de services supplémentaires dans la liquidation de cette pension, sa décision est au nombre de celles qui, refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales

pour l'obtenir, doivent être motivées sur le fondement de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Référence : Conseil d'État, 19 juillet 2017, M. A.E.A.D.B. c/ Caisse des dépôts et consignations (n°400656)

## DE L'IMPORTANCE DU CONTEXTE DANS LA DÉCISION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

La sanction disciplinaire (révocation) demandée par syndicat mixte pour le schéma de cohérence territoriale du bassin de vie d'Avignon à l'encontre d'un attaché territorial a été rejetée par la Cour Administrative d'Appel de Marseille. En effet, le magistrat a



appelé que le choix d'une sanction disciplinaire doit pouvoir tenir compte du contexte et des circonstances dans lesquelles la faute a été commise.

Les faits : une directrice intercommunale a validé une demande au nom de l'intercommunalité alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie.

Menacée de révocation le tribunal a considéré que cette attachée territoriale était en grande souffrance psychologique suite à une agression sur son lieu de travail et qu'en l'absence de signe positif de son employeur elle éprouvait un fort besoin d'exister professionnellement. Le juge a estimé que le choix de la sanction était disproportionné au regard du contexte dans lequel la faute professionnelle est intervenue.

CAA de Marseille, 13 juillet 2017, req. N°17MA00183.

En savoir + : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000035344682>

## CHANGEMENT D'AFFECTATION

Un changement d'affectation qui ne fait pas grief à l'agent, constitue une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

Cour Administrative d'Appel de Marseille ; 13 juillet 2017, M. A. c/ Commune de Narbonne (n° 15MA04353). ■

## Droit des salariés

### L'AFFICHAGE DES DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

Ce droit n'est pas forcément connu de tous les chefs d'établissement ni de l'ensemble des salariés de la collectivité départementale, ce petit point remédie à cela.

L'article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 dispose que « les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents.

Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.»

La circulaire précise également que « les panneaux doivent être, d'une part, aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures et, d'autre part, installés dans chaque bâtiment administratif » ;

Le document doit concerner une information d'origine syndicale, sont donc exclus les affichages (et les distributions) dans les locaux de documents politiques (CE, 24 janvier 1991, Fédération professionnelle indépendante de la police, n° 101234) ;



Notez que la circulaire précise que « l'autorité territoriale n'est pas autorisée à s'opposer à son affichage, hormis le cas où le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives aux diffamations et aux injures publiques telles que définies aux articles 29 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ». Elle doit dans ce cas motiver sa décision (CE, 24 janvier 1991, Fédération professionnelle indépendante de la police, n° 101234). ■



## Plan de mobilité des cadres :

# Insécuriser pour mieux régner ?

**D**epuis 2008 et la crise économique, les entreprises privées ont mis en œuvre, parfois à marche forcée, des politiques drastiques de réduction des coûts et des effectifs. Au nom de la « sainte » rentabilité, les cadres de proximité ont été envoyés au front pour appliquer des politiques d'entreprise socialement violentes. Avec la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), mais aussi avec le *Lean management*, les cadres de la fonction publique d'Etat et hospitalière, sont de plus en plus impactés par un « new public management » qui sait lui aussi joindre l'inutile au désagréable. La Fonction Publique Territoriale ne pouvait pas se trouver en reste, chaque collectivité voulant amener sa pierre à l'édifice néolibéral. C'est dans ce contexte de mieux-disant économique que le Département de l'Hérault a souhaité tester une variante de *trash management* sur ses cadres...

Sans crier gare, en nos qualités de représentants du personnel, nous avons reçu début octobre une proposition d'avis pour le Comité Technique intitulée « *Mise en place d'un dispositif de mobilité au profit des cadres de l'institution* » et au contenu édifiant. Devant la protestation unanime des syndicats, ce projet a été enterré sur le champ. Cependant, la volonté de l'exécutif de proposer une telle organisation en dit long sur le rapport que souhaite voir appliquer le Président de la collectivité avec ses cadres et sur la définition du service public poursuivie.

**P**renant donc prétexte du désir de certains de « changer d'air » grâce à une mobilité interne, la collectivité motive son projet par le « faible turnover » des cadres et la crainte de voir ralentir leur « créativité », baisser leur motivation, ou bien encore diminuer leur « proactivité » (sic). La réorganisation de la DGA-SD présentait l'opportunité rêvée pour « permettre aux cadres la construction d'un parcours professionnel diversifié ».

Pour parvenir à cet objectif, le DGS souhaitait dès 2018 mettre l'ensemble des postes des cadres (à l'exception des DGA et du Cabinet, allez savoir pourquoi...) dans un tour de mobilité obligatoire qui se serait renouvelé tous les trois ou quatre ans. Pour se faire, chacun aurait dû se positionner sur au moins un poste en commençant bien entendu par le plus haut niveau hiérarchique. Cerise sur le gâteau, c'est un cabinet extérieur, donc privé, qui se serait occupé d'évaluer, classer et préconiser « objectivement » les candidats sur les postes à partir d'une grille qu'il aurait lui-même constitué, avant que les « grands » directeurs ne prennent la décision lors d'un Comité de direction. Car il est vrai, qui mieux qu'un cabinet extérieur et les « grands » directeurs sont en mesure d'évaluer les compétences d'un cadre ?...

**Le principe aurait été le suivant :**

**Vous souhaitez rester sur votre poste ?** Et bien postulez sur votre poste ! Mais votre candidature sera examinée au même titre que les autres, avec le risque de vous voir évincer après de longues années de bons et loyaux services sans motif...

**Aucun poste ne vous a été attribué dans votre niveau hiérarchique ?** Alors vous devez candidater sur un poste N-1 ! Dans des conditions et sur des critères que seul le comité de direction décidera...

**Vous n'êtes pas heureux de votre nouvelle affectation ?** Pas d'affolement « un accompagnement personnalisé pourra être proposé aux cadres demandeurs ». Et il devrait vous être expliqué comment faire avec...

Par conséquent personne n'avait aucune garantie d'occuper un poste dans sa DGA initiale et encore moins au même niveau hiérarchique. A l'heure de la sécurisation des parcours professionnels, une grande avancée sociale était en court !

Derrière ce grand « chi fou mi » du management se cache une défiance accrue envers celles et ceux qui font pourtant montre d'une loyauté (parfois même trop) exemplaire à l'égard de l'administration par l'exécutif. Ce projet montre aussi la volonté de mettre en place une forme de management par l'insécurité qui n'aurait plus comme corolaire la compétence et le service public mais l'obéissance, la servilité et bien sûr la « rentabilité ». Comment ne pas d'emblée percevoir les dégâts qu'un tel système peut causer non seulement chez les cadres de la collectivité mais aussi sur leurs subordonnés et *in fine* sur le service public ? Un constat qui depuis longtemps a été fait par les entreprises privées qui en reviennent, mais que la collectivité semble ignorer... Car même si ce projet global est (pour l'instant) abandonné, la mobilité va toucher dans les semaines qui viennent la plupart des cadres de la DGA-SD !

**Un contexte général de mise en tension**

Force est de constater depuis quelques années que les cadres n'ont plus la côte. Dans les start-up et autres PME « tendances », on préfère parler de managers dont l'activité, initialement à haute valeur d'expertise, n'a cessé de se standardiser. Pourtant nombreux sont les cadres qui espéraient, en le devenant, mener des projets, accompagner et soutenir une équipe vers des objectifs en capitaine motivé et motivant.

**Note aux lecteurs :** ne souhaitant pas céder à l'effet de mode anglo-saxon qui consiste à remplacer l'appellation « cadre » par celle de « manager » - ce qui ne nous empêchera pas de l'utiliser pour autant, bien que nous trouvions le terme de manager réducteur à la gestion des ressources humaines occultant l'aspect technique et quelquefois la capacité d'expertise du cadre. Nous n'emploierons pas non plus le terme de « collaborateur » qui, au-delà de sa connotation historique qu'il faut savoir dépasser, a pour fonction de donner l'illusion d'un rapport horizontal en lieu et place du rapport de subordination.

Ils se retrouvent aujourd'hui cantonnés à un management coercitif en exigeant l'application de règles et de procédures parfois dépourvues de sens, à gérer des conflits et conduire des entretiens annuels normalisés.

Pourtant savoir conjuguer l'expertise professionnelle et les capacités managériales permet aux cadres d'asseoir une légitimité dans l'accompagnement et le soutien technique de leurs équipes. Leur éloignement progressif du cœur de leur activité peut ainsi entraîner une perte de sens et de légitimité auprès des équipes, et en conséquence, générer d'inutiles conflits.

Cela n'empêche pas les hiérarchies d'exiger d'eux des résultats : maîtrise des dépenses, promotion des politiques RH, veiller à la sécurité des agents comme du public tout en assurant une haute qualité de service public. Cependant ces objectifs disparates, qui sonnent comme autant d'injonctions paradoxales, doivent aussi être exécutés sans évaluation objective préalable des besoins, le plus souvent sans moyens supplémentaires (n'oublions pas que les créations de postes ne suivent pas la croissance démographique départementale) et dans un environnement parfois contre-productif.

**Standardisation + injonctions paradoxales = paralysie**

A l'augmentation de la charge horaire souvent non comptabilisée (due aussi à l'hyper connectivité !), s'ajoute celle de la charge mentale par la densification des journées de travail et une obligation de polyvalence. A l'image de nombreux agents, les cadres subissent des interruptions incessantes d'activité consécutives aux diverses et nombreuses sollicitations (collègues, subordonnés, hiérarchie). Mais les cadres doivent pouvoir aussi gérer l'activité en projets transversaux pluridisciplinaires, remplir des pages des tableaux « reporting » et suivre des objectifs parfois déconnectés de la réalité du terrain. Bref être sans cesse dans des articulations institutionnelles tout en étant en proximité avec les agents (1) et le public, les premières prenant rapidement le pas sur la seconde !

« Faire plus avec moins », définition de l'efficience, est le nouveau paradigme des entreprises privées et publiques et amènent à parfois considérer les cadres comme des travailleurs indépendants auxquels des objectifs sont fixés sans que le donneur d'ordre ne se sente engagé sur les moyens pour les atteindre.

La standardisation des processus, le cumul des procédures, des logiciels de gestion, des formulaires, tableaux et autres outils numériques obligent *de facto* à constamment rendre compte de l'activité et à se mettre davantage au service de l'administration que du public. La pression est telle que le sentiment d'être réellement ou non « surveillés », jugés, notés prédomine... La conséquence pour le service public c'est la perte d'autonomie et une retenue permanente qui rejaillissent sur les équipes. La satisfaction des directives de l'administration prime sur celle des besoins du public.

.../...



fsu@herault.fr





### Ce qui se cache derrière ces règles de fonctionnement

Au changement de Présidence, le passage à une organisation verticale avec les DGA, s'est globalement accompagné d'une volonté de museler les cadres dans leurs prises d'initiatives et leur travail de partenariat, y compris lorsque les élus de la collectivité étaient impliqués... Sans l'aval du cabinet, plus de participation aux réunions pluri-institutionnelles, etc. ! Il s'en est suivi une déconnexion du territoire préjudiciable à la qualité du service public au nom d'une préservation de « l'image » de la collectivité aux contours flous. Depuis, plus personne n'ose bouger le petit doigt sans le feu vert du cabinet et des DGA. Pire, certaines informations ne remontent plus par crainte de faire état d'une réalité qui ne satisfasse pas l'exécutif.

Alors que le DGS cherchait dans la mobilité fréquente des cadres un regain de motivation et de créativité, c'est l'annihilation des initiatives qui prédomine.

### Des cadres « hors sol » ?

Si l'on se place sous l'angle du statut des fonctionnaires, avec une telle règle de mobilité sur la base du « volontariat-contraînt », on assiste à des formes de contractualisation ubérisées de l'activité des cadres soumises aux logiques d'obéissance/performance où dominent tous les trois ans les principes méritocratiques. Comme nous l'avons dit un tel chambardement ferait bien évidemment beaucoup de déçus sur le plan individuel mais il impacterait l'encadrement au point de détourner les outils managériaux au profit du contrôle, de l'obéissance et de la loyauté non pas envers les missions de service public et les citoyens, mais envers l'exécutif départemental et leurs dévoués.

**Si ces règles posent un problème évident de statut, l'application d'un tel plan de mobilité, même s'il est partiel et ne concerne (pour l'instant) « que » la DGA-SD, peut provoquer deux types de comportements des cadres aux conséquences désastreuses pour l'ensemble des salariés de la collectivité :**

#### La règle des 6D (2)

Comment, en effet, ne pas imaginer un effondrement de la motivation et une perte du sens de la mission des cadres insatisfaits de l'attribution d'un poste qu'ils n'ont jamais demandé et dont ils ne veulent pas ?

Un tel plan de mobilité ressemblera davantage à un plan de déstabilisation des services et prendra le risque de créer les conditions d'une déresponsabilisation générale ainsi qu'une démission contagieuse. Interpellée sur ce type de plan de mobilité, la FSU Territoriale nous a signalé qu'une variante de ce projet a été mis en place à la Mairie de Paris et qu'une des premières incidences fut que les cadres ne restaient pas assez longtemps pour voir les « fruits » de leurs actions et que par conséquent plus personne n'en était responsable.

La perte d'adhésion et d'engagement professionnel envers le projet de service public ne sera alors plus très loin et mettra le cadre en position de strict exécutant d'une mesure décidée par d'autres dans un contexte qui lui échappe.

Au-delà des conséquences dépréciatives, déconnectés des réalités de terrain qu'il leur faudra se réapproprier à chaque changement de poste, on peut légitimement se demander comment les cadres vont être force de proposition auprès de leur hiérarchie et ne pas entraîner les équipes dans leurs propres incompétences ?



### Ma carrière avant tout

Si le changement continu peut éventuellement permettre un certain épanouissement professionnel, la mise à l'épreuve constante devra garantir sur le plan technique et managérial des niveaux de compétence, de performance et surtout d'obéissance suffisants pour espérer obtenir une « meilleure » mobilité 36 mois plus tard !

La pression du rapport « résultat attendu/plan de carrière » risque de devenir le moteur principal pour « réussir ». La peur, les « réflexes de survie » et l'absence d'initiative risquent de prendre le pas sur le rationnel et le technique.

Le niveau d'expertise acquis par l'expérience et qui alimentait la nécessaire créativité (3) ne pourra se maintenir et fera du cadre un simple exécutant dont le leitmotiv sera sa carrière et la reconnaissance professionnelle de ses supérieurs. Cela devrait suffire à créer un état de stress permanent et à accentuer la pression sur des agents simplement soucieux d'apporter une réponse de service public.

Pour toutes ces raisons, impossible de souhaiter même sous une autre forme un tel projet de mobilité. Il ne ferait que dégrader davantage des conditions de travail déjà précaires et accentuerait les souffrances au travail de toutes les strates hiérarchiques. Enfin, en termes d'objectifs, nous ne pouvons que douter d'une amélioration de la qualité de rendu du service public par l'application d'un tel projet.

### D'autres voies sont possibles

Plutôt que de tendre vers l'hyperactivité standardisée, la FSU souhaite que la collectivité soit attentive aux conditions de travail et aux Risques Psycho-Sociaux qui affectent aussi les différentes strates de l'encadrement.

Le cadre est celui qui met en place et facilite les conditions de réussite de son équipe dans la mise en œuvre des missions de service public. Il régule et préserve son équipe des difficultés rencontrées. La reconnaissance de leurs compétences et de leurs spécificités doit être en lien avec la capacité de la collectivité à les faire évoluer dans un environnement de travail respectueux et transparent (nous ne parlons bien évidemment pas que de rémunération).

En effet les cadres ne peuvent être considérés comme de simples exécutants loyaux des politiques publiques et de joyeux accompagnants des règlements en décalage avec la réalité de leur fonction et de leur besoin. Sauf à vouloir entraîner les salariés dans une phase régressive répressive.

