

EHPAD ET AIDE À DOMICILE,
UN CONSTAT ACCABLANT
TABLEAU DE BORD 2018 / LE
GOUVERNEMENT S'ATTAQUE AUX
RETRAÎTE-ES / EXPÉRIMENTATION
LA MÉDIATION / ACTUALITÉ
DE LA PROTECTION SOCIALE
COMPLEMENTAIRE / ANNÉE
BLANCHE POUR PPCR EN 2018
LE SYNDICALISME FACE À
L'EXTREME DROITE / CAP 2022/

PAGES 4 à 21

ACTUALITÉ SYNDICALE

avec un **U**
comme utile!

JE VOTE FSU!
LE 6 DÉCEMBRE 2018
AUX ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
CT / CAP / CCP

PAGES 30 à 40

ÉLECTIONS

Syndicalement VÔTRE

N° 49 | MARS 2018

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

LE NÉCESSAIRE RAPPORT DE FORCE :
TOUS ET TOUTES MOBILISÉ-ES
LE 22 MARS !

LES MÉTROPOLES :
UNE NOUVELLE DONNE
TERRITORIALE !

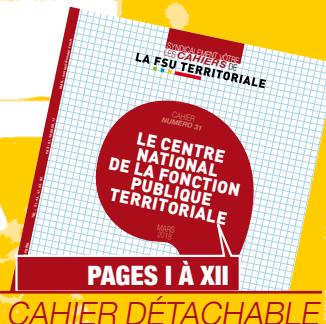
PAGES 22 à 27

DOSSIER

HAUTE-VIENNE : protection
sociale à l'enfance, première
victoire juridique et nouvelle
mobilisation / INTER 87-FSU
HAUTE-VIENNE : de bons
résultats aux élections
professionnelles

PAGES 28 à 29

EN DIRECT



PAGES I à XII

CAHIER DÉTACHABLE

SNU
TER
LA FSU TERRITORIALE

www.snuter-fsu.fr

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



SNUTER

LA FSU TERRITORIALE

À LAUNE

EN DIRECT des syndicats

FORMATION SYNDICALE

RESSOURCES

ESPACE ADHÉRENT

NOUS CONTACTER

QUI SOMMES-NOUS ?

RECHERCHER

NOUS SUIVRE



SUPPLÉMENT à *Syndicalement VÔtre* N°46 / JUILLET 2017

GUIDE DES CARRIÈRES
de la fonction publique
TERRITORIALE

2017
2018

CALCULEZ VOTRE SALAIRE / TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES
DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES / FICHES THÉMATIQUES

le 21/11/2017
LE DÉCRET GIPA 2017 ENFIN PARU
Le décret instaurant la prime annuelle de garantie individuelle de pouvoir d'achat est paru et consultable ici : [II \(...\)](#)

le 20/11/2017
20 NOVEMBRE : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT
Communiqué de presse : Journée de mobilisation des travailleurs sociaux pour rendre effectifs ces droits en France ! (...)

le 16/11/2017
MÉTROPOLE DU GRAND PARIS
La FSU revendique de faire le bilan des premières étapes de la réforme territoriale, et de partir de l'analyse des (...)

le 09/11/2017
MESURES SALARIALES POUR LES FONCTIONNAIRES : INACCEPTABLE POUR LA FSU
Après la forte journée d'action et de mobilisation unitaire des agent.e.s de la Fonction publique le 10 octobre (...)

le 06/11/2017
POUR UN PLAN DE TITULARISATION ET DES CONDITIONS D'EMPLOI STABLES ET PÉRENNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE !
La FSU appelle à un rassemblement ce mercredi 8 novembre à midi devant Bercy pour exiger une autre politique de (...)

le 06/11/2017
ENFANTS ISOLÉ.E.S ÉTRANGER.E.S
LE DROIT COMMUN ET DES MOYENS !
Vous trouverez en pièce jointe, un communiqué à l'initiative de plusieurs organisations (dont la FSU) concernant la (...)

le 05/11/2017
AU SOMMAIRE DU SYNDICALEMENT VÔtre N°47

Syndicalement VÔtre
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE
OCTOBRE 2017 AU SOMMAIRE DU NUMÉRO 47

RENTREE SOCIALE / LOI TRAVAIL / AGENDA SOCIAL / PPCR / ACTION

DECRET

Logement social :
L'ATTACHE
IPERS
HES

le 31/10/2017
LA FSU S'ASSOCIE À LA JOURNÉE D'ACTION DU 16 NOVEMBRE 2017
Communiqué de la FSU Soucieuse de défendre les intérêts des salarié.e.s du secteur public, comme du privé (...)

• CONSEIL RÉGIONAL GRAND EST
Syndicalement ACAL
le 12-12-2017

• CREUSE
Pour en Creuse
le journal de la FSU Territoriale
le 06-12-2017

• CONSEIL RÉGIONAL NOUVELLE AQUITAINE
Boycott du CT du 28 novembre et appel à la mobilisation des agents le lundi 18 décembre 2017
ATTE : la FSU vous aide à y voir plus clair ...
le 06-12-2017

• VAL-DE-MARNE
Le journal FSU crèches et PMI
COS : élections du 7 décembre 2017
ville Fontenay-sous-bois
le 05-12-2017

• SEINE-SAINT-DENIS
Mobilisation le 15 novembre des agents d'accueil et de sécurité de Montreuil
Victoire de notre liste au COS de Montreuil
le 14-11-2017

• HÉRAULT
Conseil départemental de l'Hérault :
"Avec la FSU un syndicalisme autrement"
le 09-11-2017

• CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE
Le RIFSEEP : une prime à la performance qui menace encore notre pouvoir d'achat
le 03-11-2017

■ TOUS LES SYNDICATS

FORMATION SYNDICALE

• CATALOGUE

• MODALITÉS D'INSCRIPTION

RESSOURCES

LE GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FPT 2017-2018 EN UN CLIC

VEILLE STATUTAIRE

LES LIENS DU SNUTER

LE GUIDE DES DROITS ET DES CARRIÈRES DE LA FP PARISIENNE

Voilà plusieurs mois que, contrairement aux engagements en particulier d'augmentation du pouvoir d'achat, les mauvais coups pleuvent sur les agents publics et principalement sur les territoriaux : report des mesures PPCR, gel de la valeur du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, augmentation de la CSG avec une simple compensation auxquelles s'ajoutent les retenues pour pension...

C'est pourquoi, nous demandons l'ouverture rapide de négociations sur les salaires des agent.e.s permettant une réelle reconnaissance de leur engagement professionnel quotidien qui contribue à la qualité des services publics, au développement du pays comme à la cohésion sociale.

Nos inquiétudes sont d'autant plus importantes après les annonces de Gérald Darmanin le 1^{er} février dernier :

- recours accru aux contractuel·les,
- rémunération au mérite,
- réduction des instances de dialogue social,
- plan de départs « volontaires ».

Ce sont de profondes remises en cause des missions publiques, une dégradation des conditions de travail des agent·es et une réelle menace contre le statut général des fonctionnaires qui se profilent à l'horizon.



L'HISTOIRE SOCIALE
NOUS L'A BIEN SOUVENT
DÉMONTRÉ : C'EST PAR
NOTRE DÉTERMINATION
COLLECTIVE QUE NOUS
AVONS UNE CHANCE
D'AVOIR GAIN DE CAUSE.

C'est pourquoi 7 organisations syndicales appellent à une journée de grève et de manifestations.

SE MOBILISER POUR GAGNER

Nous le savons bien, si nous ne faisons rien, nous n'avons pas grand-chose à attendre de ce gouvernement. Bien au contraire, la période qui s'annonce pourrait bien être déterminante pour l'avenir de nos emplois et de nos services publics. L'histoire sociale nous l'a bien souvent démontré : c'est par notre détermination collective que nous avons une chance d'avoir gain de cause. Dans la continuité de la journée du 10 octobre, au cours de laquelle plusieurs centaines de milliers d'agents

ACTUALITÉ SYNDICALE

avaient montré leur capacité à se mobiliser, le 22 mars 2018, soyons nombreux-ses à dire tout haut ce que nous pensons. Montrons que par notre mobilisation nous pouvons inverser la vapeur, que nous pouvons nous opposer à cette logique libérale qui ne pense qu'en alignant des chiffres, niant par là même que les services publics sont nécessaires à chacun·e d'entre-nous, que nous ne sommes pas des pions ou des numéros mais des citoyens·nes qui ont des droits chèrement acquis.