Comme tous les salariés de la collectivité, ils ont besoin que leur travail ait du sens :

- Ils doivent pouvoir être impliqués et concrètement participer à la conception et au déploiement des politiques institutionnelles plutôt que les subir ;
- Cette co-élaboration ne peut se penser que dans une certaine liberté et autonomie fonctionnelle et opérationnelle, et ainsi éviter qu'ils ne soient recrutés ou cooptés sous les seuls critères de l'obéissance et de l'acceptation de tout.

- Enfin, leur capacité à mobiliser les énergies au service du public dépend aussi de la capacité de l'institution à prendre davantage en compte la dimension collective du travail et l'interdépendance entre directions, services et agents, cadres et non cadres, et cesser de penser que le coaching individuel peut être une solution efficace face à la souffrance au travail. Comme pour les autres salariés, les cadres doivent pouvoir bénéficier de formations continues qui favorisent leur autonomie, leur savoir-faire et savoir-être.

Des progrès sont aussi à faire pour une lutte efficace contre les inégalités homme-femme :

- Nommer davantage de femmes sur les postes à hautes responsabilités ;
- Rendre transparent les systèmes de rémunération qui ne doivent en aucun cas être individualisés (et qui la plupart du temps sont défavorables aux encadrants femmes) ;
- Comme pour tous les agents, bénéficier d'une définition réelle de leur charge de travail ;
- Un véritable décompte des heures de travail et heures supplémentaires, qui devront être payées ou récupérées, avec comme objectif de permettre à tous les cadres de concilier sereinement vie professionnelle et vie privée ;
- Un droit réel et organisé à la déconnexion ;

#### La vigilance est de mise, l'engagement s'impose

Le 23 décembre dernier, suite à la fusion Arrco/Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres du secteur privé, le statut du cadre devait être rediscuté par les partenaires sociaux.

A cette occasion, plusieurs sujets intéressants aussi les cadres de la fonction publique pourraient être abordés : télétravail, droit à la déconnexion, question des forfaits jours, de la rémunération, des problématiques de délégation de responsabilité, de stress, etc. Nous ne manquerons pas de vous informer de l'évolution de la discussion.

**La tentation d'un glissement vers un management des cadres fondé sur le credo du « se soumettre ou se démettre » peut-être grande comme le montre notre collectivité. Nous devons prendre garde à la mise en œuvre d'une violence sociale caractérisée par une pression incessante, une méfiance avérée et un contrôle permanent parce qu'elle amène parfois la reproduction de cette violence sociale sur leurs subordonnés. Le management des cadres est donc un enjeu majeur pour l'ensemble des agents. Même si l'administration a semblé-t-il laissé tomber ce projet, nous pouvons craindre de voir appliquer en partie ce plan de mobilité à l'occasion de la réorganisation de la DGA-SD (voir ci-dessous). Au moment où la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale, est malmenée par des gouvernants plus soucieux de déficits publics que de service public, que ses fonctionnaires sont déconsidérés et leurs conditions d'exercices professionnels précarisés, les agents doivent n'ont pas d'autre choix que de se mobiliser et de se fédérer. Les cadres, traditionnellement peu engagés dans le mouvement syndical, doivent pouvoir prendre toute leur place dans la défense du statut, seule garantie d'un service public juste et équitable. ■**

(1) remettant en cause le nombre croissant de réunions aux thématiques variées au point qu'elles s'éloignent parfois des objectifs de terrain, un cadre nous disait se sentir un peu piégé par le paradoxe qui consiste à être perçu comme inoccupé s'il va à l'ensemble des réunions où il est convié ou individualiste ou solitaire s'il n'y va pas...

(2) La règle des 6D est consécutive, selon Marion Sciarli (dans son ouvrage *Trash Management* (ed.Kawa), au management de la peur et crée les symptômes suivant : Déstabilisation, Démotivation, Démobilisation Désengagement, Démission, Dépression...

(3) ibid. Le lieu commun du management admet que P (performance) = C (compétences) x M (motivation), cependant il faut noter que la « performance créatrice » (PC) = M (motivation) x C (compétences) x E (expérience)...



## Pour les cadres de la DGA-SD : la valse à trois temps !

Le projet de mobilité de l'ensemble des cadres de la collectivité est aujourd'hui enterré. Au grand dam de la DGA-RH. Mais celui de la DGA-SD voit le jour ! Dans la douleur et au forceps. Et avec une concertation minimale des intéressés. En témoigne le document préparatoire transmis aux élus du personnel en Comité Technique (CT) daté du 4 janvier 2018.

Que dit-il principalement ? Qu'en « phase 2 », suite à la finalisation des périmètres et des fiches de poste, les cadres qui voudront postuler sur les postes de directeurs et de directeurs adjoints devront formuler sur « une fiche » trois vœux prioritaires et motivés et fournir un CV. Un comité de sélection, constitué du DGA-SD, de ses deux directeurs de pôles et au dernier moment d'un représentant de la DGA-RH, se réuniront « pour élaborer des propositions d'affectation en fonction des vœux exprimés ». En toute transparence ? Cela va de soi pour l'administration puisque 4 critères viendront guider la sélection.

**Pour la FSU, l'analyse est plus nuancée. Euphémisme ? A vous de juger à partir de l'ordre fixé par l'administration.**

**1<sup>er</sup> critère : le « grade ».** Car comme tout le monde le sait dans la fonction publique, en même temps que le grade fait le statut il fait également la compétence. Or si les postes créés seront fléchés sur tel ou tel grade, ils requièrent tous des compétences sensiblement différentes. Alors, comme l'affirme la note, comment entendre la priorité qui sera donnée lors de candidatures multiples « à compétences égales » au « grade requis » ? Sur la base de quel référentiel s'évaluera l'égalité des compétences ? Qui élabore ce référentiel ?...

**2<sup>ème</sup> critère : les « aptitudes à exercer la fonction »** qui s'évalueront à partir de la « prise en compte des évaluations professionnelles ». Ce qui de prime abord peut apparaître comme un critère cohérent devient plus ambigu à la lecture de la reconfiguration de la DGA-SD. En effet, comment tenir compte d'une évaluation professionnelle portant sur un poste qui n'existe plus pour l'adapter à un poste qui n'existe pas encore et dont les contours seront réellement définis par la pratique ? Sauf à nommer par avance les aptitudes requises, ce qui n'est pas encore fait...

**3<sup>ème</sup> critère : « l'expérience professionnelle »** qui se résume dans la note par le « **parcours professionnel** » du prétendant. Tout le monde sait la diversité des parcours dans le champ social. Certains sont entrés par la filière administrative, d'autres par celle sociale ou encore médico-sociale ; certains sont entrés dans la fonction publique directement après l'obtention de leur concours, d'autres après 20 ans de pratique dans le travail social... Bref, comment traduire dans le réel un critère de qualité pour différencier les parcours ? Verra-t-on la filière administrative prendre systématiquement le dessus sur toutes les autres ?...

**Enfin, 4<sup>ème</sup> critère, et non le moindre : les « motivations ».** Pourquoi avoir mis les motivations en 4<sup>ème</sup> position ? Mystère. Sinon peut-être parce qu'en obligeant les postulant à formuler trois vœux, très certainement pour la plupart au moins deux d'entre eux ne correspondront à des souhaits réels mais exigés par la réalité. La motivation trouvera les limites structurelles de la réorganisation, au point même que l'administration prévoit pour les « cadres affectés qui ne seraient pas satisfaits du poste occupé à l'issue de ce processus » la consultation d'un « conseiller parcours professionnel à la DGA-RH dans les deux mois suivant cette affectation » ! Magnanime, la règle d'ancienneté des trois ans avant d'effectuer une nouvelle mobilité déjà largement bafoué chez les cadres ne leur sera pas « opposable ». Comment après cela parler de motivations ?...

**Au-delà de la constitution de 4 critères de sélection surprenants (et notez que le 5<sup>ème</sup>, « L'implication dans la réorganisation », a été abandonné), c'est la procédure formelle de cette « 2<sup>ème</sup> phase » pour les affectations de postes qui pose question. Car une fois passée les fourches caudines du « comité de sélection », il y aura ceux qui verront la fumée blanche s'élever (et tant pis si c'est pour honorer le 3<sup>ème</sup> vœu !) et qui devront être heureux d'être les élus, puis il y aura les autres !**

Les autres, c'est cette catégorie de cadre qui n'aura vu aucun de ses vœux satisfait lors de la « 2<sup>ème</sup> phase ». Celui-là sera convoqué à un entretien pour que lui soit dit ce qui ne convient pas et, toujours magnanime, la hiérarchie lui proposera un poste. **Ce qui est remarquable, c'est qu'après les entretiens habituels de recrutement qui permettent l'évaluation des compétences des candidats, voilà que la DGA-SD invente les entretiens d'évaluation de leurs incompétences !** A la suite de cet entretien qui, n'en doutons pas, sera riche d'interactions, le candidat malheureux « fait part de sa position par écrit, afin de signifier officiellement son accord ou son refus de la proposition » faite et à laquelle forcément il n'a jamais pensé... Par contre, sa hiérarchie ne s'oblige à aucun écrit que le salarié pourrait éventuellement faire valoir en cas de contestation sur le fonds et/ou la forme de son éviction du processus de sélection. On ne sait jamais, il lui viendrait peut-être l'idée de faire valoir ses droits !

Et qu'on se rassure, ceux qui n'auront pas eu la chance d'être retenu au grattage de la « 2<sup>ème</sup> phase » pourront prétendre au tirage de la « 3<sup>ème</sup> phase » ! Autrement dit, ils pourront à nouveau formuler trois vœux, trois motivations sur la base d'un CV identique pour postuler aux « postes de chefs de services et autres cadres (*sic* !) ». Et se soumettre une nouvelle fois aux 4 désormais fameux critères qui prennent pour cette catégorie et de manière surprenante un ordre différent...

Et si le candidat n'est toujours pas retenu, en dehors du sentiment de rejet dont il peut se sentir légitimement victimes, une proposition lui sera faite qui déclenchera une « procédure d'affectation d'office ». Et toujours sans l'obligation d'un écrit de la hiérarchie motivant le processus...

Ces quelques exemples issus d'une note qui comporte bien d'autres interrogations, soulèvent des problèmes rédhibitoires :

- D'abord un **traitement discriminatoire** de la mobilité des cadres selon la DGA dans laquelle ils évoluent et/ou postulent ! Alors que le statut de la fonction publique territoriale oblige à une égalité de traitement, la DGA-SD invente un processus particulier pour certains cadres et dans certaines directions !
- Ensuite, dans une vision très montpelliéro-centrée, l'administration a omis dans la sélection le **critère géographique**. Une paille ! Car contrairement à Alco où le changement d'affectation implique souvent un « simple » changement de couloir ou d'étage, la plupart des cadres concernés par la réorganisation seront confrontés à la mobilité géographique. Curieusement, rien n'est dit à ce sujet crucial pour l'ensemble des agents.
- Puis, l'absence totale de transparence du dispositif de sélection qui s'opère **sans aucun référentiel précis** et surtout d'écrits de la direction des motifs de refus de satisfaction des souhaits des agents obérant toutes les possibilités de recours des agents.
- Enfin, **quid des conséquences d'un tel processus sur les personnels**. Car peu nombreux seront les cadres pleinement satisfaits de leur affectation, ce qui devrait entraîner une forme de disqualification aux conséquences négatives certes sur le bien-être au travail des encadrants, mais aussi sur la qualité d'accompagnement des équipes et le par conséquent sur le rendu du service public.

**Pour ces raisons – et bien d'autres qui feront l'objet d'un exposé lors du prochain CT déjà décalé au 16 février – nous informons qu'en l'état le syndicat FSU votera contre la proposition de l'administration départementale sur la mobilité des cadres de la DGA-SD ! Car au-delà des cadres, nous refusons qu'en cascade l'ensemble des agents soit soumis à ces règles iniques de mobilité !**



# Dépendance

## Le rapport de l'IGAS et de l'IGA sur l'évaluation du volet "domicile" de la loi Vieillesse

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et celle de l'administration (IGA) ont réalisé une mission d'évaluation du volet « domicile » de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (loi ASV). Cette loi comporte plusieurs dispositions visant à améliorer la qualité de la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie et l'accessibilité des services nécessaires pour y parvenir.

Relevant une application complexe pour tous les acteurs il pointe aussi les difficultés de concrétisation du libre choix laissé aux personnes âgées. Il souligne aussi que la nature des aides individuelles éligibles est "peu lisible" et les conditions d'octroi de ces aides sont fondées "sur des critères discutables, qui doivent être simplifiés". Bien que leur étude ait été limitée à 17 départements il constate l'hétérogénéité du déploiement selon les départements (politiques différentes, organisation, démographie et moyens économiques disparates).

Le rapport avance plusieurs recommandations de simplification concernant notamment la compensation des charges nouvelles des départements et les obligations de procédures (redundantes) imposées aux services d'aide et d'accompagnement à domicile en matière d'évaluation.

Enfin, est noté que la question des aidants doit s'envisager de façon large en englobant les personnes en situation de handicap et les personnes vivant avec une maladie chronique invalidante.

Cela pourrait prendre la forme d'un plan propre aux « aidants ».

Précisons que le département de l'Hérault, contrairement à celui de l'Aude n'a pas été audité. ■

**En savoir + :** Évaluation de la mise en oeuvre de la loi d'adaptation de la société au vieillissement pour le volet domicile - A-C.Bensadon et C.Daniel (IGAS) - F.Scarbonchi (IGA) : <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article624>



**Les plans notifiés par les départements aux bénéficiaires de l'APA prévoient quasi systématiquement le recours à de l'aide humaine.**

Fin 2011, les plans notifiés par les départements aux bénéficiaires de l'APA prévoient quasi systématiquement le recours à l'aide humaine. Près de quatre plans sur dix incluent également des aides techniques ou ponctuelles. La téléalarme et les fournitures d'hygiène sont alors le plus fréquemment proposées. Trois quarts des plans comportant de l'aide humaine prévoient le recours exclusif à des services prestataires, plus faciles à gérer au quotidien par les bénéficiaires.

**En savoir + :** Allocation personnalisée d'autonomie : les aides apportées aux personnes âgées - DREES, Études et Résultats n° 1033, 12 octobre 2017 : [http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er\\_1033\\_.pdf](http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er_1033_.pdf)

**Personnes âgées dépendantes : les dépenses de prise en charge pourraient doubler d'ici à 2060**

Tous financeurs confondus, les dépenses de prise en charge des personnes âgées dépendantes représentent 30,0 milliards d'euros en 2014, soit 1,40 point de PIB. Plus des trois quarts de ce montant (23,7 milliards d'euros, soit 1,11 point de PIB) sont financés par les pouvoirs publics. Cette somme recouvre les dépenses de santé, de prise en charge de la perte d'autonomie et d'hébergement. Selon le scénario de référence choisi pour cette étude, la dépense publique de la dépendance augmenterait très fortement d'ici à 2060 pour atteindre 2,07 points de PIB, et la dépense totale doublerait presque à 2,78 points de PIB. Les plus fortes évolutions seraient observées de 2030 à 2045, pour des raisons démographiques. ■

**En savoir + :** DREES, Études et Résultats, n° 1032, 12 octobre 2017 : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1032.pdf>



**Premiers résultats de l'enquête CARE « ménages » sur les personnes âgées dépendantes vivant à domicile en 2015.**

4 % à 10 % des personnes âgées de 60 ans ou plus vivant à domicile sont dépendantes au sens du groupe iso-ressources (GIR), selon que l'on retienne une définition restreinte ou large. Selon les indicateurs disponibles, la France métropolitaine compterait ainsi entre 0,4 et 1,5 million de personnes âgées en perte d'autonomie vivant à domicile. Ces estimations sont les premiers résultats de l'enquête « Capacités, Aides et Ressources des seniors (CARE) ménages », volet seniors, réalisée par la DREES en 2015. À domicile, la perte d'autonomie a globalement baissé entre 2008 et 2015. Le volet « institutions » de l'enquête CARE était attendu pour fin 2017, il devrait

permettre de savoir si les baisses observées à domicile le sont aussi en institution ou si elles se sont traduites par une augmentation de la dépendance en institution. ■

**En savoir + :** [http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er\\_1029.pdf](http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er_1029.pdf)

# ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

## Report du PPCR

**Décret n°2017-1737 du 21 décembre 2017** (JO du 23 décembre 2017) modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière. Ce décret procède au report des mesures de revalorisations indiciaires prévues, à compter du 1er janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points prévue pour les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

En savoir + :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036250477&dateTexte=&catégorielLien=id>

**Décret n°2017-1736 du 21 décembre 2017** (JO du 23 décembre 2017) portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.