LE 22 MARS, TOUS ET TOUTES ENSEMBLE, NOUS DEVONS OBTENIR :

- une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- des créations d'emplois statutaires à contraria des 70 000 suppressions programmées dans la FPT ;
- un nouveau plan de titularisation des contractuel·les et de nouvelles mesures pour combattre la précarité ;
- le respect des engagements concernant l'égalité professionnelle ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- la défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers ;
- la préservation du statut général des fonctionnaires qui permet de répondre aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire et qui garantit l'égalité entre les usager·es.

EHPAD ET AIDE À DOMICILE, UN CONSTAT ACCABLANT

Il y a urgence à prendre des mesures !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Après une puissante mobilisation, le 30 janvier dernier, à l'appel de nombreuses organisations syndicales en lien avec les associations, les familles de résident-es, les personnels des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EPAH) et dépendantes (EHPAD) et les services de l'aide à domicile, soutenus par les syndicats de retraité.es, ont décidé de prolonger leur action par une nouvelle journée de grève nationale le jeudi 15 mars 2018.

Par cette mobilisation, il s'agit de dénoncer la dégradation exponentielle des conditions de travail et les conséquences sur les résident.es, comme aussi les non-réponses du gouvernement à l'attribution de moyens financiers et humains en faveur des personnes âgées vulnérables. L'accentuation de l'aggravation de la situation faite à nos ainé.es se retrouve également au travers la suppression massive des emplois aidés, pourtant recrutés en nombre pour pallier au déficit en personnel sur les fonctions d'entretien et d'animation. L'orientation prise sur ce dossier par l'actuel gouvernement est d'autant plus préoccupante qu'il n'y a plus de secrétariat d'État aux personnes âgées.

REDONNER DES MOYENS POUR UNE PRISE EN CHARGE DIGNE ET DE QUALITÉ DES PERSONNES ÂGÉES

En 2015, une enquête de la DRESS recensait plus de 728 000 résident.es en établissement d'hébergement pour personnes âgées, soit 10% des personnes âgées de 75 ans ou plus et un tiers de celle de 90 ans. Huit sur dix sont accueillies en EHPAD, soit une augmentation de plus de 5% (35 000) en 4 ans. Toutes catégories d'établissements confondues, 83% des résident.es sont en perte d'autonomie. Le taux d'occupation des établissements est arrivé largement à saturation.

Plus de 7 750 EHPAD sont dénombrés, avec 229 758 personnels de la FPH, 46 890 de la FPT, 1 346 FPE et 270 000 sous conventions collectives. 434 500 femmes et 65 000 hommes y travaillent. Le salaire mensuel moyen des auxiliaires de vie se situe autour de 1 350 euros net, avec deux week-ends travaillés tandis que l'âge moyen des salarié.es y est d'environ 45 ans.

Pour les personnels soignants, le ratio moyen d'encadrement en France est de 0,5 pour un résident (1/3 des établissements sont à moins de 0,4 !) alors qu'il est de 0,8 en Allemagne et en Belgique, et de 1,2 pour 1 au Danemark.

CADENCES INFERNALES

Dans les EHPAD, les personnels en nombre très insuffisant sont épuisés par des cadences infernales poussant malheureusement jusqu'à la perte de sens du travail et à la dégradation directe de la prise en charge de la personne âgée.

Ces établissements qui devaient être des lieux de vie se sont progressivement transformés en mouroirs pour les résident.es et en lieux de souffrance pour les personnels.

Vieillir dignement devrait être une préoccupation de toute société ! C'est ce que du printemps dernier à l'été 2017, le personnel du groupe «Les Opalines» regroupant 46 EHPAD et près de 2 000 salarié.es a revendiqué en faisant la «Une» de l'actualité avec





la plus longue grève jamais recensée dans ce type de structures (117 jours), mouvement déclencheur des mobilisations actuelles.

APRÈS UNE MOBILISATION SANS PRÉCÉDENT LE 30 JANVIER, ON CONTINUE LE 15 MARS !

La journée de mobilisations du 30 janvier 2018 a marqué par son ampleur sans précédent, rassem-

blant des personnels du privé, du public de l'associatif de l'aide à domicile et démontrant la détermination et l'exaspération des professionnels et des personnes âgées.

En réponse, le gouvernement par la voie de sa Ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé le 27 février, la mise en place d'un cycle de rencontres avec les acteurs de l'aide aux personnes âgées afin

de mieux répondre aux enjeux du vieillissement de la population.

Pour autant des mesures doivent-être mises en place à très court terme pour améliorer concrètement le quotidien des personnes âgées, à domicile et en établissement, tout comme les conditions de travail des professionnels.

C'est ce que l'Intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA-FP, FO, FSU, SUD, UFAS et UNSA, avec l'AD-PA, soutenue par les organisations de retraité.es, familles, proches aidant.es et médecins portera en complément de sa plateforme revendicative dans le cadre de l'appel à la grève et à l'action du 15 mars prochain.

LES REVENDICATIONS PORTENT SUR :

- mettre en place un financement pérenne et solidaire de l'aide à l'autonomie ;
- pérenniser le financement de l'aide à domicile, abroger les dispositions législatives baissant les dotations des établissements et maintenir tous les effectifs ;
- augmenter le temps passé auprès des personnes âgées à domicile et appliquer le ratio d'un personnel pour une personne accompagnée en établissement (prévu par le Plan Solidarité Grand Age de 2006) ;
- revaloriser les salaires, améliorer les carrières et les conditions de travail des personnels à domicile et en établissement dans le cadre du statut et des Conventions Collectives Nationales.

ACTUALITÉ SYNDICALE



L'intersyndicale pour l'aide et le soin de la personne âgée s'est réunie ce vendredi 9 mars et a évalué la situation et les diverses annonces de la ministre de la Solidarité et de la Santé.

Nous pouvons constater à ce jour **qu'aucune** des revendications portées par l'intersyndicale et l'AD-Pa n'est satisfaite.

- **Application d'un agent ou un salarié par résident, tel que prévu par la Plan Solidarité Grand Age ;**
- **Abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des EHPAD, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que le retrait des décrets d'application ;**
- **Arrêt des baisses de dotations induites par la convergence tarifaire et exige par conséquent le maintien de tous les effectifs des EHPAD y compris les contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés ;**
- **Amélioration des rémunérations, des perspectives professionnelles et de carrières, dans le cadre du Statut et des conventions collectives nationales ;**

Forts de ce constat, l'intersyndicale avec le soutien de l'AD-PA appelle à la grève et l'action partout en France et dans les outre mers le 15 mars 2018. Elle appelle à l'extension et au durcissement de la mobilisation jusqu'à satisfaction de ces revendications légitimes.

A Paris, le rassemblement aura lieu

le 15 Mars2018

à 13 heures

devant le Ministère des solidarités et de la santé.

L'intersyndicale Etablissements et Aides à Domicile au service des personnes âgées.

2018

TABLEAU DE BORD



TRAITEMENT INDICIAIRE. Valeur du point d'indice : 4,6863 €. Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5 623,23 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/17. **Traitemen** **minimum** afférent à l'IM 309 : 1 447,98 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/17 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985).

SMIC ET MINIMUM GARANTI. Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 01/01/18 (décr. n°2017-1719 du 20 déc. 2017) : **SMIC** : 9,88 €/heure, soit 1 498,47 €/mois. **Minimum garanti** : 3,57 €. Les agents rémunérés sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITE DE RESIDENCE. L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut les taux suivants ► 1^{ère} zone : 3 % ► 2^e zone : 1 % ► 3^e zone : 0 % ► Haute-Corse et Corse du Sud : 3 %. **Montant minimum** : à compter du 01/07/16, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) ► 1^{ère} zone : 43,73 € ► 2^e zone : 14,57 € ; à compter du 01/02/17, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) ► 1^{ère} zone : 44 € ► 2^e zone : 14,66 €.

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT. Mode de calcul (art. 10 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985). ► pour 1 enfant : 2,29 € ► pour 2 enfants : 10,67 € + 3 % du traitement brut plafonné ► pour 3 enfants : 15,24 € + 8 % du traitement brut plafonné ► par enfant au-delà du 3^e : 4,57 € + 6 % du traitement brut plafonné. **Remarque** : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3,6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI). **Montants minimaux** : ils sont calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit à compter du 01/07/16 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) ► pour 2 enfants : 73,41 € ► pour 3 enfants : 182,55 € ► par enfant au-delà du 3^e : 130,05 €. À compter du 01/02/17 ► pour 2 enfants : 73,79 € ► pour 3 enfants : 183,56 € ► par enfant au-delà

du 3^e : 130,81 €. **Montants maximaux** calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879). À compter du 01/07/16 ► pour 2 enfants : 110,86 € ► pour 3 enfants : 282,42 € ► par enfant au-delà du 3^e : 204,95 €. À compter du 01/02/17 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) ► pour 2 enfants : 94,17 € ► pour 3 enfants : 237,91 € ► par enfant au-delà du 3^e : 171,57 €.

AIDES AUX FAMILLES. **Garde des jeunes enfants** : l'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) pré-financés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 28/12/16. **Allocation aux parents séjourant en maison de repos avec leur enfant** : 22,76 € par jour. **ENFANTS HANDICAPES** ► Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 159,24 € par mois. ► Séjour en centre de vacances spécialisé : 20,85 € par jour. ► Allocation pour jeune adulte étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : par mois, 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

SEJOURS D'ENFANTS. **Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non** ► enfants de moins de 13 ans : 7,31 € ► enfants de 13 à 18 ans : 11,06 €. **Centres de loisirs sans hébergement** ► 5,27 € pour la journée complète ► 2,66 € pour les séjours en demi-journée. **Maisons familiales de vacances et gîtes** ► pension complète : 7,69 € ► autre formule : 7,34 €. **Séjours éducatifs** ► forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 75,74 € ► pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,60 € par jour. **Séjours linguistiques** ► enfants de moins de 13 ans : 7,31 € ► enfants de 13 à 18 ans : 11,07 €. **RESTAURATION** Prestation par repas : 1,22 €. **CHOMAGE.** **Montant de l'allocation** : l'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 01/07/17) ► une partie fixe : 11,84 € ► une partie proportionnelle

: 40,4 % du salaire journalier de référence. **L'allocation minimale** est de 28,86 € et 57 % du salaire journalier de référence. **L'allocation maximale** correspond à 75 % du salaire journalier de référence. **Taux de la contribution**, sur la rémunération brute mensuelle plafonnée au quadruple du plafond de sécurité sociale (soit 13 244 euros pour 2018) ► 5 % à compter du 01/01/18 (source : Unedic) ► 4,05 % à compter du 01/10/18. **A noter** : à compter du 01/10/17, majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05 % ajoutée au taux de base de 4 % de la contribution employeur pour la durée de la convention du 14/04/17. Cela, au plus tard, jusqu'au 30/09/20. À compter du 01/01/18, de nouvelles dispositions sont intervenues afin de compenser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG). **Pour les salariés du secteur privé** : la loi n°2017-1836 du 30/12/17 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la prise en charge progressive par l'ACOSS de la part salariale de la contribution chômage ► à hauteur de 1,45 % entre le 01/01/2018 et le 30/09/18 ► à hauteur de 2,40 % (soit la totalité de contribution salariale) à compter du 01/10/18. En conséquence, le taux de la contribution est ainsi réparti (source : Unedic) ► 4,05 % à la charge des employeurs ► 0,95 % à la charge des salariés entre le 01/01/18 et le 30/09/18, puis 0 % à compter du 01/10/18. **Par dérogation, pour les agents publics** ► jusqu'au 31/12/17 la répartition de la contribution était déterminée par rapport à la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) (art. R. 5424-1 C. travail) : le taux de la contribution à la charge de l'agent était égal à celui de la CES (1 % ou 0 %) ; celui de la contribution employeur était égal à la différence entre le montant global des contributions dues (6,45 %) et le montant de la CES due par l'agent (1 % ou 0 %), soit, le cas échéant, 5,45 % ou 6,45 % à la charge de l'employeur (Circ. min. du 3 janv. 2012). ► à compter du 01/01/18, la CES est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30/12/17 de finances pour 2018. En conséquence, la

ACTUALITÉ SYNDICALE

circulaire ministérielle du 15/01/18, dans son annexe 6, précise que les employeurs publics continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95 % au 01/01/18 puis 0 % au 01/10/18) et la CES (soit 0 % puisqu'elle est supprimée). **La contribution due par les employeurs publics** s'élève donc désormais à ► 5 % entre le 01/01/18 et le 30/09/18 [4,05 % (part employeur) + 0,95 % (part salariale prise en charge par l'employeur)] ► 4,05 % à compter du 01/10/18.

BAREME pour l'évaluation forfaitaire de certains avantages en nature. Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement sont revalorisés au 01/01/18 : **Nourriture** : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement (date d'effet 01/01/18) ► 1 repas : 4,80 € ► 2 repas : 9,60 €.

Logement :

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour une pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1655,50 €	69,20 €	37 €
de 1655,50 € à 1986,50 €	80,80 €	51,90 €
de 1986,60 € à 2317,69 €	92,20 €	69,20 €
de 2317,70 € à 2979,89 €	103,60 €	86,40 €
de 2979,90 € à 3642,09 €	129,60 €	109,50 €
de 3642,10 € à 4304,29 €	149,90 €	132,40 €
de 4304,30 € à 4966,49 €	172,90 €	161,30 €
à partir de 4966,50 €	195,90 €	184,40 €

Option : l'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle. **Diffusion** : depuis 2010, elle s'effectue via urssaf.fr (pas de diffusion par Lettre circulaire Acoss).

Le gouvernement s'attaque aux retraité-e-s

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les arnaques du duo Macron-Philippe doivent déclencher une riposte unitaire !
c'est tout le sens de la journée nationale d'action des retraités du 15 mars à l'appel du « Groupe des 9 » (CGT-FO-CGC-CFTC-FGR/FP-FSU-LSR-Solidaires-UNRPA).

La situation est claire : sans vraiment s'en cacher, le gouvernement a décidé de s'attaquer en continu aux retraité-e-s, au service public, à la protection sociale, au système de santé en défendant les intérêts des 2% de français les plus riches. Nos retraites ont été ponctionnées à répétition, puis gelées en 2018. Les services publics sont asphyxiés par le sous-financement et le sous-encadrement, avec une présence dans les territoires fortement réduite du fait des réductions des subventions aux collectivités locales.

La bataille dans les EHPAD, menée par les personnels soignants a démontré publiquement comment les personnes âgées dépendantes et les personnels sont victimes de ce qu'on peut qualifier de maltraitance par manque de personnel, sous-financement, et restrictions budgétaires. Les grévistes ont exprimé avec détermination leurs revendications de moyens et de temps pour s'occuper des personnes âgées dans des conditions correctes, humaines et dignes. Le SNUTER-FSU est solidaire et partie prenante de leur lutte et appelle à les soutenir dans la poursuite de leur action.

ARNAQUE N° 1

Du public ou du privé, les retraité.e.s ont constaté en janvier la brutale diminution de leur pension ;

concrètement, le 1,7 point de CSG en plus, fait baisser la pension nette de plus de 1,8%, c'est 36€ de moins sur une pension de 2000€ ! Cette baisse du pouvoir d'achat, cumulée avec la suppression de la demi-part, la taxe de 0,3% sur les retraites, et le gel des revalorisations est en fait une contre-réforme qui confirme la volonté de ce gouvernement de considérer les retraites comme une variable d'ajustement de sa politique économique. Le droit de partir en retraite avec un montant connu d'avance est totalement bafoué par cette baisse sans précédent !

ARNAQUE N° 2

On nous fait miroiter des remboursements mirifiques des prothèses dentaires, des lunettes ou des appareils auditifs, sans financement : « Vous ne paierez pas, ce sont les complémentaires qui prendront en charge ces dépenses. » Là encore, on se moque de nous, puisque l'argent des mutuelles santé provient de nos cotisations, qui ont augmenté en janvier, ce qui a amplifié le coup de rabot sur les pensions.

ARNAQUE N° 3

Les « dépenses contraintes ». Les retraité-e-s sont appauvri-e-s alors qu'augmentent les dépenses de gaz et d'électricité, de santé (avec la multiplication des dépassements d'honoraires), d'assurance complémentaire, de transport, d'alimentation, et alors que la part du budget familial consacrée au logement ne cesse de progresser... Ces attaques sans fin sur leur pouvoir d'achat sont inacceptables quand on voit les inégalités s'aggraver, les impôts plafonnés et les autres cadeaux accordés aux plus riches

La retraite n'est pas un privilège mais un droit qu'il est vital de défendre, pour les actuel.le.s retraité-e.s comme pour celles et ceux à venir. Agissons vite et fort pour faire respecter ce droit !