Ce décret procède au report des mesures statutaires prévues, à compter du 1er janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. A ce titre, les mesures de création de corps et de cadres d'emplois, de grades et d'échelons ainsi que les dispositions modifiant les règles de classement et de reclassement des fonctionnaires civils seront mises en œuvre douze mois après les dates mentionnées au sein des textes réglementaires publiés avant l'entrée en vigueur du présent décret.

En savoir + :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036250090&dateTexte=&catégorielLien=id>

**Décret n°2017-1709 du 13 décembre 2017** (JO du 21 décembre 2017) portant modification du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Ce décret, dont les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2018, traduit le report d'un an de l'entrée en vigueur du protocole «parcours professionnels, carrières et rémunérations» pour les montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036236991&dateTexte=&catégorielLien=id>

## CSG : indemnité compensatrice

Note

d'information du 14 décembre 2017 (publiée le 19 décembre 2017) relative à la mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale Généralisée (CSG). Calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017, l'indemnité vise à compenser l'écart entre la perte de rémunération nette induite par la hausse de la CSG et le gain résultant de la baisse ou de la suppression des cotisations salariales chômage et maladie. La formule de calcul est la suivante :

$$I = [ (R2017 \times 1,6702\%) - \text{Cotisations} ] \times 1,1053 / 12$$

En savoir + :

[https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/FPT/note\\_info\\_indemnite\\_compensatrice\\_csg\\_2018.pdf](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/FPT/note_info_indemnite_compensatrice_csg_2018.pdf)

## Hausse du SMIC

Depuis le 1er janvier 2018, le montant du SMIC brut horaire est porté à 9,88 € (augmentation de 1,23 %), soit 1 498,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

- soit 1 131,43 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins vingt salariés à cette date ;

- soit 1 260,74 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 39 heures hebdomadaires pour les autres entreprises. Le minimum garanti s'établit à 3,57 € au 1er janvier 2018.

**En savoir + :** Le Décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017 (JO du 21 décembre 2017) portant relèvement du salaire minimum de croissance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036240563&dateTexte=&catégorielLien=id>

## ENFANTS CONFIÉS : Visite en présence d'un Tiers

La loi du 14 mars 2016 a étendu la possibilité pour le juge des enfants d'ordonner que le droit de visite de l'enfant soit exercé en présence d'un tiers aux situations dans lesquelles l'enfant a été confié à une personne, parent, tiers digne de confiance ou membre de la famille, le juge des enfants devant désormais dans tous les cas motiver spécialement sa décision. Ce décret a pour objet de préciser les modalités selon lesquelles est organisée cette visite en présence d'un tiers.

**En savoir + :** Décret n°2017-1572 du 15 novembre 2017 (JO du 17 novembre 2017) relatif aux modalités l'organisation de la visite en présence d'un tiers prévue à l'article 375-7 du code civil :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036032940&dateTexte=&catégorielLien=id>

## Affiliation à la CNRACL pour les fonctionnaires à temps non-complet

La deuxième chambre civile de la Cour de Cassation a rendu un arrêt en novembre 2017 indiquant que l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui dispose que les fonctionnaires à temps non complet ne peuvent être affiliés à la CNRACL que s'ils consacrent à leur service un nombre minimal d'heures fixé par délibération de cette caisse, institue une discrimination indirecte contraire au droit de l'Union européenne, a jugé la CCass.

**En savoir + :** Cour de Cassation, 9 novembre 2017, Mme X. c/ CNRACL (n° 16-20404) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriludi.do?oldAction=rechJuriludi&idTexte=JURITEXT000036006628&fastReqId=1357027013&fastPos=1>



# Femme, homme, conjoint(e)... un enfant arrive ou est déjà là ? Saisissez vos droits !

## Vous allez être papa OU vous êtes le (la) conjoint(e) de la mère ?

**D**epuis le 1 juillet 2013 les droits ont en effet été étendus au conjoint de la mère afin de permettre aux différentes configurations parentales d'être égales dans leurs droits, on s'en félicite !  
 Vous pouvez bénéficier d'un congé de 3 jours ouvrables dans les 15 jours suivant la naissance ou l'adoption. En cas de naissance multiple la durée du congé n'est pas augmentée.

A cela peut s'ajouter un congé dit « de paternité et d'accueil », destiné au père OU conjoint(e) de la mère, congé d'une durée maximale de 11 jours consécutifs (incluant samedi, dimanche et jour férié) pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissance multiple. Il peut se prendre à compter des trois jours de naissance et à concurrence des 4 mois de l'enfant selon votre souhait.

Au regard de nos voisins européens, si l'on pourrait penser que la France n'a pas à rougir de la durée de son congé paternité, c'est sans prendre en compte ce qui existe en terme de congé parental (<http://www.leparisien.fr/laparisienne/actualites/societe/le-conge-paternite-obligatoire-ce-qui-se-fait-en-europe-31-10-2017-7365501.php>). En effet, si l'on prend l'exemple de la Norvège où le congé parental est d'une durée d'un an dont 46 semaines indemnisées à 100% du salaire ou 56 semaines à 80%, on peut se laisser aller à rêver qu'il puisse un jour en être ainsi dans notre pays. En effet à l'heure d'un appel reconnu et généralisé pour la parité homme-femme, quoi de mieux que de demander à ce qu'il puisse aussi être reconnu dans la sphère privée et ce dans l'intérêt de nos enfants ? Nous vous invitons en ce sens à signer symboliquement cette pétition : <https://www.change.org/p/pour-un-conge-C3%A9-paternit%C3%A9-digne-de-ce-nom>

## Vous allez être maman ?

**ATTENTION :** Depuis le 01 janvier 2018 les fonctionnaires titulaires et contractuels sont de nouveau soumis à un délai de carence d'un jour en cas d'arrêt maladie. Il est important de retenir qu'il ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard).

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez un enfant et vous avez moins de deux enfants à charge ou nés viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge ou nés viables	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

A ces durées peuvent également s'ajouter 2 semaines pour grossesse pathologiques et 4 semaines pour couches pathologiques. Ces périodes seront considérées au même titre que le congé maternité dans le cadre de votre traitement de salaire et ne seront donc pas considérées comme une période de maladie.





## Vous adoptez ?

Si les deux parents travaillent, ils peuvent se répartir entre eux les périodes citées ci-dessous à la condition que pendant cette période ils cessent toute activité.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants à charge avant adoption	Durée	Jours supplémentaires si le congé est partagé entre les parents
1	0 ou 1	10 semaines	11 jours
1	2 ou plus	18 semaines	11 jours
2 ou plus		22 semaines	18 jours

## Un congé parental, ça vous tente ?

Une fois l'enfant arrivé vous pouvez prétendre à un congé parental de plein droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut vous le refuser). Vous pouvez ainsi arrêter votre activité totalement ou partiellement à concurrence des trois ans de votre plus jeune enfant (ou de l'enfant de votre conjoint dès lors que vous l'avez à charge au sens CAF) et ce que vous en ayez déjà ou non. Cette date d'anniversaire des trois ans de l'enfant est à ne pas confondre avec les droits à compensation CAF que cela vous ouvre pour venir « compenser » l'absence de salaire.

En effet le congé parental s'il peut être pris simultanément n'ouvre, depuis sa réforme au 01 janvier 2015, qu'un droit à compensation de la CAF (PrePare // voir ci-dessous) à raison de :

- 6 mois par adulte à concurrence des 1 an de l'enfant pour un premier enfant (incluant la période de maternité pour la femme)
- 2 ans par adulte à concurrence des 3 ans de l'enfant à partir de deux enfants (incluant la période de maternité pour la femme) avec la possibilité de prendre une partie ou la totalité de la période simultanément.

Il est à noter qu'en cas d'adoption d'un enfant de 3 à 16 ans les parents peuvent également bénéficier d'un congé parental ou temps partiel mais limité à une seule année.

Lorsque vous optez pour un temps partiel il est de plein droit entre 50 et 80% et vous permet de conserver une cotisation retraite taux plein. La compensation CAF est de même durée que le temps plein mais les montants varient de 145 euros à 395 euros.

**Un petit plus !** Lorsque les deux parents sollicitent simultanément la PreParE dans le cadre d'un temps partiel à 80% la compensation n'est pas de 146,21 euros X 2 (soit 292,42 euros) comme on pourrait le penser mais de 392,29 euros et ce afin d'encourager les deux membres du couple à se saisir de cette possibilité de temps avec l'enfant.

Prendre un congé parental a un coût indéniable et la perte de revenus laisse souvent à penser que c'est un projet qui n'est pas réalisable. Il est alors intéressant de projeter au-delà de la perte nette de salaire mensuelle les répercussions que cela aura à N+1 et N+2 dans les droits CAF, le coût horaire de garde, les impôts sur le revenu et locaux mais aussi les éventuelles aides indirectes (participation employeur sur les CESU, le contrat santé ou prévoyance. Ces calculs, s'ils peuvent paraître complexes, mettent souvent en exergue que la perte financière ressentie pendant le congé parental est amoindrie sur du moyen et long terme.

## Parlons argent !

Non, on ne fait pas d'enfants pour avoir des allocations familiales, mais oui il existe des droits et ils peuvent permettre de venir alléger les dépenses liées à la charge des enfants et venir ainsi augmenter le pouvoir d'achat de toute la famille et ce dès le premier enfant ! Il faut dans ce cadre avoir le réflexe de signaler à la CAF l'événement à venir et ce dès le premier examen prénatal aux trois mois de grosses. *A titre indicatif, nous vous précisons les montants valables jusqu'au 31 mars 2018, les modulations étant toujours liées aux ressources :*

- Le supplément familial de traitement (SFT) : allocation propre aux fonctionnaires, lire en partie 3 du dossier.
- Les allocations familiales : à compter du second enfant elles s'échelonnent entre 32,47 euros et 462,61 euros selon la composition familiale (avec un supplément pour chaque enfant en sus de quatre) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13213>
- Le complément familial : à compter de trois enfants à charge entre 3 et 20 ans, il varie de 169,03 à 236,71 euros (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13214>)



- la PAJE (prestation accueil du jeune enfant) incluant : (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13218>)
  - la prime à la naissance ou à l'adoption : 923,09 euros, versée sous condition de ressource avant la fin du dernier jour du 2<sup>ème</sup> mois suivant la naissance (doublée ou plus si naissance multiple) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2550>)
  - l'allocation de base : versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant : de 92,31 euros à 184,62 euros (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2552>)
  - la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) : si vous avez interrompu votre activité professionnelle totalement ou partiellement vous pourrez percevoir un montant compris entre 146,21 euros et 640,90 euros à concurrence des trois ans du plus jeune de vos enfants. Le montant varie selon le nombre d'enfant et la durée de compensation choisie. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>)
  - le Complément libre de choix du mode de garde (Cmg) - Assistante maternelle / Garde à domicile / Micro-crèche : il s'agit d'une prise en charge partielle de la rémunération d'une ASMat. Il concerne les enfants de 0 à 3 ans et de 3 à 6 ans selon des barèmes distincts et va de 87,54 euros à 462,78 euros avec un reste à charge obligatoire de 15% minimum. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F345>)
- L'allocation de soutien familial (ASF) : à concurrence de 109,65 euros par enfant et par mois si vous élevez seul(e) votre enfant et que l'autre parent ne participe plus à son entretien ou que la pension alimentaire est inférieure à 109,65 euros par mois (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F815>)
- Les allocations logement : si vous en bénéficiez la naissance d'un enfant ou d'un nouvel enfant peut venir modifier le montant et cela que vous soyez locataire ou accédant à la propriété. Cela peut également être le cas si vous prenez un congé parental et assumez donc une baisse de ressource. Pensez à faire la simulation ! (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20360>)



## Vos avantages et droits spécifiques au conseil départemental de l'Hérault

### Avant :

- A compter du 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse vous pouvez bénéficier d'une heure par jour non cumulable qui peut vous permettre de déroger aux plages fixes sous réserve des nécessités de service. Il suffit pour cela de faire un courrier à l'administration en y joignant le justificatif nécessaire. (page 28 guide des absences)
- Vous pourrez également bénéficier d'une absence horaire ou allant jusqu'à la demie journée pour assumer les 7 examens prénataux conseillés dans le cadre de votre suivi de grossesse. (page 29 guide des absences)
- Le ou la conjoint(e) de la femme enceinte (donc pas nécessairement le père de l'enfant à naître) peut également bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens. (page 29 guide des absences)

Si l'on ne peut qu'apprécier l'effort fait par l'administration pour permettre aux femmes enceintes et à leur conjoint(e) d'avoir l'octroi de ces temps, on peut par ailleurs déplorer qu'il ne soit pas accordé aux personnes ou couple en démarche d'adoption notamment dans le cadre de la demande d'agrément ou bien encore aux personnes étant dans le cadre d'un processus médical en vue d'avoir un enfant des temps identiques et qui pourraient s'apparenter à des espaces liés à la préparation de l'arrivée d'un enfant.

### Pendant :

- Dès lors que vous avez plus de 6 mois de service dans la collectivité il est à noter que pendant le congé maternité vous percevrez automatiquement votre salaire à plein traitement quand bien même vous étiez à temps partiel.
- Solliciter l'octroi de 50 CESU en sus de ceux que vous pouvez demander habituellement avec une partie prise en charge par notre employeur (allant de 1 euro à 9 euro par valeur faciale de 14 euros). Si vous n'avez pas l'habitude d'en utiliser il est bon de savoir que cela pourra vous permettre, entre autre, de payer l'éventuel mode de garde de votre enfant (ASMAT, crèche,...)

### Après :

- Vous pourrez prétendre à un examen post-natal allant d'une heure à la demi-journée s'il ne peut avoir lieu en dehors des heures de service. En effet si par exemple vous avez RV à 15h il est en effet difficilement possible en fonction du lieu de faire l'aller-retour.
- Si vous allaitez il vous sera possible de prétendre à une heure par jour pour aller donner le sein à votre enfant, cette absence accordée sur justificatif médical impérativement renouvelé au-delà du 1er anniversaire de l'enfant (guide des absences, p.30)
- Prendre un congé parental de plein droit dès lors que l'enfant est à charge au sens CAF (qui ne peut donc être refusé jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant) à temps plein, 50%, 60%, 70% ou 80%. Si cela peut ouvrir droit à une compensation CAF

.../...





comme explicité dans la première partie de ce dossier il est bon de retenir qu'en tant qu'agent du CD34 pour un 80% vous percevez un salaire de 86%. Il est aussi important de savoir que cela n'impacte en rien vos cotisations retraite et votre avancement de carrière. Attention le temps partiel à 90% (payé 92%) ne relève pas du plein droit ; sur autorisation il peut vous être refusé et surtout il ne permet ni le maintien des cotisations retraite à taux plein ni une compensation de la CAF dans le cadre de la PreParE.