M. ou Mme : _____

Le _____ 2018

Adresse : _____

Ville : _____

Vos coordonnées sont naturellement facultatives

Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République
Palais de l'Élysée
55 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris

Monsieur le Président,

Je veux vous dire ma colère en découvrant la pension que j'ai perçue début 2018.

Non seulement nos pensions sont bloquées depuis maintenant plus de 4 ans, mais s'ajoute à cela l'augmentation de 1,7 point de la Contribution sociale généralisée (CSG). Et vous nous annoncez une année blanche pour 2018. Dans le même temps les régimes complémentaires sont bloqués.

Vous tentez d'opposer les jeunes, les salariés, les chômeurs aux retraités en nous traitant de nantis. Vous tentez d'opposer les retraités percevant moins de 1.200 € à tous les autres. Avec 1.300 € je serais un riche. Quelle honte !

Et, pourtant les « efforts », comme vous dites, les retraité·e·s ne cessent de les faire :

Nous avons subi les 0,3% de la CASA, la suppression de la ½ part fiscale pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, la fiscalisation des majorations familiales, et, cerise sur le gâteau, la baisse annoncée de 5 euros des APL, les augmentations de prix au 1^{er} janvier, les complémentaires santé, le gaz (+ 6,9 %), le forfait hospitalier qui passe à 20 €, les taxes sur le carburant... pendant que les personnes vraiment riches bénéficient de la baisse de l'ISF, de l'impôt sur les sociétés à 28 %, de l'impôt sur les revenus du capital.

Avec cette augmentation de la CSG, je perds chaque année _____ € pour le régime général
et _____ € pour ma retraite complémentaire.

C'est autant de moins que je pourrai dépenser pour vivre dignement.

Je veux que ma pension soit revalorisée de : _____ € par mois et indexée sur les salaires et non pas sur l'inflation, ce qui a conduit à accélérer le décrochage du pouvoir d'achat des retraités.

Je refuse cette hausse de la CSG.

Comme des millions de retraité·e·s, je dis, c'est assez.

Avec d'autres personnes retraitées, Je fais parvenir cette lettre à la presse afin qu'elle prenne conscience de ma situation comme celle faite à de très nombreux retraités.

Signature : _____

Certaines collectivités la médiation avant le

ACTUALITÉ SYNDICALE /

Dans le cadre d'une expérimentation qui durera deux ans, des centres de gestion de la Fonction publique territoriale assureront une médiation dans le but de résoudre les différends entre les fonctionnaires territoriaux et leur employeur. La démarche sera systématiquement engagée lors de toute saisine du juge.

En cas de litige avec l'administration, une médiation peut paraître plus «adaptée» et rapide que le recours au juge. C'est cette idée qui, au moment de la discussion de la loi de modernisation de la justice du xxi^e siècle, promulguée en novembre 2016, a conduit le législateur à conforter la médiation dans le domaine de la justice administrative. Elle l'a aussi amené à prévoir, dans la loi, l'expérimentation d'une médiation, préalablement à la saisine du juge, pour les recours contentieux formés par les fonctionnaires à l'encontre des actes relatifs à leur situation personnelle. Cette médiation aura un caractère obligatoire.

L'expérimentation concernera tous les agents du ministère des Affaires étrangères, des agents du ministère de l'Education nationale (dans un nombre limité d'académies), ainsi que certains fonctionnaires territoriaux, indique un décret du 16 février qui, en application de la loi, détermine les modalités de l'opération.

UNE EXPÉRIMENTATION MENÉE DANS 46 DÉPARTEMENTS

Deux arrêtés ministériels, qui paraîtront prochainement, fourniront la liste des circonscriptions dans lesquelles les administrations de l'Éducation nationale et des collectivités territoriales pourront participer à la démarche.

D'après des informations révélées en décembre par le vice-président du Conseil d'Etat, il s'agira de trois académies pour les litiges concernant le personnel de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de 46 départements pour ceux qui sont relatifs à la Fonction publique territoriale.

Dans ces départements, les collectivités qui le souhaiteront, prendront une délibération, puis se rapprocheront du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale, afin de conclure une convention avant le 1er septembre 2018.

UNE MÉDIATION ASSURÉE PAR LE CENTRE DE GESTION

Dans les départements retenus, le Centre de Gestion spécialisé en matière de ressources humaines assurera, en effet, la mission de médiation préalable obligatoire, et ce au titre de sa mission facultative de conseil juridique.

Un ou des agents, rémunérés et placés sous l'autorité hiérarchique du Centre de gestion, tenteront de favoriser la résolution « amiable » des différends opposant les fonctionnaires et leur employeur sur l'un des aspects suivants :

- certains éléments de la rémunération,
- les refus de détachement ou de placement en disponibilité,
- les réintégrations,
- le classement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois,
- la formation professionnelle et l'adaptation des postes de travail.

Les missions exercées par les médiateurs et les qualités qui sont attendues d'eux seront précisées dans une charte dédiée que les Centres de gestion ont préparée. L'agent devra saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux de deux mois. L'autorité administrative devra « informer l'intéres-

vont expérimenter recours au juge

ACTUALITÉ SYNDICALE

sé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne courra pas à l'encontre de la décision litigieuse. Pour la saisine, l'agent remettra au médiateur une lettre comportant, « lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, une copie de la demande ayant fait naître cette décision ».

UNE ÉVALUATION SERA MENÉE AVANT UNE POSSIBLE GÉNÉRALISATION DU DISPOSITIF

L'expérimentation sera limitée dans le temps : elle ne visera que les « *recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020* » à l'encontre des décisions individuelles administratives intervenues « *à compter du 1^{er} avril 2018* ». Durant ce temps, les centres de gestion pourraient avoir à traiter, selon les territoires, « *entre une dizaine et plus d'une centaine de dossiers de médiation par an* », pense la Fédération nationale des centres de gestion.

Au plus tard en mai 2020, le ministre de la Justice élaborera un rapport d'évaluation sur l'expérimentation et le remettra au Parlement et au Conseil Commun de la Fonction Publique. Au vu des résultats, le législateur aura alors, sans doute, à décider de la généralisation ou non de la médiation préalable obligatoire pour les contentieux des fonctionnaires, voire pour d'autres domaines de la justice administrative.

MEILLEURS DÉLAIS

Sans attendre ce rapport, le Conseil national des barreaux et le Conseil d'Etat se réjouissaient, lors d'une conférence de presse commune le 13 décembre dernier, des résultats encourageants des médiations conduites depuis début 2017 pour les litiges administratifs. Sur les 353 médiations engagées à cette date, 104 étaient terminées : 65 avaient abouti à un

accord (soit 63 %) dans un délai de trois à quatre mois. Un temps très court, puisque le délai de jugement moyen des affaires ordinaires devant les tribunaux administratifs est de un an et dix mois.

RÉFÉRENCE : décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.



ACTUALITE DE LA PROT COMPLEMENTAIRE

ACTUALITÉ SYNDICALE

DES TRANSFERTS DE PLUS EN PLUS IMPORTANTS DE L'OBLIGATOIRE VERS LE COMPLÉMENTAIRE

Depuis l'origine, l'organisation institutionnelle de la sécurité sociale a été conçue pour laisser un espace à d'autres modes de prise en charge des risques sociaux. De fait, la protection sociale complémentaire apparaît comme un ensemble complexe d'opérateurs, régi par des textes différents (code de la mutualité, code de la sécurité sociale, code des assurances), mêlant des organismes de l'économie sociale et de la sphère marchande, des institutions publiques et privées, des régimes obligatoires et facultatifs.

Dans le même temps, toutes les réformes engagées depuis trente ans en matière de protection sociale ont consisté à transférer le niveau de la prise en charge des régimes de base vers la protection sociale complémentaire, rendant le recours à une couverture sociale complémentaire indispen-

sable pour bénéficier de prestations à un niveau satisfaisant. Ces transferts se sont accompagnés d'une entrée de plus en plus marquée des sociétés d'assurance sur un marché fortement concurrentiel, soumis aujourd'hui, à des règles prudentielles n'opérant pas de distinction entre les opérateurs. Le modèle non-lucratif des opérateurs historiques est très largement occulté par la transposition en droit français des directives européennes. Pour répondre à ces nouveaux règlements qu'on leur impose et faire face à la concurrence, les mutuelles se regroupent ou se rapprochent d'autres opérateurs comme les institutions de prévoyance, les mutuelles d'assurance voire même des sociétés d'assurance. La généralisation de la complémentaire santé d'entreprise pour les salariés du privé a également renforcé ce mouvement de concentration donnant ainsi naissance à des groupes de protection sociale de plus en plus puissants.

	MUTUELLES	INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE	ASSUREURS	MUTUELLES D'ASSURANCES
RÉGI PAR	Code de la mutualité	Code de la sécu	Code des assurances	Code des assurances
FORME	Société de personnes	Société de personnes	Société de capitaux	Société de personnes
GESTION PAR	Adhérents	Partenaires sociaux	Actionnaires	Sociétaires
VOCATION	Non-lucratif	Non-lucratif	Lucratif	Non-lucratif
ACTIVITÉS	Prévoyance et complémentaire santé			Assurance des personnes et des biens
COUVERTURE	Adhésion individuelle ou collective (obligatoire ou facultative)			

LECTION SOCIALE

ACTUALITÉ SYNDICALE

LE MONDE MUTUALISTE EN PLEINE RECOMPOSITION

L'année 2016 a été le point d'orgue de plusieurs rapprochements impliquant des mutuelles de territoriaux. La MNFCT et les quatre autres mutuelles qui composaient déjà le pôle santé-prévoyance de la Macif (Macif-Mutualité, Apivia, la mutuelle du personnel Air France et la Mutuelle du personnel IBM) ont poursuivi leur intégration au sein du groupe en constituant une Union mutualiste de groupe (UMG). De la même manière, la MNT a décidé d'adhérer au projet de construction d'un nouvel ensemble stratégique structuré autour de la création de l'UMG MGEN-ISTYA-Harmonie devenue en 2017 le groupe VYV. Il s'agit aujourd'hui du plus grand groupe mutualiste français. Suite au divorce de SMACL assurance et de SMACL santé, SMACL assurance a renforcé son rapprochement avec la MNT pour constituer une Union de Groupe Mutualiste TERRITOIRE D'AVENIR. De son côté, SMACL santé a changé de nom pour devenir TERRITORIA MUTUELLE avec pour objectif de poursuivre son développement sur le secteur de la prévoyance en partenariat avec AG2R La Mondiale.

En 2017, outre la création du groupe VYV déjà évoqué, AG2R La Mondiale et le Groupe Matmut ont annoncé entrer en négociation pour étudier l'opportunité d'un projet de rapprochement. De leur côté, les groupes AESIO (mutuelles Adrea, Apréva et Eovi Mcd) et Macif ont entériné les principes de constitution d'un groupe mutualiste en assurances de biens et de personnes à horizon 2020. De son côté INTERIALE, anciennement Mutuelle générale des préfectures et de l'administration territoriale (MGPAT) a confirmé son partenariat avec la société d'assurance AXA sous la forme d'une association loi 1901. Ce rapprochement avec une société d'assurance à but lucratif a fait grand bruit, la mutuelle étant par ailleurs mise en cause dans les « Paradise Papers ». Selon *Le Monde* une société nommée Intérieiale International Limited a en effet été enregis-

trée en 2016 au sein du registre de commerce de Malte, archipel dans lequel l'impôt sur les sociétés est nettement moindre qu'en France (taux effectif d'environ 5%, contre 33,3 % en France).

L'ANNÉE 2016 A ÉTÉ LE POINT D'ORGUE DE PLUSIEURS RAPPROCHEMENTS IMPLIQUANT DES MUTUELLES DE TERRITORIAUX.

LANCEMENT D'UNE RÉFLEXION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

C'est dans ce contexte, et alors que se termine la seconde vague de référencements en santé et prévoyance au sein des ministères pour la Fonction publique d'État, que le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a confirmé le 8 janvier au président de la Mutualité fonction publique (MFP) le lancement au printemps 2018 d'une réflexion sur la protection sociale complémentaire des agents publics. Sur la base d'un premier bilan des dispositifs actuels de participation des employeurs publics - analyse exhaustive de l'existant confiée aux trois inspections générales IGF, IGA et IGAS - les négociations seront ouvertes avec les organisations syndicales de la Fonction publique dans le cadre du dialogue social. La MFP dans un communiqué s'est « engagée à nourrir la réflexion en s'inscrivant pleinement dans ce chantier par le biais de contributions

régulières portées directement auprès du cabinet d'Olivier Dussopt». Elle a aussi insisté sur l'importance d'aborder le sujet dans sa dimension globale, associant la santé et la prévoyance, tout en tenant compte des spécificités de chacun des versants de la Fonction publique.

PRISE EN CHARGE DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : LA FONCTION PUBLIQUE À LA TRAÎNE PAR RAPPORT AU PRIVÉ

Rappelons que la MFP est une union à caractère «politique» destinée à promouvoir, défendre et coordonner les intérêts communs des mutuelles des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). Ces travaux portent un premier constat: l'inégalité ré-

ces derniers, les cotisations n'ouvrent droit à aucun avantage fiscal. Les dispositifs de participation de l'employeur dans le secteur privé et dans le secteur public sont donc à contre-courant. Et la situation des agents publics est d'autant plus complexe que les conditions de protection en santé et prévoyance diffèrent entre agents et entre versants de la Fonction publique avec des écarts d'aides très nets qui se creusent au fil des années.

Dans le respect de leurs champs respectifs de compétences, la MFP a récemment convié les organisations syndicales de fonctionnaires à débattre en commun de la question de la protection sociale complémentaire. A l'issue d'une première réunion le 19 janvier dernier, il a été décidé la mise en place de trois sous-groupes de travail dédiés à chacun des trois versants de la Fonction publique. Le sous-groupe de travail dédié à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux aura pour objectif de poser les spécificités de la Fonction publique Territoriale (réalités sociales et économiques, dispositifs réglementaires en vigueur, taux de couverture des agents, etc.) et de co-construire des axes de propositions partagés en amont du rapport commandé aux inspections générales qui doit établir pour chacun des trois versants de la Fonction publique un état des lieux de la couverture complémentaire proposée aux agents.

POUR LE SNUTER-FSU, ASSOIR UNE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE MUTUELLE DE QUALITÉ PASSE D'ABORD PAR UN RETOUR DES PRÉROGATIVES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Dans le cadre du groupe de travail de la MFP, puis ultérieurement dans le cadre de la négociation au

ACTUALITÉ SYNDICALE

partition des aides publiques pour l'accès à une complémentaire santé. Certaines catégories de Français sont en effet aujourd'hui plus aidées que d'autres pour l'acquisition d'une couverture complémentaire. Alors que la protection sociale des salariés dans les entreprises privées a été renforcée, les agents publics ne bénéficient pas des mêmes avantages bien qu'ils soient confrontés aux mêmes besoins. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs privés ont l'obligation de prendre en charge au moins 50% de la cotisation à une couverture complémentaire santé pour leurs salariés. Cela n'est pas le cas des employeurs publics pour lesquels l'aide est facultative et dérisoire pour la majeure partie des agents publics. De plus, pour



ministère, nous affirmerons notre exigence de la prise en charge par nos employeurs d'une part des cotisations versées à une mutuelle, mais rappellerons surtout que pour nous la solidarité de notre protection sociale repose d'abord sur la prééminence de l'assurance maladie obligatoire qui doit être confortée et dont le financement doit être rénové. En effet, si aujourd'hui les mutuelles sont indispensables pour permettre l'accès de tous à des soins de qualité, nous affirmons que le mouvement mutualiste n'a pas vocation à se substituer à la solidarité nationale.

C'est pourquoi, nous nous opposons résolument aux transferts de charges de l'obligatoire vers le complémentaire et nous agissons pour une sécu-

rité sociale obligatoire de haut niveau, partie intégrante de notre pacte républicain. Nous refusons un système où les soins de premiers recours ne sont plus financés qu'à 50 % par l'assurance maladie et nous nous prononçons pour une réforme radicale du financement de la sécurité sociale par un élargissement de l'assiette des cotisations sociales à l'ensemble des richesses produites et aux revenus financiers. Pour ce qui concerne les acteurs complémentaires, nous rappellerons également notre exigence d'un cadre d'intervention sur des bases réellement solidaires, le tout étant difficilement compatible avec les règles de libre concurrence et les pratiques de dumping de certains organismes.