- Dans le cadre d'un temps partiel à 80% vous pouvez solliciter l'allongement journalier de vos heures de travail. Cette demande vous permettra le maintien de la totalité des 26 JTL d'un temps plein mais pour autant lorsque vous prendrez une semaine de congés vous n'aurez que 4 jours à poser.
- Si le congé parental se sollicite par période de 6 mois et est valable jusqu'aux 3 ans de l'enfant il est toujours possible de venir solliciter une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. Ce dispositif est intéressant dans la mesure où la période demandée peut être plus courte (1 mois par exemple) et n'enlève en rien les éventuels droits CAF auxquels vous pourriez prétendre.
- Le département prévoit pour les enfants des agents différentes aides, de la carte cadeau pour Noël à l'allocation de garde du jeune enfant en passant par les subventions pour les séjours enfants (colonies, centre aéré ... Voir page du numéro un de Comprendre&Agir) à une allocation enfant handicapé.

jeune enfant en passant par les subventions pour les séjours enfants (colonies, centre aéré ... Voir page du numéro un de Comprendre&Agir) à une allocation enfant handicapé.

- Vous pourrez bénéficier jusqu'à 10 jours de garde enfant malade ou d'absence de mode de garde (fermeture crèche, école, hospitalisation en ambulatoire) qui peuvent venir vous soulager en cas d'imprévu. Ces jours sont proportionnels au temps de travail et à partager pour moitié entre les conjoints s'ils sont tous deux agents du conseil départemental. Si votre conjoint travaille dans le privé, vous devrez fournir un document complété par son employeur et attestant du nombre de jours dont il peut bénéficier et à moins qu'il y renonce, les jours qui vous seront attribués seront alors minorés du nombre de jours dont il peut bénéficier.

- Lors de la naissance d'un enfant, nombreuses sont les mutuelles à vous accorder une subvention sous forme d'un versement ou d'une première année d'adhésion gratuite. Certaines assurances le font aussi, pensez à regarder vos contrats...

- Le Supplément familial de traitement (SFT) : il est versé à l'agent titulaire ou stagiaire (si vous êtes en couple avec un autre fonctionnaire cette allocation ne pourra être donnée qu'à l'un des deux) assumant la charge effective d'au moins un enfant. Une partie de son montant étant proportionnel au régime indemnitaire de traitement, si vous êtes en couple avec un fonctionnaire il sera opportun que celui qui en demande l'octroi soit celui qui perçoit le plus gros traitement (car le montant sera donc plus élevé). Le SFT est versé jusqu'à l'âge de 20 ans sous condition. Le montant est comme suit :

Enfant(s) à charge	Élément fixe (en euro)	Élément proportionnel (%)
1 enfant	2,29	Néant
2 enfants	10,67	3%
3 enfants	15,24	8%
Par enfant en plus au-delà du 3ème	4,57	6%

On peut remarquer que le calcul du SFT est en partie proportionnel au traitement de régime indemnitaire et en déduire que plus le salaire est élevé plus le SFT l'est aussi. Nous déplorons ce mode de calcul qui désavantage les plus bas salaires. ■

## Le PLFSS : vigilance pour les parents donnant naissance à partir du 01 avril 2018 !

### Vos droits vont changer avec une baisse des aides existantes

Le PLFSS 2018 (projet de loi de finances de la Sécurité sociale) dévoilé récemment par le gouvernement prévoit une baisse du montant de la PAJE (prestations d'accueil du jeune enfant) en alignant les barèmes de montants et de plafonds de ressource de l'allocation de base sur ceux du complément familial.

En effet s'il met en avant une priorité pour les foyers monoparentaux en augmentant le mode de garde, il entérine par ailleurs la modification du montant et des critères d'attribution de la PAJE entraînant une baisse du montant de l'allocation pour l'ensemble des familles et même l'exclusion d'un certain nombre d'entre elles.

En pratique :

- 78000 foyers monoparentaux percevront une augmentation de 138 euros par mois dans le cadre du CMG (complément mode de garde) ce qui exclue tous les foyers précaires dès lors que les gens sont en couple
- 1,5 millions de foyers percevront une baisse de 15 euros par mois avec une PAJE passant de 184 à 169 euros, ce qui représente une perte de 180 euros par mois
- Modification des plafonds des ressources entraînant une exclusion de 10% de famille en sus des 20% déjà exclues du dispositif PAJE et 5% pour la prime à la naissance

Ce projet de loi risque de venir à nouveau bousculer les droits et surtout les diminuer. Nous vous appelons donc à y être très attentif et le cas échéant à vous mobiliser afin que les aides en faveur des familles ne soient pas revues à la baisse ce qui contribuerait à une nouvelle amputation de votre pouvoir d'achat. ■



# Famille

## « Parents après la séparation »

Un MOOC lancé à titre expérimental par la CAF du Gard

Le site <http://www.mooc-parents-separations.caf30> propose un module de formation à distance destiné aux parents confrontés à une séparation. Après une inscription en ligne gratuite, le cours accessible à tous depuis le mois de juin 2017 permet, à partir de trois étapes constituées de vidéos, d'informations, d'explications, de commentaires, de quiz, d'aborder sous une forme ludique et pédagogique les principaux aspects psychologiques de la séparation et leur impact sur les enfants, les aspects juridiques et les modalités d'exercice de l'autorité parentale, ainsi que la médiation familiale avec des conseils pour mieux communiquer entre parents. Les différentes étapes de la formation concentrent toutes les situations pour accompagner les parents dans leurs démarches en cas de séparation. Elles permettent d'y voir plus clair dans la nouvelle organisation familiale à mettre en place, dans l'intérêt des enfants et en concertation avec l'autre parent. A l'issue du parcours pédagogique, il est possible d'obtenir une attestation de suivi qui permet de démontrer les diligences du participant, ainsi sensibilisé à l'impact de la séparation sur l'enfant et l'intérêt de la médiation familiale. Depuis le décret du 11 mars 2015, il faut en effet justifier d'une tentative de résolution amiable des conflits pour saisir le Juge aux affaires familiales (Jaf). Cet outil innovant vient ainsi s'adosser à la démarche de déploiement d'une nouvelle offre institutionnelle dans les situations de séparation, marquée notamment par le lancement en janvier 2017 de l'Agence de recouvrement des impayés de pension alimentaire (Aripa), mais aussi la mise en place des réunions d'information collective « parents après la séparation ». Signalons que ce MOOC a été conçu par la CAF du Gard qui en pilote l'expérimentation jusqu'en décembre 2017, avec l'appui de spécialistes tel que Marc Juston, magistrat honoraire, expert de la médiation familiale. Destiné au grand public, il peut également servir aux professionnels et aux structures chargés d'accompagner et d'orienter les familles. Une présentation vidéo de ce dispositif innovant est accessible en page d'accueil. ■

Accès au site « Parents après la séparation » : <http://www.mooc-parents-separation.caf30.fr/>

## L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples

Parmi les parents biactifs de jeunes enfants, six sur dix travaillent tous les deux en journée, du lundi au vendredi. Une faible durée d'activité et des horaires asynchrones, qu'ils soient choisis ou subis, permettent aux parents de disposer davantage de temps auprès de leur(s) enfant(s). Aussi, bien que les horaires décalés soient plus souvent alternants et moins flexibles que des horaires ordinaires, ils favorisent la garde parentale.

Du lundi au vendredi, entre 8h et 19h, les parents d'un enfant de moins de 3 ans qui travaillent, accordent en moyenne 70 % de leur temps disponible à sa garde et jusqu'à 80 % si la mère travaille tôt en matinée ou de nuit. Les mères passent en moyenne plus de temps avec leur enfant, y consacrant les trois-quarts de leur temps disponible contre moins de 60 % pour les pères.

Cependant, les pères assurent la majorité du temps de garde parentale dans trois couples biactifs sur dix. C'est le cas quand ils ont une faible durée de travail hebdomadaire, travaillent à domicile ou ont des horaires décalés ou alternants. Ils consacrent alors en moyenne 2h40 par jour aux enfants, ce qui reste inférieur d'une heure dix au temps accordé par les mères lorsqu'elles assurent majoritairement la garde. ■

En savoir plus : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-058.pdf>

## Les effets des prestations sociales sur le niveau de vie des ménages les plus modestes

En France, diverses prestations sociales visent à soutenir le niveau de vie des plus modestes : revenu de solidarité active (RSA), allocations logement, prestations familiales, prime d'activité, complément familial, etc. Leurs règles d'articulation sont nombreuses et leurs barèmes généralement modulés selon les caractéristiques des ménages. La dernière étude de la DREES revient sur la redistribution des prestations sociales et leurs effets sur le niveau de vie de ces personnes.

Pour cela, elle a mené une étude par cas « types » afin de comprendre les montants de prestations sociales dont un ménage peut bénéficier, selon sa configuration et ses revenus d'activité. Elle permet aussi d'étudier la redistribution opérée par les prestations sociales dans leur ensemble et leur caractère incitatif à l'emploi.

Fin 2016, une personne seule, sans enfant, locataire et sans ressource initiale, dispose d'un revenu disponible de 756 euros mensuels grâce au RSA et aux aides au logement. Avec un revenu d'activité égal au smic à temps plein (1 142 euros nets), elle dispose de 1 300 euros mensuels, notamment grâce à la prime d'activité. Les prestations familiales (allocations familiales, allocation de soutien familial, allocation de rentrée scolaire, etc.), versées pour certaines dès le premier enfant, permettent, elles, d'augmenter le niveau de vie des familles, tout comme le permet également la modulation, selon la configuration familiale, des plafonds de ressources pour l'éligibilité à certaines prestations sociales.

L'étude montre que lorsque le ménage ne perçoit aucun revenu d'activité, son niveau de vie est systématiquement en dessous du seuil de pauvreté à 60 %, soit près de 1 013 euros par mois. ■

En savoir + : Antoine Loubet et Simon Fredon (DREES), « Redistribution : les effets des prestations sociales sur le niveau de vie des ménages les plus modestes » : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/>



la famille

# LES EMPLOIS AIDÉS DANS L'IMPASSE

## La FSU Territoriale de l'Hérault soutient le mouvement associatif en lutte contre la fin brutale des contrats aidés.

Deux « Journées Noires des Associations » ont été organisées le 18 octobre et le 10 novembre 2017. Le 13 décembre 2017 plus de 400 personnes répondaient à l'appel du collectif des crèches de l'Hérault et manifestaient à Montpellier pour dénoncer le désastre d'une fin brutale, non concertée et non préparée des contrats aidés dans leur secteur d'activité (voir notre appel publié sur Dclac à la page intranet de notre syndicat). Derrière une décision justifiée budgétairement de manière simpliste c'est un immense plan social qui est en marche...

310 000 emplois aidés ont été financés en 2017 (contre 459 000 en 2016) et 200 000 contrats seront budgétés en 2018. Tous les secteurs sont concernés : enfance, éducation, loisirs, santé, culture... Avec près de 100 000 emplois aidés, les employeurs de la Fonction Publique Territoriale ont recours à de nombreux collègues relevant de ce « statut d'emploi » pour assurer des activités au sein des services publics locaux mais aussi via le tissu associatif. Derrière ces chiffres ce sont des dizaines de milliers de personnes en difficulté sur le marché de l'emploi qui ne pourront accéder à un travail et améliorer leurs conditions de vie mais aussi des milliers d'associations qui œuvrent pour le service public et l'intérêt général qui devront réduire leurs prestations et services si elles parviennent à « survivre ». Selon le Gouvernement ces emplois sont inefficaces et coûteux. La réalité est pourtant toute autre.

### Inefficace les contrats aidés ?

Il faut distinguer les contrats aidés des secteurs marchands et ceux intervenant dans le secteur non marchand. Cette distinction est d'autant plus importante car si en tant de crise de l'emploi les contrats aidés non-marchand à destination de l'Etat, des collectivités territoriales et des associations ont un effet net sur l'emploi par la création ou l'amélioration de services et donc la création d'un emploi supplémentaire, le secteur non marchand peut quant à lui profiter d'un « effet d'aubaine » et se diriger vers un contrat aidé plutôt qu'un contrat traditionnel. Il faut d'ailleurs noter qu'un des arguments du



Gouvernement est de supprimer en priorité les contrats aidés du secteur marchand qui ne représentent que 17% de l'ensemble des contrats alors qu'il supprime au total la budgétisation de plus de 56% de contrats aidés... Sur l'efficacité le secteur marchand est plus performant (en 2014 67% des personnes sortant d'un CUI-CIE étaient dans l'emploi contre 41% pour les CUI-CAE) mais les chiffres sont à pondérer par le fait que les critères d'accès pour les emplois aidés dans le secteur non-marchand visent les publics plus en difficulté. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail a récemment indiqué que, contrairement au jugement couperet de Mme Pénicaud, « à court terme, les contrats aidés, particulièrement ceux du secteur non marchand, permettent de soutenir efficacement l'emploi », la DGEFP rajoutant dans une note à la Ministre du Travail non rendue publique que « les contrats aidés sont un des outils les plus efficaces pour diminuer à court terme le chômage »...

Nous savons aussi que l'efficacité en matière d'emploi n'est pas qu'une affaire de chiffres et que le travail a encore une valeur centrale dans nos sociétés. Nous savons aussi que le fait d'être dans l'emploi, quel qu'il soit, et donc lié à un milieu professionnel, favorise les parcours professionnels et notamment l'accès à la formation. Il faut rajouter que 74% des anciens bénéficiaires de ces contrats aidés se sont sentis utiles et disent avoir repris confiance en eux.

.../...

### Glossaire

**CUI-CAE** : Contrat Uniques d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (secteur non-marchand)  
**CUI-CIE** : Contrat Uniques d'Insertion – Contrat Initiative Emploi (secteur marchand)  
**DARES** : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques  
**DGEFP** : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

### Ressources

- « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan? », *Dares analyses*, no 021, Paris, mars 2017
- « L'accès des jeunes à l'emploi. Construire des parcours, adapter les aides », rapport de la Cour des comptes, Paris, septembre 2016.
- « Les contrats aidés en débat », *Alternatives économiques*, no 372, Paris, octobre 2017
- *Syndicalement Vôtre* n°48, le journal des adhérents de la FSU Territoriale, décembre 2017.

### A lire

Manière de Voir n°156 « Travail, combats et utopies » - Le Monde Diplomatique – disponible dans toutes les bonnes librairies – 8,50€

## Coûteux ?

En 2017 les contrats aidés auront coûtés 2,4 milliards d'euros pour 310 000 emplois, leurs coûts ayant été estimés par la Cour des Comptes à 11000€ pour les contrats d'avenir et entre 7000€ et 9500€ pour les contrats aidés CUI. En comparaison le fameux Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) et ses 22,7 Milliards d'euros en 2017 pour environ 100 000 emplois créés (...ou sauvegardés) coûte entre 286 000 et 570 000€ par emploi... édifiant. Mais sur cela pas un mot n'est dit, et encore moins une remise en cause de l'efficacité du CICE...

## Et après ?

Ces décisions gouvernementales prises sans qu'aucun acteur ne soit préparé, auront de graves conséquences sur les publics les plus précaires. En matière de retour à l'emploi comme nous pouvons facilement le déduire, mais aussi pour les services publics auprès des personnes et familles les plus précaires et les plus en besoin de soutien.

Comme nous l'indiquions, la FSU Territoriale de l'Hérault ne peut qu'exprimer son indignation devant une telle décision, tant pour le désastre qu'il représente en suppression d'emplois que pour le recul massif du service public qu'elle occasionne, cependant nous ne pourrions cautionner une société du précaire où l'emploi aidé, présent en France depuis 1984, serait en quelque sorte normalisé.

Nous déplorons par ailleurs que la décision « empressée » du Gouvernement réduise à néant tous les efforts qui ont été faits ces dernières années pour améliorer la qualité de ces contrats (renforcement des obligations d'insertion, accompagnement interne et externe, tutorat, etc.).

Aussi, nous soutenons une fin progressive des contrats aidés par des moyens accrus permettant aux associations qui, œuvrent pour le service public et l'intérêt général, d'embaucher des salariés pleinement reconnus dans leurs compétences et sur des statuts pérennes permettant aux salariés comme à leurs employeurs associatifs de vivre dignement et de « se projeter ».