ACTUALITÉ SYNDICALE

ANNÉE BLANCHE POUR PPCR EN 2018

Report d'un an inacceptable

Après une mesure de dégel de 1,2 % obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR notamment par l'intervention déterminée de la FSU, le gouvernement a depuis gelé la valeur du point d'indice en 2017 et 2018. A cela se sont ajoutés une hausse de la CSG mal compensée, l'augmentation des cotisations retraites, le rétablissement du jour de carence et le report d'un an des mesures PPCR... Le gouvernement a donc décidé de détériorer le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agents représentant 20 % de l'emploi en France !

Pour rappel, l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels des carrières et des rémunérations (PPCR) prévoit une rénovation des carrières et des rémunérations avec notamment :

- la réorganisation et la revalorisation des carrières pour l'ensemble des cadres d'emplois de catégories A, B et C;

- une mesure dite transfert primes-points ;
- la création d'un cadencement unique d'avancement d'échelon se substituant à l'avancement minimal et à l'avancement maximal ;
- un rendez-vous salarial annuel.

L'intégralité de la mise en œuvre des mesures statutaires et indiciaires devait intervenir en plusieurs étapes de 2017 à 2020. Les décrets du 21 décembre 2017 reportent de 12 mois les mesures statutaires et indiciaires prévues à compter du 1^{er} janvier 2018.

REPORT D'UN AN DU PASSAGE EN CATÉGORIE A DES ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS

Initialement prévu pour le 1^{er} février 2018, le passage en catégorie A des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants est reporté au 1^{er} février 2019. Ce report est une décision injuste et repousse encore une fois une revendication légitime et ancienne pour ces professionnels dont les conditions de travail et les rému-

nérasions se sont fortement dégradées au cours des dernières années.

Est également reportée du 1^{er} février 2018 au 1^{er} février 2019, la restructuration du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs (quatre grades au lieu des trois grades).

REPORT DE LA CRÉATION D'UN ÉCHELON SUPPLÉMENTAIRE POUR LES GRADES SUIVANTS

Est par ailleurs reporté au 1^{er} janvier 2021, la création d'un échelon supplémentaire initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2020. Cette décision concerne :

■ les grades dotés de l'échelle de rémunération C1 (création d'un 12^e échelon) ;

- les grades de psychologue hors classe et professeur d'enseignement artistique hors classe (création d'un 8^e échelon) ;
- les grades des ingénieurs principaux et des commandants de SPP (création d'un 9^e échelon) ;
- le grade des ingénieurs en chef (création d'un 11^e échelon) ;
- les grades de commandant (création d'un 9^e échelon) et de lieutenant-colonel (création d'un 8^e échelon) des SPP ;
- les grades des administrateurs, attachés principaux, attachés principaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires principaux, des conseillers principaux des APS et des sages-femmes hors classe (création d'un 10^e échelon).

ACTUALITÉ SYNDICALE

LE SYNDICALISME FACE À L'EXTRÊME DROITE

Un nécessaire combat

Journée d'étude à l'intention des militants-es et des responsables des syndicats

L objectif de cette journée d'études est de renforcer l'information de nos camarades sur les risques et les impacts sur notre vie quotidienne, engendrés par les idées et les propos diffusés par l'extrême droite, tant sur le plan professionnel que dans le cadre de l'action citoyenne.

Il s'agit de diffuser nos valeurs syndicales de solidarité, de progrès et de transformation sociale. Il s'agit également de contribuer à la construction d'un réseau vigilant, susceptible d'apporter aide et conseils à ceux qui se trouvent en situations sensibles ou conflictuelles, dans le cadre professionnel ou social. Il s'agit enfin de tisser des liens et animer le réseau des militants impliqués dans le combat contre les idées de l'extrême droite.

CONTENUS : approche du contexte politique et social actuel en France et en Europe : peut-on baisser la garde ? Faisons-nous le constat d'un recul de l'extrême droite en France et de ses idées ? Analyse critique et déconstruction des propositions préten-

dues sociales pour mieux comprendre les modes de discriminations racistes, sexistes et homophobes et combattre les stratégies de désignation des boucs émissaires et de rejet de l'autre. Co-construction des modes d'action syndicale à mettre en œuvre, au sein des entreprises, des collectivités et des institutions : définition des pratiques et de leur nécessaire renouvellement ?

MÉTHODE : apports didactiques, base documentaire de référence (articles, ouvrages et sites internet) - Echanges et débats entre les participants. L'animation sera conduite sur la base des situations, des attentes et des questionnements exposés par les participants.

DATE : Mardi 10 avril 2018

LIEU : Marseille – Bourse du Travail

INTERVENANTS : Jean-Paul GAUTIER, écrivain, politologue et spécialiste de l'extrême droite en France, Jean-jacques PETITEAU, Co-fondateur de l'association VISA, ancien responsable syndical CGT Sanofi-Aventis, des intervenant-es de VISA13.

REPORT DE TOUTES LES REVALORISATIONS

INDICIAIRES PRÉVUES EN 2018

Les revalorisations indiciaires prévues initialement comme devant s'échelonner de 2018 à 2020, sont reportées de douze mois à compter du 1^{er} janvier 2018.

Compte tenu de ce décalage, les revalorisations indiciaires qui devaient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018 seront finalement effectives au 1^{er} janvier 2019, et le calendrier des mesures se déploiera selon le même principe jusqu'en 2021.

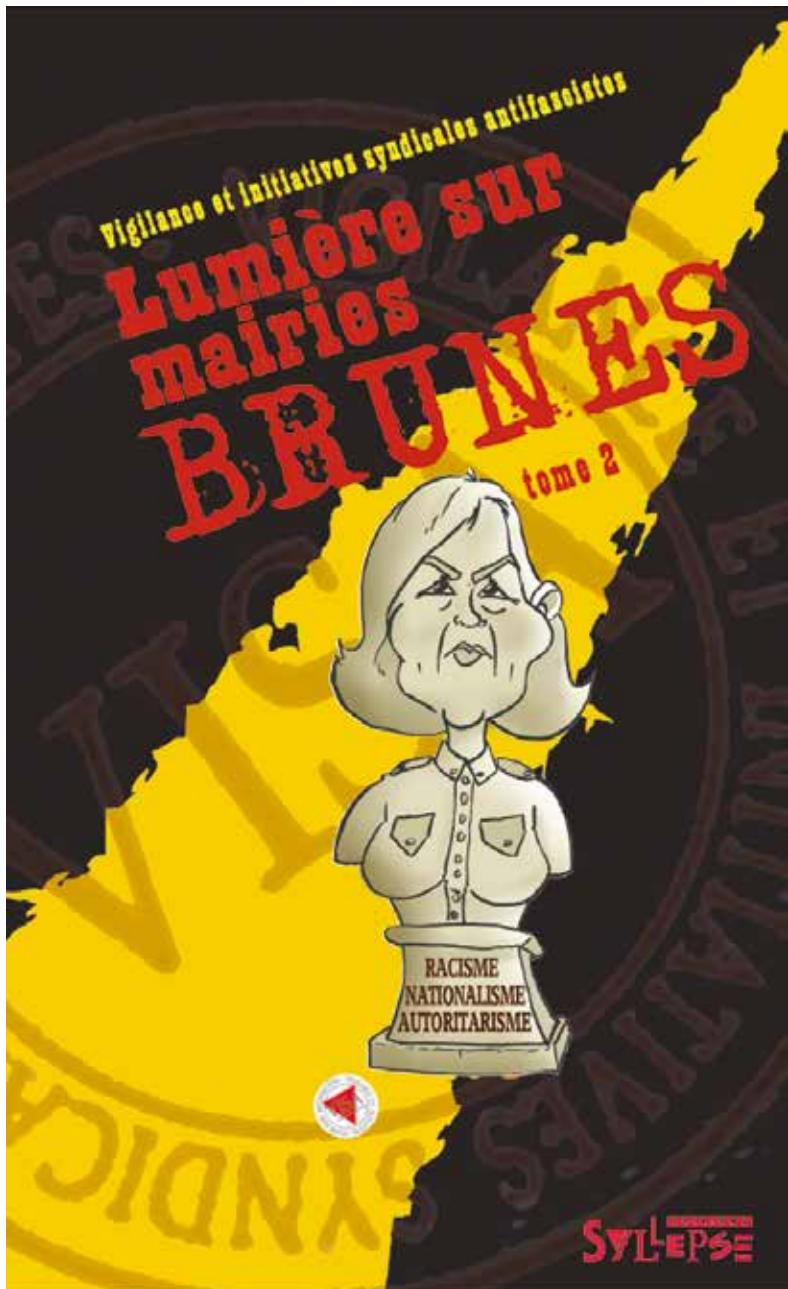
Ce report entraîne celui de la seconde partie du transfert primes-points, initialement prévu pour le 1^{er} janvier 2018 et qui se voit reporté au 1^{er} janvier 2019. Ce décalage concerne pour la Fonction pu-

blique territoriale, les cadres d'emplois de catégorie A (hors filière sociale). Pour l'année 2018 l'abattement primes-points, compte tenu de la non revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2018, reste fixé à 167€ (montant maximal annuel).