Voilà l'objectif responsable et progressiste qu'il faudrait viser. En effet, combien d'emplois pérennes pourraient être créés avec l'argent du CICE et ses 300 000€ d'argent public par emploi créé donné aux entreprises ?

Enfin que feront nos élus Maires et Présidents des collectivités territoriales d'habitude si prompts à « obéir » docilement aux injonctions de la Cour des Comptes lorsqu'elle réclame une régression sociale pour les agents publics (voir page et le rapport Laurent) quand cette fois-ci elle indique que « dans certains cas [...] ces embauches permettent de pourvoir des emplois permanents qui auraient dû l'être par des fonctionnaires, ce qui contrevient aux règles de la gestion de la fonction publique »... ? Sans doute rien...

On peut cependant saluer la qualité de l'interpellation du 1er Ministre par courrier au mois de septembre par le Président Mesquida lui rappelant le rôle majeur des emplois aidés dans l'économie et le tissu social du département de l'Hérault. Le combat est à poursuivre...

## Le PEC, fossoyeur des contrats aidés ?

Devant le mécontentement et l'incompréhension générale le Gouvernement tente de faire passer la pilule à l'aide du successeur désigné des CUI-CAE : le PEC, « Parcours Emploi Compétences ».

Les 200 000 PEC désormais prévus correspondent en réalité au budget accordé par Bercy au contrats aidés (1,4 Milliard) et non aux besoins sociaux du pays. Le secteur marchand en est désormais exclu, ces contrats interviendront dans des structures associatives et publiques... Quid des associations qui devront arrêter leurs activités faute d'accès à ce type de contrat ? Quid des milliers de bénéficiaires d'emplois aidés laissés sur le carreau ? Seront-ils prioritaires sur les PEC ? rien n'est moins sûr...

## La FSU Territoriale soutient l'appel national qui exige :

- Un moratoire sur la suppression des emplois aidés en 2017-2018 ;
- Une étude d'impact sérieuse et contradictoire portant sur l'évolution des financements publics aux associations, de leurs effets sur la vie citoyenne et les territoires, sur les actions réalisées par les associations au service de l'intérêt général et sur les conditions d'emploi dégradées des salarié.es associatifs ;
- La mise en place pour 2018 d'une ligne budgétaire permettant d'assurer la continuité des missions indispensables que remplissent les collectivités locales et les associations de pouvoir rémunérer correctement leurs salarié.es de façon stable et pérenne ;

Continuez de partager et faire signer l'Appel « **NON à l'immense plan social sur les contrats aidés !** »

Et celle en soutien aux crèches associatives de l'Hérault : <https://www.change.org/p/non-%C3%A0-la-fermeture-des-cr%C3%A8ches-associatives-de-l-h%C3%A9rault?> ■





## Derrière le pont, le temps de travail en embuscade...

**À** l'heure où les attaques contre les fonctionnaires sont quotidiennes, la question du temps de travail des agents, et notamment de ceux de la Territoriale, revient régulièrement dans le débat public de manière souvent caricaturale, avec des arguments, toujours les mêmes, visant à discréditer les personnels et leurs compétences. Dans un tel contexte conservateur, nous n'étions pas de ceux qui s'attendaient à voir le président du conseil départemental de l'Hérault renchérir sur le sujet au travers de la polémique soulevée par la suppression des « ponts » accordés aux agents pour 2018. Nous aurions aussi souhaité en rire si le sujet, loin d'être anecdotique, n'était pas si sérieux. Car en effet, derrière le pont, se cache en embuscade la question centrale du temps de travail des fonctionnaires territoriaux et plus précisément des accords ARTT au conseil départemental de l'Hérault signés en 1999.

On vous explique tout.

**Q**ue nous le souhaitions ou non, le travail occupe l'essentiel de notre vie. Avec le transport et la pause méridienne c'est au minimum 9 h par jour que nous lui consacrons, autrement dit plus du tiers de notre existence. Pour une vie de travail cela représente environ 69 000h soit plus de 9800 jours travaillés... ce n'est pas rien !

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques. Ce pouvoir s'exerce cependant dans les limites applicables aux agents de l'Etat. Les règles relatives au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte. Ce cadre réglementaire sur le temps de travail et les fameuses 1600 heures passées à 1607 heures en 2004 deviennent alors le plafond annuel des collectivités à l'exception de celles qui, comme au département de l'Hérault, avaient déjà signé un accord plus avantageux.

15 ans plus tard, le Rapport Laurent sur le temps de travail des fonctionnaires va servir de point d'appui aux attaques en règle des politiques et autres élus portés par le vent du « fonctionnaire bashing »...

## LE RAPPORT LAURENT : UNE ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LES FONCTIONNAIRES

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

En citant une multitude de cas particuliers, hors contexte, et laissant penser qu'ils sont le cas général, **Ce rapport pourrait laisser croire que les fonctionnaires ne travaillent pas... assez.** A sa lecture, on voit s'amalgamer les situations des infirmières travaillant de nuit, des policiers, des agents d'accueil, des agents des impôts, du personnel de mairie ou des hauts fonctionnaires. Autant de métiers et de fonctions qui n'ont rien à voir en termes de conditions de travail, de missions, et de contraintes.

Bien que remis à la mandature précédente, le nouveau Président de la République remet cette question au centre des débats dès sa prise de fonction. En effet, lors de la Conférence des

Territoires au Sénat en juillet 2017, en évoquant des « heures travaillées qui ne le sont pas toutes », Emmanuel Macron demande que les fonctionnaires territoriaux travaillent tous « réellement » 1.607 heures annuelles : « *Il faut mettre fin à cela car c'est insupportable pour nos concitoyens et il n'est pas tenable d'encourager ainsi les archaïsmes* »\*... **Travailler plus pour gagner moins relève donc de la modernité et du progrès social pour notre nouveau Président.**

**« Ce rapport pourrait laisser croire que les fonctionnaires ne travaillent pas... assez »**



### Pourquoi ?

Peut-être faire accréditer la thèse en vogue affirmant que les fonctionnaires sont des « fainéants » qui ne travaillent pas 35 heures par semaine.

La Loi Travail permet au patronat de faire ce dont il a toujours rêvé : faire travailler les salariés plus tout en les payant moins ! Et bien sûr de faire « sauter le verrou des 35 h ! » (pour reprendre leur champ lexical) responsables de tous les maux de notre société.

### Une méthode dangereuse.

Le but essentiel et non avoué du rapport est d'exiger des fonctionnaires le respect du volume horaire annuel de 1607 heures, estimant qu'un certain nombre de dérogations (dont certaines sont qualifiées de « sur-droit ») abaisse « anormalement » ce seuil. C'est le cas de toutes celles qui relèvent du dialogue social dans les collectivités (comme au conseil de département de l'Hérault en 1999) ou la conséquence de **luttres sociales locales**. Comme la régulation ne va jamais sans la coercition, le rapport suggère d'approfondir les modalités de contrôle du temps de travail et remet en cause directement les personnels d'encadrement qui ne feraient pas leur travail tout en faisant peu de cas de la nécessaire confiance qui renforce l'esprit d'équipe au travail.

.../...

\* Voir Comprendre & Agir #01, page 8

### 34 recommandations dont certaines très inquiétantes

Au terme de l'analyse qui révèle par ailleurs que le droit européen s'est imposé aussi bien au secteur privé qu'au secteur public dans le souci de protéger la santé des travailleurs, la mission Laurent a formulé 34 recommandations qui peuvent être regroupées en 4 axes thématiques :

- **fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail** dans la Fonction Publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;
- **moderniser les organisations** de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...);
- **garantir plus d'équité entre versants et entre agents** placés dans des situations comparables (astreintes, Autorisations Spéciales d'Absences, compensation des sujétions...);
- **assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence** (labellisation, bilans sociaux...).

Les conclusions du rapport déplorent le manque de données consolidées et actualisées, ce qui n'empêche pas le document d'afficher une évaluation à 1 578 heures en moyenne pour la Fonction publique territoriale la durée annuelle du travail pour la période 2013-2014, soit 29 heures de moins que la durée légale de 1 607 heures – (l'équivalent en moyenne de quatre journées de travail par agent qui pourraient être récupérées par les collectivités). De son côté, le secteur privé effectuerait 116h de plus.

Pour rétablir plus d'équité entre agents et salariés, entre collectivités et entre versants de la Fonction publique, le rapport propose de « **mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale** » : le fameux « sur-droit », en somme un nivellement par le bas de la fonction publique.

### La notion de « temps de travail effectif » ou l'art de réaliser des économies en gagnant du temps sur le dos des agents

Puisqu'il faut réaliser 1 607 heures, il faut comprendre ce que recouvre la notion de « temps de travail effectif ». Une définition en a été donnée dans un premier temps par le Code du travail : « *Est temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Dans la Fonction publique, aucun texte n'y faisait référence avant l'article 2 du décret 2000-815 du 25 août 2000.

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

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

### Supprimer les jours fériés

Au grand dam de nos gouvernants certaines années les jours fériés ne tombent pas systématiquement les dimanches. Un vrai scandale, vous en conviendrez. En vertu de l'annualisation, **le rapport préconise donc de supprimer 3 jours fériés sur les 11 existants** (proposition n°4) tout en ne prévoyant au passage aucune garantie que ces jours de congés restent fixe.

L'annualisation des jours de congés, c'est également une mesure de la Loi Travail 1...

### Congés annuels et jours RTT : contrôler toujours les congés des personnels

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

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

Notez que cette disposition découle de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 qui rompt avec la jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service.

Le nombre de jours RTT est donc diminué proportionnellement à la durée de congés maladie dans un savant calcul (sauf congé maternité).

### Suppression des jours de fractionnement, les fameux jours supplémentaires, pour tout agent qui travaille plus de 35h/semaine

Contrairement à la plupart des entreprises qui peuvent s'autoriser un fonctionnement en effectifs réduits, voire une fermeture pour congés annuels, les administrations demeurent ouvertes en permanence.

.../...

De ce fait, pour inciter les fonctionnaires à répartir leurs congés dans l'année et y compris dans les périodes moins attractives, deux jours supplémentaires sont accordés à ceux ne prenant que peu de congés en été. Ce sont les « jours de fractionnement ». Avantage inadmissible pour les auteurs du rapport...

La recommandation n°5 est là pour y remédier. Elle est formulée de la façon suivante : « *Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT.* »... Une telle proposition a pour conséquence de faire travailler tout agent effectuant plus de 35h par semaine (la plupart d'entre nous) 14h de plus chaque année, que les jours de fractionnement soient forfaitairement comptabilisés ou non.

### Extension de l'annualisation du temps de travail

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

### Une attaque contre les temps partiels à 80% et 90%

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

### Remettre en cause les régimes d'autorisation spéciale d'absence :

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

### Baisse de la rémunération des heures supplémentaires

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

## \*Comprendre les « sur-rémunérations » (qui n'en sont pas) des temps partiels ...

Le Temps partiel de 80% est « sur-rémunéré » à hauteur de 5,71%. C'est la règle des 6/7<sup>ème</sup>. En effet dans un service qui fonctionne 5 jours sur 7, un temps partiel de 80% correspond à une absence d'un jour de travail par semaine, soit à 1/7e de semaine. La rémunération s'élève donc aux 6/7èmes (6 jours sur 7) d'un temps plein. Ce qui donne un traitement de 85,71% du temps plein, au lieu de 80%.

Pour le Temps partiel de 90%, « sur-rémunéré » à de 1,43% (règle des 32/35ème) il correspond à une absence d'une demi-journée de travail par semaine. La loi Le Pors du 19 octobre 1982 indiquait que la "cessation concertée du travail" (temps de grève) d'une demi-journée entraîne une retenue de 1/50e de rémunération (à noter que cette règle a été abrogée en 1987 par "l'amendement Lamassoure", mais qu'elle continue d'être appliquée pour le calcul de la rémunération à temps partiel de 90%). Le temps partiel de 90 % entraîne dès lors une retenue de 1/50e x 30/7 semaines par mois, soit 30/350èmes ou 3/35<sup>ème</sup> de la rémunération. D'où la "règle des 32/35ème" applicable au temps partiel de 90%. La rémunération s'élève donc à 91,428% arrondie à 91,43% au lieu de 90%.

Au-delà des chiffres, n'oublions pas que la loi sur les temps-partiels a été souhaitée et votée par ceux qui voulaient une loi progressiste favorisant le mieux-être des salariés et la création d'emplois, les mêmes qui aujourd'hui semblent vouloir revenir en arrière...

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

On voit bien comment le rapport Laurent prend directement appui sur le principe d'inversion de la hiérarchie des normes introduit par l'article 2 de la Loi Travail 1.

### La cerise sur le gâteau : la généralisation du forfait jour

Comme dans la Loi travail, il s'agit d'avoir des fonctionnaires corvéables à merci, sans les payer pour les heures travaillées. A la page 56 du rapport chacun pourra noter le but ultime : faire sauter le plafond des 1607h annuelles. Au passage, M. Laurent passe la durée quotidienne du travail à 10 h, revenant sur un progrès social historique arraché par les luttes du XIXe siècle ! (recommandation n°28).

### Supprimer les astreintes

Sous le doux euphémisme de l'évaluation ou de l'harmonisation, le rapport Laurent dans ses recommandations n°11 et 12 demande la suppression des astreintes, ou du moins de leur rémunération. Il est vrai que le sieur Laurent juge qu'avec le « téléphone portable », la notion d'astreinte n'existe plus !

.../...



## Contrôler les agents mais ne pas compter leurs heures

Le rapport Laurent se prononce contre la généralisation des badgeuses.... Argumentant la possibilité d'une sur-présence ! Comme si les fonctionnaires qui n'ont pas le droit généralement au paiement de leur heures supplémentaires allaient s'amuser à collectionner des heures sup juste pour le plaisir. En fait, ce que craint le gouvernement – et il faut rappeler que les ministères, à l'image de l'administration départementale, refusent systématiquement de communiquer les bilans des heures écrites aux organisations syndicales – c'est qu'apparaisse de manière encore plus flagrante la quantité monumentale d'heures supplémentaires effectuées, mais non rémunérées et/ou non récupérées ! Au conseil départemental, alors que ces bilans ont été maintes fois demandés rien ne passe... Enfin le rapport rappelle que deux pauses cigarettes par jour, c'est 6 h de travail en moins par mois (recommandation n°25 et 26).

En conclusion l'objectif initial du rapport était de profiter de la réforme territoriale pour harmoniser vers le bas et faire sauter les conquêtes sociales obtenues dans les collectivités locales les plus avancées socialement, comme c'est le cas au département de l'Hérault. Les récentes Loi Travail sont un point d'appui non négligeable pour atteindre ces funestes perspectives.

Si quelques propositions méritent d'être étudiées (comme celle de créer une inspection du travail Fonction Publique, ou celle de faire gérer les CET par les Centres de Gestion...), il n'en demeure pas moins que son application serait synonyme d'une régression sans précédent en France pour le salariat public depuis longtemps.

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

### Repères

## Les comptes erronés du Président

Le décompte fait par le Président dans son message est erroné (d'ailleurs un point d'interrogation subsiste dans l'écrit final) au point qu'un jour est oublié puisqu'il additionne tous les types d'absences (et non de congés) et en trouve 59 au lieu de 60 pour un temps plein...l'émotion peut-être.

Les droits :

- Congés annuel : 25 jours
- Jours exceptionnels : 6 jours (le 7<sup>ème</sup> qui nous emmenait à 32 CA a été « mangé » par le jour de solidarité avec les personnes âgées décidé en 2004)
- Bonification des jours de fractionnement (dits jours supplémentaires) : 2 jours (cependant cela ne concerne que les agents qui fractionnent)
- Autorisation Spéciale d'Absence : 1 jour de pont
- RTT : 26 jours

Total : 58 à 60 jours pour un temps plein (selon fractionnement ou pas).

#### Temps de travail effectif :

Au conseil départemental de l'Hérault, pour un temps plein en 2018 : 193 jours effectivement travaillés à 7h47= 1502,18h (Le différentiel avec les fameuses 1607 heures représentent 13,53 jours de travail...). Ces chiffres nous permettent de mieux mesurer l'enjeu du temps de travail et l'impact d'une régression sociale sur nos vies (personnelles, familiales, associatives, sportives, etc.)

## TEMPS DE TRAVAIL AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : DERRIÈRE LE PONT LES FAUSSES VÉRITÉS DU PRÉSIDENT

Dès le début du mois de décembre 2017 la section FSU du conseil départemental prend l'initiative d'alerter les agents de la collectivité de l'absence totale de jour de pont pour 2018. Les autres organisations syndicales lui emboîtent le pas et

le 19 décembre le Président revient partiellement sur sa décision initiale, il accompagne sa réponse d'affirmations fausses ou désobligeantes

« *Et non ! nous ne sommes pas le département qui accorde le plus de congés à ses agents...* »

envers les agents.

Petit historique et commentaire de texte.

L'histoire d'abord. Le résultat de l'accord ARTT dans notre département en 1999 est le fruit de longues semaines de négociations avec l'administration et l'exécutif d'alors dont faisait partie un certain... Kléber Mesquida, vice-président de la collectivité ! Avec MM. Rigaud et Barral, également déjà élus, ils ont voté sans aucune restriction cet accord car tous souhaitaient faire vite et apparaître alors comme une collectivité progressiste, soucieuse du bien-être de ses salariés et volontaire dans les créations d'emplois comme en témoigne la publicité faite à l'événement dans Midi-Libre par la collectivité. Conscient que l'accord était plus favorable que la loi Aubry alors en gestation qui prévoyait 1600h/an (les 7h supplémentaires l'ont été en 2004 suite aux conséquences pour les personnes âgées de la canicule de l'année d'avant), l'exécutif tenait à se singulariser positivement dans le paysage national. La dernière missive du désormais Président Mesquida que MM. Rigaud et Barral n'ont pas renié laisse penser que les temps ont changé...

En effet, dès le début de son courrier adressé à « TOUS » les agents, le président signale qu'il vient « d'apprendre que sur les 102 départements de France, l'Hérault était celui qui accordait le plus de congés à ses agents... ». Et là patatra, le Président aura été mal renseigné. Pourtant de sa chère commune de Saint Pons de Thomières il lui aurait fallu faire simplement 30km sur la D920 en direction de l'Aude pour s'apercevoir que nos collègues totalisent 61 jours de congés par an si, comme le fait le Président dans son courrier on additionne des jours de congés, des RTT et des « sur-droits ». En Seine Saint Denis un éducateur bénéficie en tout de 74 jours de congés (75 jours si c'est une éducatrice, et oui elles ont un jour « fête des mères »...).

Enfin tout cela pour indiquer que non nous ne sommes pas le département qui accorde le plus de congés à ses agents...

D'autres ont fait mieux que nous... Et nous éviterons d'évoquer les nombreuses heures supplémentaires mensuelles écrêtées à la fin de chaque mois dont le décompte peine à nous être transmis. Allez savoir pourquoi...

Par contre, fort de sa volonté de comparer nos avantages au regard des autres collectivités départementales, le président aurait été bien inspiré d'établir une comparaison entre les différentes indemnités départementales et autres éléments de rémunérations. Nous aurait-il alors qualifiés de collectivité la plus généreuse de France ? On en doute...

Une autre erreur s'est subrepticement glissée dans le courrier. Mais celle-ci est volontaire, car elle relève de l'élément de langage qui permet de faire accroire que nous serions dans l'illégalité, **les 1607 heures ne sont pas la durée obligatoire de travail, mais bien la durée maximum de travail**. Par conséquent la Région Occitanie qui est citée ne s'est pas mise en conformité avec la loi, elle a simplement fait le choix politique d'une régression sociale majeure en accusant d'autres de la responsabilité de leur décision !

Contrairement à ce que le courrier pourrait laisser penser, l'augmentation du temps de travail relève bien d'une décision politique et d'un choix idéologique, et en aucun cas d'une obligation légale. **La Cour des Comptes dont le rôle est, dans une logique strictement économique et non humaine, de dire comment procéder à des économies, n'a aucune responsabilité sociale dans ses préconisations**. Elle sera toujours favorable à toutes les mesures, même les plus réactionnaires, du moment que cela coûte moins cher en argent public. Par conséquent, elle sera toujours critique en direction des collectivités qui mènent une politique publique porteuse de progrès social pour ses agents.

Nul n'ignore aujourd'hui, et encore moins le président de la collectivité, que les fonctionnaires et leurs conditions de travail sont devenus les boucs-émissaires d'une société en crise et en perte de repères. Plutôt que d'obéir au populisme rance de ceux dressés à répéter que les fonctionnaires sont des nantis qu'ils voudraient voir disparaître, il serait sage et pour le coup progressiste d'être un ardent défenseur du statut et d'un service public rendu par des fonctionnaires.

Enfin, et nous concluons par ce point, un président soucieux de dialogue social aurait pu s'éviter de vouloir creuser un fossé entre les syndicats et les agents. Comment comprendre sinon le « TOUS » en majuscule mentionné au début du courrier et le « sondage » qu'il a effectué auprès des agents qu'il côtoie ?



La représentation syndicale est à l'image de la représentation politique. Les élus syndicaux ne sont pas plus ou pas moins légitimes que ceux du peuple. Une telle attitude revient à remettre en question l'expression démocratique à des fins démagogiques. A aucun moment il nous viendrait à l'idée de dire que le président de la collectivité n'est pas au service de tous les Héraultais. Alors pourquoi devrions-nous accepter d'être une sous-catégorie de la représentation électorale ? Nous mettons donc en garde le Président sur la distinction qu'il opère entre les agents et ceux qui ont été élus par ces mêmes agents pour les représenter, les légitimes et les illégitimes. Elle est dangereuse car elle vient fausser les repères démocratiques et saper la légitimité incontestable des représentants du personnel et des élus en général. Elle s'inscrit dans une confusion des genres largement portée par l'extrême-droite plus que par les forces progressistes de ce pays.

Sans se cacher derrière le petit doigt de la Cour des Comptes ou des contribuables dont nous sommes, chacun devra assumer ses positions au regard du progrès social espéré par TOU-TE-S. Par cet article, nous assumons les nôtres auprès des agents.

« **Les fonctionnaires et leurs conditions de travail sont devenus les boucs-émissaires d'une société en crise et en perte de repères** »



# Des rapports

## Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale.

Ce rapport a été publié par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le 20 décembre 2017. Il est apparu pertinent que le CSFPT engage une réflexion transversale sur les catégories A, alors même que leurs grilles ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories et que leurs missions et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années. Dans une première partie, le rapport vise à présenter la situation statutaire et professionnelle des agents de catégorie A à partir des statistiques les plus récentes. Dans une deuxième partie, il aborde l'ensemble des problématiques et présente les 23 propositions du Conseil supérieur visant à améliorer les sujets les plus importants. ■

En savoir + : [https://www.csfpt.org/sites/default/files/39\\_-\\_revaloriser\\_la\\_categorie\\_a\\_de\\_la\\_fonction\\_publicue\\_territoriale.pdf](https://www.csfpt.org/sites/default/files/39_-_revaloriser_la_categorie_a_de_la_fonction_publicue_territoriale.pdf)

## Pour une généralisation de l'Indemnité Kilométrique Vélo - 1,4 million de salariés cyclistes en 2022 !

Rapport remis par l'Assemblée Nationale à la Ministre des transports, 20 décembre 2017. Dans le cadre des Assises de la mobilité, de la mise en oeuvre des plans de déplacements d'entreprises et en préparation de la loi d'orientation des mobilités, de nombreuses discussions émergent autour de la généralisation du dispositif d'indemnité kilométrique vélo (IKV), dans le secteur privé et dans la fonction publique. La mesure a été préconisée par différents groupes de travail des Assises (« Mobilités plus propres » et « Mobilités plus intermodales »). Si certaines idées reçues circulent sur les coûts d'une telle généralisation de l'IKV, c'est notamment parce que celle-ci n'avait pour l'instant jamais été étudiée. C'est l'objet de la présente note qui vise à éclairer les débats autour des conditions de généralisation de l'IKV. ■

En savoir + : [http://www.maire-info.com/upload/files/Rapport\\_ikv.pdf](http://www.maire-info.com/upload/files/Rapport_ikv.pdf)

## Les droits de l'enfant en 2017

### Rapport d'activité annuel du Défenseur des droits

A l'occasion de la Journée internationale des droits de l'enfant, organisée par l'Unicef le 20 novembre 2017, le Défenseur des droits a publié son rapport d'activité sous-titré "Au miroir de la convention internationale des droits de l'enfant". Celui-ci intervient en effet deux ans et demi après l'examen périodique de la situation de la France devant le comité des droits de l'enfant de l'ONU.

Le rapport 2017 se consacre donc très largement au suivi de la mise en œuvre, par l'Etat, des observations finales du comité. Il continue de pointer des problèmes récurrents : inégalités d'accès aux soins (en particulier à Mayotte et en Guyane), inégalités sur l'ensemble du territoire à l'égard des enfants étrangers ou Rom et des mineurs non accompagnés, "vivant dans des bidonvilles ou dans la rue", insuffisance des actions d'éducation à la sexualité... Il met en avant des points noirs pour l'ASE, la protection maternelle et infantile (PMI), "en péril", ou la santé scolaire. ■

En savoir + : <https://defenseurdesdroits.fr/fr/publications?tid=7>

## Accès des agents publics au secteur privé

Rapport au Premier ministre de la Commission de déontologie de la fonction publique, 18 décembre 2017. Ce rapport comporte deux parties. La première traite du cas des agents des trois fonctions publiques cessant leurs fonctions ou bien demandant à exercer un cumul. La seconde concerne les avis sur la participation des chercheurs à la création d'entreprise ou aux activités des entreprises existantes. Chacune de ces parties comprend un bilan statistique et une analyse de jurisprudence. ■

En savoir + : [https://www.fonction-publicue.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/deontologie/rapport-deonto-2016.pdf](https://www.fonction-publicue.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/deontologie/rapport-deonto-2016.pdf)

## Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique fournit les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public. Pour l'édition 2017, une étude inédite analyse le parcours au sein

de la fonction publique des 300 000 contractuels qui y sont entrés en 2011 jusqu'à la fin d'année 2015. L'observation de la situation d'emploi de ces contractuels montre que si les passages courts ou inférieurs à 3 ans constituent la majorité des situations, un contractuel sur cinq est devenu fonctionnaire avant fin 2015. ■

En savoir + : <https://www.fonction-publicue.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publicue-edition-2017>



Réorganisation de la DGA-SD

*les secrétaires : les grand-e-s oublié-e-s de la réorganisation de la dga - sd...*

**S**ecrétaires d'accueil, d'antenne, d'encadrement, de direction, de protection, de PMI, d'UTAG, collaboratrices, autant de dénominations dans la DGA-SD pour traduire des réalités de travail somme toute relativement semblables. Seules les différencient réellement les missions et le contact direct ou non avec le public : protection de l'enfance, accueil et orientation, GRH, etc. Fonctions supports indispensables quel que soit leur positionnement dans la collectivité, les secrétaires sont très souvent négligées dans les réflexions structurelles et régulièrement déconsidérées dans l'organisation. Le déroulement de carrière se limite le plus souvent à un changement d'échelle et de grade, mais très rarement de fonction, sinon sous peine d'une mobilité géographique contraignante et difficilement supportable familialement. Car s'il est facile à Alco de changer d'étage, on oublie trop souvent que pour les services décentralisés comme ceux de la DGA-SD la promotion se fait au détriment d'un certain confort personnel. Et depuis des décennies, aucune direction n'a voulu prendre à bras le corps cette réalité, préférant discuter avec les travailleurs médico-sociaux plutôt que les « administratifs »..



En termes de gestion des ressources humaines, il ne faut pas être grand clerc pour s'apercevoir du traitement différencié dont elles font l'objet. En matière de formations, il est très compliqué pour elles d'accéder à celles proposées, par exemple, aux travailleurs médico-sociaux. Seules leur sont le plus souvent réservées celles strictement dédiées à leur métier (utilisation de logiciel, gestion des violences, etc.), comme si l'épanouissement personnel, l'ouverture d'esprit, les « grandes » questions sociales étaient un souci qu'elles ne partageaient pas. On peut rajouter à cela la difficulté à être libéré pour se former (les règles à l'œuvre pour les autres métiers ne s'appliquent pas pour elles : « vous comprenez, je suis obligé de garder une secrétaire à

l'accueil et une autre à l'agence ! »), pour solliciter des temps partiels, bref pour prétendre à l'ensemble des avantages des salariés de la collectivité.

Le projet de réorganisation de la DGA-SD est maintenant lancé. Pour l'instant, toujours sans les secrétaires... Garantées des articulations, des procédures, de l'utilisation des logiciels, bref de tout ce qui fera que la réorganisation trouvera un sens opérationnel (ou pas), elles ne seront sollicitées qu'en dernier. Toujours comme si ce rôle d'acteurs du changement ne les concernaient pas directement. Cette déconsidération systémique depuis de nombreuses années met en évidence toute la difficulté qu'a la collectivité à mettre en place un réel management participatif, où les strates sont délaissées au profit des échanges de pratiques et d'expériences.

**Depuis sa création au conseil départemental de l'Hérault, le syndicat FSU réclame une mise à plat des fiches de poste des secrétaires, la construction d'un véritable plan de carrière, d'un régime indemnitaire cohérent, de sécurité au travail et de prévention de l'usure professionnelle. Faute d'interlocuteurs et de mobilisation des secrétaires elles-mêmes, elles ne sont pas prioritaires dans les discussions. Il ne tient qu'à vous, qu'à nous pour que cela change ! ■**

## Les dépenses sociales départementales « s'envolent »...

**L**e rapport 2017 de la Cour des comptes sur les finances publiques locales est sorti et sans surprise il dénonce les trop grandes dépenses sociales des départements et avec encore moins de surprise propose la diminution des emplois publics et des financements associatifs...

La Cour des comptes, dans son rapport annuel sur les finances publiques locales présenté le 11 octobre dernier, s'attarde sur les dépenses sociales des départements, un sujet dit « brûlant » pour l'équilibre financier des départements. Dans cet état des lieux de plus de 500 pages, la Cour observe qu'après quatre années de baisse des dotations de l'Etat, la situation financière globale du secteur public local ne s'est pas significativement dégradée. Mais les dépenses sociales, qui ont augmenté de 25 % entre 2010 et 2016 et représentent désormais plus de la moitié de leurs frais de fonctionnement (55 %), demeurent un fardeau financier. Certes, ces dépenses sociales sont "en partie couvertes" par des financements spécifiques de l'État lors du transfert des compétences correspondantes, rappelle la Cour, mais ceux-ci ont crû "beaucoup moins rapidement" que les dépenses au cours des dernières années, "contribuant ainsi fortement à la dégradation de leur équilibre financier".

N'échappant pas à leur logique gestionnaire et libérale la Cour, emmenée par Didier Migaud cite comme exemple certains départements ayant adopté "des bonnes pratiques en matière de maîtrise des effectifs, d'organisation des services sociaux [...], des systèmes d'information, de recouvrement des participations des bénéficiaires et de développement des contrôles"....

En clair : diminution des effectifs (appelée en langage libéral une « meilleure maîtrise des effectifs », réorganisation économe et efficiente (pour le contribuable), informatisation et gestion numérique des demandes (« appuyez sur la touche étoile de votre téléphone... »), et chasse aux « fraudeurs », peu importe si l'on sait depuis longtemps que la chasse à la fraude sociale (celle des pauvres) rapporte moins que ce qu'elle coûte en réalité...

Nos partenaires associatifs ne seront pas en reste avec cette proposition « d'élagage » dont on peut admirer le phrasé quand il se donne comme objectif d'« *achever la mise en œuvre de référentiels de coût applicables aux différentes catégories d'établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) afin de permettre aux départements de développer un dialogue de gestion plus performant avec eux.* »...