Pour les grades rémunérés en hors échelle, la revalorisation salariale prévue au 1^{er} janvier 2018 est quant à elle reportée au 1^{er} janvier 2019.

La FSU a dénoncé avec vigueur cette décision de report qui n'est ni plus, ni moins qu'un coup de canif dans la parole de l'État et qui ampute le pouvoir d'achat des fonctionnaires déjà mis à mal.

ACTUALITÉ SYNDICALE



A près le tome 1 de *Lumière sur mairies brunes* paru en 2015, Vigilance et initiatives syndicales antifascistes (VISA) poursuit, par ce deuxième tome, son travail de recensement des faits et méfaits de l'extrême droite dans les quinze villes qu'elle occupe. Parmi celles-ci: Orange, Fréjus, Béziers, les 13^e et 14^e arrondissements de Marseille, Bollène, Hénin-Beaumont, Le Pontet, Hayange, Le Luc, Cogolin, Villers-Cotterêts.

Sous forme de chroniques courant de juin 2015 à juin 2017, cette « boîte à outils » dresse l'inventaire des pratiques municipales de l'extrême droite et des reculs sociaux et démocratiques qu'elle provoque lorsqu'elle exerce le pouvoir. Il dresse un tableau des pratiques racistes, xénophobes, anti-pauvres, antidémocratiques des maires frontistes et assimilés. Le lecteur y trouvera également des documents qui illustrent la résistance démocratique et sociale des citoyens et du mouvement syndical, ainsi que les analyses sur le programme du Front national.

VISA est une association intersyndicale composée de structures syndicales : la FSU, Union syndicale Solidaires, fédérations et des syndicats CGT, CFDT, CNT, UNEF et Syndicat de la magistrature.

VISA recense et analyse depuis 1996 les incursions de l'extrême droite sur le terrain social afin de lutter contre l'implantation et l'audience de l'extrême droite dans le monde du travail.

www.visa-isa.org

CAP 2022

ACTUALITÉ SYNDICALE

A travers le programme « Action Publique 2022 », le gouvernement use et abuse du vocable de la modernisation pour justifier l'accélération d'une gestion néo-managériale des services publics, des suppressions de postes et une réduction du périmètre du service public au détriment des solidarités collectives. Où est la modernité quand le coup de rabot tient lieu de politique, quand l'obsession comptable et le dogme selon lequel le privé ferait mieux que le public sont la boussole des politiques menées ?

Ce moment de débat ouvert par le gouvernement doit être l'occasion pour les agent.e.s de démontrer et d'expliquer qu'ils sont, eux, les véritables modernes, eux qui, au quotidien, assument les missions d'intérêt général, sont les experts de leurs métiers et connaissent les moyens à mettre en oeuvre pour répondre aux besoins des usagers.

ACTION PUBLIQUE 2022, C'EST QUOI ?

Lancée mi-octobre par le Premier ministre, la consultation «Action Publique 2022» entend «ré-interroger» l'action publique pour la transformer. Il s'agit d'aboutir d'ici 2022 à 60 milliards d'euros d'économies sur les dépenses publiques et à la suppression d'environ 120 000 emplois de fonctionnaires dont 70 000 dans la seule FPT. Une lettre de mission du Premier ministre en date du 26 septembre 2017, fixe un triple objectif :

- améliorer la qualité des services publics,
- moderniser l'environnement de travail des agents,
- réduire les dépenses publiques.

«Les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés en matière de réduction de la dépense publique impliquent de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les col-

lectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale.»

Il est clairement précisé les domaines à réformer : périmètre des politiques publiques dont chaque ministère a la charge, suppression de chevauchements de compétences, transfert possibles entre collectivités, au secteur privé, voire abandon de missions, économies durables et structurelles, pistes d'amélioration de la qualité du service.

Dans ce cadre, un comité Action Publique 2022 (CAP22) est également chargé d'auditions multiples et remettra un rapport d'ici la fin du premier trimestre 2018. Ce comité est composé d'économistes du FMI ou d'experts anciennement membres de la commission Attali créée en 2008 par Nicolas Sarkozy. Que du neuf !

COMMENT ÇA MARCHE ?

Ce grand programme de transformation de l'administration, doté d'un fonds de 700 millions d'euros, est organisé en deux phases :

Une première phase de diagnostic d'octobre 2017 à mars 2018 avec une revue des missions et des dépenses publiques alimentée par les travaux du Comité Action Publique 2022 (CAP 22) et des propositions de chaque administration devant réaliser un diagnostic débouchant sur des projets de «plans de transformation ministériel pour arbitrage»

(simplification administrative, simplification des normes...), transformation numérique (100% des démarches administratives numérisées à l'horizon 2022...), rénovation du cadre des ressources humaines (management et leviers de motivation...), révision de l'organisation territoriale des services publics (étude du recentrage de l'État sur ses missions, déconcentration accrue des décisions...), modernisation de la gestion financière et comptable...). Et une consultation en ligne (<http://www.forum-actionpublique.gouv.fr>) des agent.e.s et des usager-ères sur leurs attentes et propositions ainsi que l'organisation de rencontres dans les territoires avec notamment 13 forums régionaux animés chacun par un ministre (cette phase se termine...).

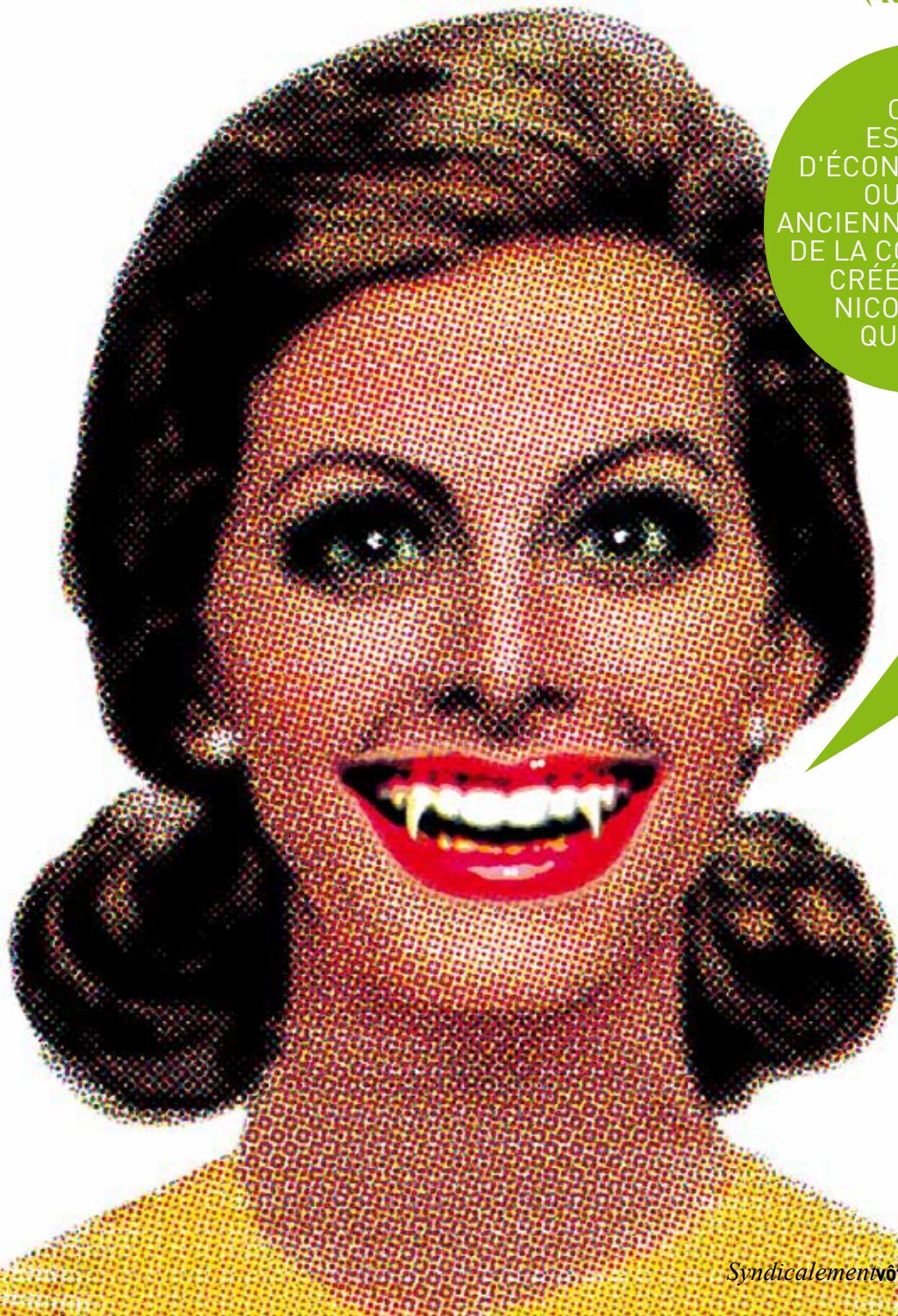
La tonalité de cette consultation éclaire la pensée gouvernementale : donner plus de marges de manœuvre aux managers locaux, reconnaître l'investissement individuel, favoriser la performance au travail, mettre fin aux «rigidités» du statut et au recrutement par concours : que du moderne !