Enfin, elle préconise un renforcement de la péréquation des recettes fiscales entre les départements les plus riches et les moins favorisés. Elle n'exclue pas, à terme, que si le financement des dépenses sociales n'est pas assuré, cela pourrait « conduire à réexaminer la réforme consistant à recentraliser le financement du RSA ». Cette option a tout de suite été exclue par le président de l'Assemblée des départements de France (ADF)...

Léon Bloy voulait fonder « une chaire pour lire entre les lignes »\*, elle aurait au moins servie à décrypter les rapports de la Cour des Comptes... ■

**En savoir + :** Voir la partie consacrée à "L'impact des dépenses sociales sur l'équilibre financier des départements" : <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-finances-publiques-locales-2017>

\*Exégèse des lieux communs de Léon Bloy, 1902



Iceberg - Océano (Livre pour enfants)



### L'influence du genre chez les assistants familiaux

**Selon une étude de l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE), hommes et femmes assistants familiaux n'adoptent pas les mêmes positionnements professionnels.**

La professionnalisation des assistantes familiales depuis la loi de 2005 a conduit à une entrée plus importante des hommes dans ce métier, selon une étude de l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE) publiée le 10 octobre 2017. Reconnue à présent par un diplôme d'Etat. De plus en plus en plus formalisée et régulée, la profession d'assistant-e familial-e reste toutefois exercée par une minorité d'hommes (Ils sont 7,2% en 2014). Une étude sur un échantillon réduit montre que leur activité s'inscrit majoritairement dans le cadre d'une reconversion professionnelle et, pour 88% d'entre eux, lorsque la conjointe exerce déjà cette profession. Ils expliquent leur choix par la volonté de donner un nouveau sens, davantage « altruiste », à leur vie professionnelle.

Parmi les spécificités liées au genre masculin, ils expriment l'absence de rivalité avec les mères des enfants accueillis, contrairement à un sentiment parfois vécu par les professionnelles, ainsi qu'une référence à l'autorité pour des enfants souvent sans relations avec leur père. Ainsi, les assistants familiaux trouvent une place « non seulement différenciée mais spécifique et valorisante dans cet univers traditionnellement occupé par les femmes » relèvent les auteures. Ils s'assimilent à des travailleurs sociaux et laissent souvent les tâches liées au corps et à l'intime - maladie, propreté, vêtements - à leurs épouses... Cette plus grande distance avec la sphère intime engendrerait un écart moindre pour les hommes entre « le réel du travail et le travail prescrit », et donc un « positionnement professionnel plus assuré » que celui des assistantes familiales. ■

**En savoir + :** [ONPE, La prise en compte du genre en protection de l'enfance, « De l'assistante maternelle à l'assistant familial : des positionnements professionnels différenciés ? » Rapport, Octobre 2017](#)

## Si loin, si proche...

**D**ans l'engagement syndical nous savons que rien n'est définitivement acquis, ni les progrès sociaux ni les reculs. Nous savons aussi comment les forces de l'accoutumance peuvent nous habituer au meilleur comme au pire. C'est ce qu'affirme un des personnages de la série *The Handmaid's Tale*, adaptation du roman de Margaret Atwood (*La Servante écarlate* parue en 1985) : « *Ordinary is just what you're used to. This might not seem ordinary right now, but after a time it will. This will become ordinary* ». Ce qui nous semble extraordinaire un temps, finit par nous sembler ordinaire. Si l'on n'y prend pas garde notre indignation se transforme petit à petit en passivité...



Hasard des calendriers cette série est arrivée sur les écrans au moment même où l'incarnation de la réaction arrive au pouvoir aux Etats-Unis et que dans le même temps les français placent à la présidence un mouvement « retro-moderne » qui nous présente chaque recul social comme un progrès...

Si l'on apprécie grandement le pouvoir de réflexion des dystopies du type *Black Mirror* qui nous permettent notamment de revisiter notre frénésie pour les technologies et le tout connecté, *The Handmaid's Tale* revêt un caractère plus présent en mettant en scène le retour d'un patriarcat oppressant et sanglant présenté comme nécessaire à la survie de la société moderne. Mais ce n'est pas tout et c'est bien là l'intérêt premier de la série. Si le droit des femmes semble l'objet principal de la série, l'emballage est aussi précieux que le contenu et fonctionne en miroir de nos sociétés.

### Le patriarcat comme paradigme

La série est une satire de l'hostilité envers les femmes et le féminisme par des fondamentalistes religieux occidentaux. Elle part d'un postulat où les femmes et les hommes sont devenus de plus en plus stériles en raison des pollutions. Bien évidemment la stérilité masculine n'est nullement évoquée et la place des hommes encore moins remise en cause, les femmes sont donc réduites aux trois fonctions allouées par le régime patriarcal : épouses, domestiques et mères porteuses. Au nom d'un Dieu que tous devront vénérer et auquel s'en référer pour chacun de leurs actes et chacune de leurs paroles policées, les femmes, quels que soient leurs statuts, se trouvent enfermées dans un rôle d'esclave. Asservies parce que femmes, loin de les rendre solidaires, elles sont réduites au silence, à la discrétion, aux tentations de délations, bref à l'état de soumission et à ses mécanismes insidieux mais efficaces.

N'est ce finalement pas les places auxquelles les forces misogynes, y compris certaines se présentant comme intellectuelles, souhaiteraient cantonner les femmes dans nos sociétés dites modernes : Epouse, mère et servante... ?

### Ségrégation, violences et persécutions

Leurs différents statuts, tous asservissants, les cantonnent dans des libertés et des contraintes liées à la place des femmes dans cette société. Aussi leurs positions sociales sont codifiées par un uniforme caractéristique de leur condition.

Les Epouses, soumises, doivent assister activement leur mari dans les viols récurrents et cérémonieux de la mère porteuse qui lui donnera de grès ou de force le futur enfant produit de ces viols répétitifs. Soumis au regard de la « bonne société » leur utilité sociale se cantonne au rôle d'épouse ayant pour objectif de devenir mère (adoptive).

Les mères porteuses sont distinctes des domestiques en ce qu'elles auraient une meilleure capacité à la fécondité... Cette seule « capacité » donne davantage de valeur à leur vie. Aussi celle des servantes semble n'en avoir aucune.

Est-il utile de préciser que dans ce monde l'homosexualité est présenté comme un crime et passible de la peine de mort pour ceux et celles dont la vie « ne vaut rien » ou d'excision pour celles dont il est utile de préserver leur capacité à féconder tout en les éloignant du « mal »...(Chacun aura en tête la torture et l'assassinat récent d'un jeune chanteur homosexuel par les autorités Tchéchènes au mois d'août (1)...)

## Basculement démocratique et privation des droits individuels

Comment a-t-on pu en arriver là ? C'est ce que semble dire à chaque instant les yeux grands ouverts de l'actrice Elisabeth Moss qui incarne le rôle de June et que l'on suit de violences en brutalités jusqu'à la disparition progressive de ses droits (droit à l'emploi, liberté d'expression, de circulation, etc.) jusqu'à un esclavage particulier. Pris dans un premier temps avec légèreté, moquerie, provocation la tragique réalité finira par s'imposer lors d'une manifestation réprimée dans le sang. Le processus de banalisation a fait son chemin.

Quel sensationnel écho fait à la vulnérabilité de nos droits individuels au moment même où nombre de mesures de l'état d'urgence sont devenues permanentes (2), où les forces de l'ordre sont accusées de violences lors des manifestations contre la Loi Travail. La mort d'un manifestant sur le barrage de Sivens doit demeurer un événement indigne d'une République démocratique. N'oublions pas qu'il n'y a pas si longtemps les forces de l'ordre tuaient entre 150 et 200 manifestants en les jetant dans la Seine, c'était le 17 octobre 1961. Enfin comment ne pas penser à nos voisins catalans et notre crainte de



voir à tout moment basculer la situation dans la violence d'Etat. En tout état de cause cela nous rappelle comment nous devons rester vigilants au maintien de nos droits et de nos libertés notamment dans un moment où la peur du terrorisme peut venir altérer notre jugement et nos capacités à l'esprit critique.

## Devenir réfugié

Au moment même où l'Europe connaît une crise des réfugiés, et non pas une crise des migrants (là aussi la force des mots impose les idées (3)) nous assistons à toutes les étapes dramatiques que vivent les réfugiés dans la fuite de l'horreur : la découverte de l'horreur, le « choix » de l'exil, la traque, les passeurs, la peur des dangers, l'absence de nouvelles des proches, etc.

Versant certes dans la caricature, dans cette série le Canada symbolisée en terre d'accueil des réfugiés d'un régime théocratique et violent, montre comment l'on pourrait accueillir dignement des réfugiés, avec attention, humanité, bienveillance mais également gentillesse.

## Lutte du quotidien

Malgré le caractère dur et oppressant, cette série électrise le téléspectateur qui ne peut rester indifférent devant cette histoire qui nous paraît à la fois si lointaine et finalement si proche si l'on n'y prend pas garde. Fin octobre, à l'occasion des révélations concernant Harvey Weinstein, la parole des femmes se libèrent partout dans le monde, et au travers notamment de #balancetonporc et #metoo sont mises à jour les innombrables violences et les oppressions que subissent les femmes y compris sur leurs lieux professionnels.

Pour toutes ces raisons, cette série nous aide à prendre concrètement la mesure de la vigilance quotidienne qui doit être la nôtre et du devoir d'indignation qui ne doit jamais cesser de nous animer. ■

(1) <http://tempsreel.nouvelobs.com/monde/20171023.OBS6370/tchetchenie-un-chanteur-homosexuel-russe-torture-puis-assassine.html>

(2) [http://www.liberation.fr/france/2017/09/24/etat-d-urgence-l-exception-gravee-dans-le-marbre\\_1598592](http://www.liberation.fr/france/2017/09/24/etat-d-urgence-l-exception-gravee-dans-le-marbre_1598592)

(3) <https://lumieresurlesmigrations.github.io/dataviz/>

**T**he Handmaid's Tale est une série qui se veut l'adaptation libre du roman de Margaret Atwood *La Servante écarlate*, paru en 1985. Dans un futur (très) proche, alors que les femmes et les hommes sont devenus de plus en plus stériles en raison des pollutions, *The Handmaid's Tale* raconte l'instauration, dans tout ou partie des Etats-Unis, d'un régime totalitaire patriarcal et réactionnaire dans lequel les femmes sont réparties en trois catégories : les Épouses qui sont mariées à « l'élite », les domestiques nommées les Marthas, et les Servantes, procréatrices qui jouent le rôle de « mères porteuses » pour les élites. On y suit l'histoire de June, femme épanouie qui mène une vie professionnelle et familiale, devenue Offred, Servante qui essaie de survivre dans l'espoir, entre autre, de retrouver sa famille...

Servie dans une ambiance rétro qui à la fois symbolise l'aspect réactionnaire et rétrograde de cette société elle restitue dans le même temps un côté réel et commun de ce monde. Très éloignée d'une succession de scènes violentes, le parti pris (réussi) de la réalisation consiste à transmettre au spectateur la sensation d'oppression vécue par les personnages. Une bande originale se charge quant à elle de jouer avec nos émotions avec une mention spéciale au *Heart of Glass* de Blondie remixée par Cabtree (dans la désormais célèbre scène de la manifestation \*) et à Jay Reatard dont le *Waiting For Something* magnifie la résistance et la détermination d'Offred. Le plus surprenant c'est que le tout parvient à rendre esthétique l'indicible.

Un petit mot sur la distribution, on connaissait déjà les grandes qualités d'Elisabeth Moss dans la série (aussi) féministe de Jane Campion *Top Of The Lake*, on (re)découvre en plus celles d'Anne Dowd incarnant une implacable Tante Lydia et de Madeline Brewer (*Orange Is The New Black*) en Janine dont la folie devient le seul « refuge ».

Diffusée sur la plateforme à la demande Hulu la série devrait l'être prochainement en France par HD1 (TF1 séries) et vous l'aurez compris, on vous la conseille vivement. ■

\* [https://www.youtube.com/watch?v=5gOoBB\\_BxRM](https://www.youtube.com/watch?v=5gOoBB_BxRM)



## HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Ces derniers mois, le harcèlement sexuel a été largement dénoncé et les violences faites aux femmes fortement médiatisées. Au travers des réseaux sociaux et notamment du #MeToo (qui a fait l'objet d'un courriel envoyé à tous les agents du département le 21 novembre dernier), les témoignages ont révélé l'ampleur de ces violences et ont démontré que les femmes se saisissent d'un espace de parole quand il leur est proposé.

Ce nombre impressionnant de témoignages met en exergue la nécessité de libérer la parole des femmes et le manque évident de lieux pour la recueillir. Malgré les nombreux textes législatifs, l'institution judiciaire et l'environnement professionnel n'arrivent que très difficilement à remplir leurs missions de prévention, d'accueil et de protection des femmes.

La FSU revendique une politique volontariste contre les violences faites aux femmes et dénonce la baisse des aides de l'État aux associations qui prennent en charge les victimes, aux organismes de recherche qui décortiquent les mécanismes produisant les inégalités et les violences, et la baisse du budget du secrétariat d'état en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si le 5<sup>ème</sup> plan ministériel (2017-2019) de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes continue à œuvrer en ce sens, il y va de la responsabilité de tous de l'appliquer afin d'aider à la libération de la parole des victimes.



### Victime de harcèlement sexuel au travail ?

### Et si on parlait de vos droits !

Le harcèlement sexuel renvoie à la notion de répétition et se caractérise par « le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle » qui en raison de leur caractère dégradant ou humiliant portent atteinte à sa dignité et / ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.

Mais il faut aussi retenir que toute forme de pression grave même non répétée est également assimilée au harcèlement sexuel et ce dès lors que le but réel ou apparent est d'obtenir un acte sexuel (au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers). Il faut également noter que si les faits impliquent un contact physique, on ne parle alors plus de harcèlement mais d'agression sexuelle (considérée comme un crime et punie plus lourdement).

Dans un contexte professionnel, la notion de harcèlement sexuel ne prend pas en compte la relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (qui peut donc être un simple collègue, un supérieur, ...). Ainsi quel que soit le lien, le harcèlement sexuel peut exister et est un délit.

### Le harcèlement sexuel est un délit

**pouvant être puni jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende. En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende. L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime et être passible de sanctions disciplinaires dans le cadre des procédures propres à la fonction publique.**

**La victime quant à elle peut obtenir en attaquant son employeur 10000 à 30000 euros de dommages en réparation du préjudice moral et du manquement aux obligations de sécurité ■**



Dans le public (tout comme dans le privé), l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. Pour ce faire, il doit porter à la connaissance de ses salariés les textes de loi réprimant le harcèlement sexuel.

Si les enjeux de l'emploi rendent souvent la parole muette, un syndicat peut aussi servir à cela : accueillir, écouter, accompagner, soutenir, défendre mais aussi orienter dans ou hors institution. Parce qu'en tant que victime de harcèlement sexuel au travail il est parfois très difficile de franchir le pas de dénoncer son agresseur, notre syndicat souhaite vous laisser le choix de votre interlocuteur en vous précisant en marge les différents intervenants pouvant vous accompagner dans ce contexte.

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au sein de l'institution, vous pouvez :

- Attaquer votre harceleur en portant plainte auprès de la gendarmerie, du commissariat ou en adressant directement une lettre au procureur de la République. *Il est bon de retenir que ce dépôt de plainte peut se faire dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. La justice prendra alors en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.*
- Attaquer votre employeur dans la mesure où il est responsable de votre sécurité et ce en saisissant le tribunal administratif

Ces deux procédures peuvent se faire en parallèle. Il est à noter que vous pourrez également bénéficier de la protection fonctionnelle (l'administration doit non seulement protéger son agent en lui apportant une assistance juridique et en réparant les préjudices subis mais en aucun cas elle ne pourra sanctionner ou licencier l'agent) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

La victime pourrait également saisir le Défenseur des droits tant à l'égard de l'auteur des faits qu'à l'égard de l'employeur dans la mesure où le sexe est l'un des critères de discrimination interdits par la loi, et que le travail fait partie des situations dans lesquelles les discriminations sont sanctionnées.



### La loi et le rôle de l'employeur

Dans les trois versants de la Fonction publique, l'employeur doit s'assurer que les agents disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail conformément aux articles 4141-1 du code du travail. Il a donc l'obligation d'agir lorsqu'il constate qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de son administration.

L'autorité administrative est liée par certaines dispositions du code du travail. Ainsi, l'article L1153-5 prévoit que « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». L'employeur s'assure également du suivi des victimes de violences ou de harcèlement sur le lieu de travail et participe à l'élaboration de la procédure de réintégration de ces agents au retour d'une absence liée à leur situation.

**5%**

**5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail (enquête INSEE). Une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 70 % n'en parlent pas à leur employeur par peur des représailles et du chantage à l'emploi. Seules 5 % d'entre elles portent plainte. 80 % des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail ■**

.../...

L'employeur doit être informé de tous les événements à caractère violent ou de toutes les situations de harcèlement afin d'apporter les aménagements nécessaires au sein de l'environnement de travail pour que ne se reproduisent plus de telles situations. Il peut prendre des mesures de réorganisation des services, de réaménagement des tâches, de révision de la composition des équipes de travail. L'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel doit être affiché dans les lieux de travail. La responsabilité de l'administration peut être engagée devant un tribunal administratif dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'ont pas été prises et qu'un dommage en a résulté directement.

**RAGE  
AGAINST THE  
MACHISM**



**WE GOTTA TAKE THE  
POWER  
BACK**

### Le CHSCT en première ligne

Le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé-es les travailleurs et les travailleuses et des conditions de travail. Il peut identifier les risques psycho-sociaux, dont le harcèlement et les violences au travail, avec l'aide du ou de la médecin de prévention. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. Alerté-es d'une situation de danger, les membres du CHSCT peuvent mettre en œuvre une procédure spécifique comme prévenir immédiatement l'employeur ou consigner par écrit la situation sur le registre spécial de consignation des dangers prévu par l'article D4132-1 du code du travail et la mesure 15 de l'axe 4 du protocole Egalité professionnelle dans la Fonction publique.

.../...

## Vers qui se tourner ?

### AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

01 45 84 24 24, siège social à Paris mais reçoit au niveau local  
Contact mail par le biais du site internet  
<http://www.avft.org/>

### CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles)

Téléphone : 04 67 72 00 24, permanences sur tout le territoire de l'Hérault  
Contact mail par le biais du site internet  
<http://herault.cidff.info/>

### La médecine du travail (service, prévention sociale, santé, sécurité au travail)

Téléphone : 04 67 67 81 05 (secrétariat pour prendre RV)  
Mail : [acoste@herault.fr](mailto:acoste@herault.fr) / [cabmedalco@herault.fr](mailto:cabmedalco@herault.fr) (secrétariat pour prendre RV)

### Le défenseur des droits

Téléphone : 09 69 39 00 00  
Rencontre avec un délégué : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues>  
Par courrier sans affranchissement : Défenseur des droits Libre réponse 71120 - 75342 Paris cedex 07  
Par formulaire : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

### Dispositif ISCG (intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie, soumis au secret professionnel)

**Estelle Karchen** 06.12.39.62.70 (Compagnie de Béziers, Lodève, COB Pézénas, Agde et Servian)  
[estelle.karchen@gendarmerie.interieur.gouv.fr](mailto:estelle.karchen@gendarmerie.interieur.gouv.fr) / [ekarchen@herault.fr](mailto:ekarchen@herault.fr)  
**Claudia Beldame** 06.21.32.01.81 (Compagnie de Castelnaud-le-Lez, Lunel, BTA Mèze, COB Gigean, COB Ganges)  
[claudia.beldame@interieur.gouv.fr](mailto:claudia.beldame@interieur.gouv.fr) / [cbeldame@herault.fr](mailto:cbeldame@herault.fr)  
**Stéphanie Canovas** 06.68.77.71.68 (Commissariat de police de Béziers)  
[stephanie.canovas@interieur.gouv.fr](mailto:stephanie.canovas@interieur.gouv.fr) / [scanovas@herault.fr](mailto:scanovas@herault.fr)  
**Dominique Jan** 06.74.94.49.73 (Commissariat de police de Montpellier)  
[dominique.jan@interieur.gouv.fr](mailto:dominique.jan@interieur.gouv.fr) / [djan@herault.fr](mailto:djan@herault.fr)

### Violences femmes info (Solidarité femme, fédération nationale)

Téléphone : 3919, appel anonyme et gratuit

### Syndicat FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Téléphone : 04 67 67 77 04 (écoute, orientation, RV)  
Courriel : [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

Si les structures pouvant venir en aide aux victimes de harcèlement sexuel sont souvent orientées dans leur intitulé vers les femmes, nous avons bien conscience que les **HOMMES** peuvent tout autant être confrontés à cette question. Nous espérons que cela ne les empêchera pas de prendre attache, le cas échéant, avec l'instance qui leur inspirera confiance et ce quel que soit son nom. ■

Le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail. Il est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services. Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime et orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation. Les représentant-es du personnel peuvent être interlocuteur-trices d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils-elles jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales.

## L'accompagnement des femmes victimes de violences

Les violences ont des conséquences lourdes sur les femmes qui en sont victimes. Aujourd'hui il existe de nombreuses structures en capacité de les accompagner, encore faut-il arriver à franchir la porte de l'une d'entre elles. Le rôle d'un syndicat peut être de vous y aider. La FSU vient d'éditer un petit fascicule en ce sens. Accessible à tous, c'est un outil précieux dont vous pouvez vous saisir ! (voir ci-dessous).

## Dernière Minute !

Le vendredi 12 janvier 2018, le Gouvernement a annoncé la parution dans les semaines prochaines d'une circulaire pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Si des « sanctions exemplaires » sont annoncées la circulaire devrait annoncer la mise en place de plans de formations, de cellules d'écoutes et d'accompagnement des victimes... ■



## Un livret édité par la FSU pour en finir contre les violences faites aux femmes

L'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être une réalité dans la vie quotidienne comme dans le monde du travail y compris dans la Fonction publique où les écarts de salaires sont encore parfois de l'ordre de 23%. Le monde du travail est aussi un lieu où les femmes subissent des violences. 80% d'entre elles disent être confrontées à des comportements sexistes. Depuis toujours

la FSU est engagée pour défendre les droits des femmes.

Elle revendique et lutte pour obtenir des avancées concrètes et permettre l'égalité au travail comme dans la vie : conditions de travail, rémunérations, déroulement de carrière, prévention des violences, lutte contre les stéréotypes, le sexisme, éducation à l'égalité fille/garçon dès le plus jeune âge... partout et donc aussi dans nos secteurs professionnels, il nous faut être vigilant-es et agir pour gagner ce qui malheureusement devrait aller de soi ! Ce livret est une contribution et un outil à la mise à disposition de toutes et tous pour mener ces batailles. Outil d'information tout autant que pour accompagner les femmes victimes de violences, il est aussi le témoignage de l'engagement de la FSU pour l'égalité réelle !

Téléchargez le livret en copiant ce lien sur votre navigateur : [http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/fsu\\_livret\\_femmes-2.pdf](http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/fsu_livret_femmes-2.pdf)



## Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

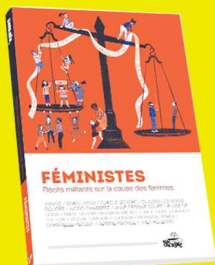
Ce Guide précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement.

Téléchargez le livret en copiant ce lien sur votre navigateur : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

Voir aussi le Guide édité par le Défenseur des Droits : *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale à télécharger ici* : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors\\_collections/Agir-contre-les-discriminations-et-le-harcement-DDD-2017.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Agir-contre-les-discriminations-et-le-harcement-DDD-2017.pdf)



A paraître le 23 janvier 2018



## Féministes, Récits militants sur la cause des femmes.

16 autrices qui abordent en bande dessinées des sujets variés, graves, inconnus, autour de leurs vies de femme, d'autrices BD ou de questions plus larges autour de la condition féminine : harcèlement de rue, clichés sexistes, intersectionnalité, langage inclusif, transidentité, prostitution...

Editions du Vide Cocagne : <http://videcocagne.fr/catalogue/feministes/>

## La médecine du travail pour tous !

L'une des formalités à accomplir si vous faites travailler quelqu'un à votre domicile c'est d'adhérer au centre de médecine du travail interentreprises et ce quel que soit le nombre d'heures effectuées par l'employé (il faut donc le cas échéant établir une demande commune avec les autres employeurs). En pratique, vous devrez régler une cotisation annuelle variable suivant les services. À charge ensuite pour le service de santé de contacter votre salarié et de le convoquer aux visites médicales obligatoires. La Fédération des particuliers employeurs de France met en garde : si, en tant qu'employeur à domicile, vous ne respectez pas les dispositions relatives à la santé au travail, vous encourez une contravention de cinquième classe (1500 € maximum) en cas de contrôle. De plus, vous vous exposez à d'éventuels dommages et intérêts en cas de poursuite en justice par votre salarié, dans le cadre d'un licenciement ou par exemple d'un accident du travail. ■

\*pour cela contacter la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (directe.gouv.fr)



## Avec la technique du "data-mining" permettant la détection de fraudes, les CAF vont chercher les familles qui ne réclament pas leurs prestations.

### Vous avez dit « assistés » ?

En plus de détecter les fraudeurs aux allocations, la CAF veut utiliser cette technique pour repérer les personnes qui passent à côté d'aides sociales auxquelles elles ont pourtant droit. Après une première expérimentation en Gironde ces derniers mois, les chiffres sont éloquentes : sur plusieurs centaines de familles prises comme échantillon, 12 % d'entre elles ne font pas valoir la totalité de leurs droits, notamment en ce qui concerne l'allocation logement, le RSA ou la prime d'activité. Selon une estimation de septembre 2016 - réalisée par l'Odenore (Observatoire des non-recours aux droits et services) pour le compte de l'Assemblée nationale - 36 % des personnes qui ont droit au RSA socle n'effectuent pas les démarches pour le percevoir. Même chose pour 21 à 34 % des personnes éligibles à la CMU-C. En ce qui concerne l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS), on estime le taux de non-recours entre 57 et 70 %. Toujours selon les estimations de l'Odenore, la fraude aux prestations sociales représenterait environ 4 milliards d'euros de pertes chaque année. En parallèle, le non-recours aux aides sociales s'élèverait à plus de 12 milliards d'euros, dont 5,3 milliards d'euros de RSA et 4,7 milliards d'euros de prestations familiales et de logement. ■



## APL & Dégât collatéral Les aides à l'accession supprimées

Comme cela ne vous a sans doute pas échappé le Gouvernement a décidé d'une baisse de 5€ sur les APL. Or, une mesure similaire passe inaperçue dans le projet de loi de finances, dans son article 52. Elle prévoit la suppression du volet "accession à la propriété" de ces aides (l'APL accession). Accordée sous conditions de ressources aux emprunteurs qui deviennent propriétaires via un prêt conventionné ou un prêt à l'accession sociale, l'aide est versée à la banque prêteuse par la Caf. Ce coup de pouce peut notablement réduire la mensualité. Par exemple, un couple avec 2 enfants ayant des revenus nets de 20 000 € par an, achetant un bien ancien en zone A avec un prêt à l'accession sociale pour une mensualité de 600 € peut prétendre actuellement à 145 € d'APL par mois, réduisant sa mensualité à 455 €. ■

Selon une estimation de septembre 2016 - réalisée par l'Odenore (Observatoire des non-recours aux droits et services) pour le compte de l'Assemblée nationale - 36 % des personnes qui ont droit au RSA socle n'effectuent pas les démarches pour le percevoir. Même chose pour 21 à 34 % des personnes éligibles à la CMU-C. En ce qui concerne l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS), on estime le taux de non-recours entre 57 et 70 %. Toujours selon les estimations de l'Odenore, la fraude aux prestations sociales représenterait environ 4 milliards d'euros de pertes chaque année. En parallèle, le non-recours aux aides sociales s'élèverait à plus de 12 milliards d'euros, dont 5,3 milliards d'euros de RSA et 4,7 milliards d'euros de prestations familiales et de logement. ■



LA FSU TERRITORIALE  
www.snuter-fsu.fr

## Fuite d'eau

### 60 millions de consommateurs révèle des clauses troubles dans les contrats d'eau

La plongée qu'ont faite les inspecteurs de la Répression des fraudes dans les règlements de près de 150 services des eaux n'a pas été inutile. De nombreuses clauses interdites ou abusives ont été relevées. Certains prévoient encore l'application de coupures en cas d'impayés, alors que la loi les interdit désormais. Nombreux sont ceux qui ne respectent pas la limitation légale des factures en cas de fuites chez le consommateur. En effet, sachez que le fournisseur d'eau est tenu d'informer l'usager de toute surconsommation anormale afin que celui-ci puisse en rechercher l'origine. Le montant de la facture d'eau sera plafonné sous condition que l'abonné ait fait réparer la fuite. Vous devez donc rechercher l'éventuelle fuite et la faire réparer par un plombier. Avant de procéder aux réparations, il vous est fortement conseillé de vérifier ce qui peut être prise en charge par les différentes assurances que vous avez souscrites. L'attestation d'intervention d'un professionnel doit être transmise au service des eaux au plus tard dans le même délai d'un mois. Une fois ces formalités remplies, la loi prévoit que vous ne serez pas tenu de payer ce qui excède le double de votre consommation moyenne\*. ■

\* Conformément aux textes, sont concernés les parts calculées en fonction du volume d'eau consommé pour les parties "distribution de l'eau" et "collecte et traitement des eaux usées" (article 2 du décret n° 2012-1078 du 24 septembre 2012).

La FSU Territoriale est une organisation syndicale regroupant des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics quel que soit leur métier, leur statut, leur employeur. La FSU Territoriale est indépendante mais pas neutre. Elle a déjà fait la preuve de sa détermination dans la défense des salaires, des services publics et des retraites, tout en participant activement aux mobilisations sur les grandes questions de société portant sur la justice sociale, l'égalité d'accès aux droits, les libertés et en prenant régulièrement des initiatives pour réaliser l'unité syndicale. Fort de plusieurs milliers d'adhérents-es, notre syndicat est implanté et parfois majoritaire dans de nombreuses collectivités territoriales. La FSU Territoriale est sur le terrain pour vous défendre aussi bien individuellement que collectivement.

**Parce que les agents de la Fonction Publique Territoriale sont indispensables tous les jours, notre engagement est de leur être utiles au quotidien.**

## 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 **#jedisson!** 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.
- ▶ Placer comme prioritaire la question de la parité et de la place des femmes dans l'organisation.
- ▶ Permettre 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

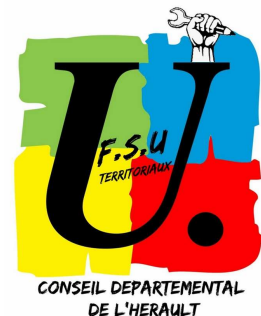
Je souhaite en savoir plus sur la section FSU du conseil départemental de l'Hérault

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Mail : .....@..... Tél : .....

Direction/service : .....



A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :

Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4

0467677704 - [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - 0783837765 - Alco Bureau 3136



Le Syndicat **FSU des Territoriaux de l'Hérault** informe et accompagne tous les agents. Ses moyens pour fonctionner et pour répondre aux sollicitations des agent.e.s sont directement liés au nombre de ses syndiqué.e.s et à leur cotisation.

**Nous sommes toujours plus forts ensemble !**

*avec un...*



*comme utile!*

**LA FSU TERRITORIALE**



[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

**04.67.67.77.04**