Une seconde phase d'élaboration et de mise en œuvre est prévue à partir de mars 2018, à l'issue des arbitrages politiques du Président de la République et du Premier ministre qui feront l'objet d'une restitution.

UNE CONSULTATION AVEC DES QUESTIONS TRÈS ORIENTÉES

Quelles missions actuellement conduites par le service public pourraient, selon vous, être confiées

ACTUALITÉ SYNDICALE



CE COMITÉ
EST COMPOSÉ
D'ÉCONOMISTES DU FMI
OU D'EXPERTS
ANCIENNEMENT MEMBRES
DE LA COMMISSION ATALI
CRÉÉE EN 2008 PAR
NICOLAS SARKOZY.
QUE DU NEUF !

à d'autres acteurs (entreprises, associations, citoyens) ? Quelles sont les démarches administratives que vous souhaiteriez pouvoir faire totalement par internet (sur mobile / tablette / ordinateur) ? Pour vous, qu'est-ce qu'une carrière réussie ?

Poser certaines questions, c'est déjà y répondre. Ainsi, le questionnaire du gouvernement qui sert de support à la consultation des agents et des usagers, derrière la fausse neutralité des « *ne vaudrait-il pas mieux ceci* » ou « *ne doit-on pas cela* », dessine à lui seul une vision de la Fonction publique.

La modernité et l'efficacité, ce ne sont plus des femmes et des hommes mieux formés et en nombre suffisant, mais le miracle de l'informatisation des procédures. A travers l'ensemble du questionnaire

soient établis à tous les niveaux et que cela se traduise par de nouvelles mesures. Assez des systèmes de promotions qui défavorisent les femmes !

QUELLES PROPOSITIONS DE LA FSU ?

A l'inverse de cette démarche, la FSU avait demandé au gouvernement en juillet 2017 un « Grenelle de l'action publique » permettant un débat démocratique avec les agent-e-s comme avec les usager-e-s notamment sur 3 axes :

- les missions dévolues à la Fonction publique,
- le rôle assigné aux agent-es,
- la programmation budgétaire pour réaliser ces objectifs intégrant la question d'une nécessaire réforme fiscale et la lutte contre la fraude fiscale.

Nous sommes bien loin des objectifs affichés par le gouvernement ! Le débat qu'il a ouvert porte en effet sur une possible remise en cause profonde de notre modèle social au lieu de le conforter. Et ce, notamment parce qu'il met comme préalable l'objectif de baisse des dépenses publiques de trois points de PIB d'ici à 2022. Emmanuel Macron avait d'ailleurs annoncé ses intentions lors de sa campagne pour l'élection présidentielle en parlant d'un statut général des fonctionnaires « inadapté » et en prévoyant la suppression de 120 000 emplois sur le quinquennat... La loi de finances 2018 est éclairante puisqu'elle confirme au final un véritable désarmement budgétaire de l'État avec la diminution programmée et assumée des recettes.

ACTUALITÉ SYNDICALE

émerge l'idée que le statut, le mode d'évaluation des agents ne sont pas adaptés et que le renvoi sur le « manager » local est la solution à privilégier. Or, autant la Fonction publique souffre en effet du manque de moyens d'un travail collectif, autant le développement du nouveau management public a fragilisé ce travail collectif, ce qui n'est jamais envisagé dans les questions.

UNE MODERNISATION URGENTE DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Les inégalités de genre en matière d'emploi, de rémunération, de perspectives de carrière, de retraite, persistent y compris dans la Fonction publique. Les stéréotypes restent un frein puissant à l'égalité professionnelle : la non-mixité de certains métiers perdure. Les femmes sont surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées. Elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement et y sont largement sous représentées.

Mettre à même niveau de rémunération des emplois qui nécessitent le même niveau de formation et de qualification est une première étape pour favoriser la mixité des métiers et les rendre plus attractifs, qu'il s'agisse des filières sociales, enseignantes ou de soins. Or, l'intégration dans la catégorie A des personnels sociaux, revendiquée par la FSU, se fait aujourd'hui dans des conditions inacceptables et a encore été repoussée d'un an avec le report des mesures PPCR.

Concernant les carrières, les statistiques de la FSU interpellent. Les constats sont partout les mêmes : les hommes sont plus facilement promus que les femmes.

La FSU exige que le suivi de l'application du protocole de 2013 sur l'égalité professionnelles femmes/hommes soit effectif, permette que les constats



* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétences égales

La FSU s'inscrit en faux contre cette idée répandue par le Premier ministre selon laquelle la dépense publique serait «une addiction française» dont il conviendrait de se désintoxiquer. La France n'est pas «malade» de ses services publics, au contraire. Elle a fait des services publics un des piliers indispensables de son modèle social. Les citoyen·es sont d'ailleurs attaché·e.s aux services publics. Faut-il rappeler qu'aux dires de tous les observateurs internationaux, la France a surmonté une grande partie de la crise sociale et économique grâce à eux?

LA FSU ENGAGÉE

La FSU intervient avec détermination dans ces débats. Elle ne laissera pas l'avenir de la Fonction publique se réduire à une peau de chagrin. Il convient de changer de paradigme : l'action publique ne peut pas être réduite au moins d'État, au moins d'investissement par les collectivités mais doit être interrogée du point de vue des conditions d'adaptabilité de la puissance publique pour répondre aux nouveaux enjeux et défis à relever par notre société. Qu'il s'agisse d'éducation, de santé, de transport, de logement, de culture ou de sport... et de bien d'autres dépenses publiques il s'agit là d'investissements utiles qui participent à la création des richesses dans notre pays, à son rayonnement, et non d'un gaspillage qu'il conviendrait sans cesse de dénoncer. Et il est nécessaire de continuer d'agir pour garantir la justice sociale, l'égalité d'accès aux droits sociaux,

la cohésion de tous les territoires, y compris ceux d'outre-mer et pour relever les défis économiques, sociaux, écologiques et technologiques...

« MIEUX AVEC MOINS » ?

La FSU a alerté, alerte et alertera sur les conséquences des projets gouvernementaux avec de nouvelles dégradations dans l'accès aux droits fondamentaux des citoyens sur l'ensemble du territoire. Comment afficher des objectifs de formation en annonçant la suppression de 120 000 postes dans la Fonction publique? Comment réaliser l'égalité sur le territoire en s'attaquant en premier lieu à la Fonction publique territoriale, en y supprimant

ACTUALITÉ SYNDICALE

IL EST NÉCESSAIRE DE CONTINUER D'AGIR POUR GARANTIR LA JUSTICE SOCIALE, L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS SOCIAUX, LA COHÉSION DE TOUS LES TERRITOIRES.

REPENSER L'EXERCICE DES MISSIONS AU SERVICE DU PUBLIC

La FSU poursuit son engagement pour défendre de meilleures conditions de travail et de rémunération pour tous et toutes les agent·es. Elle demande un plan de recrutement et de pré-recrutement à la hauteur des besoins et continue de lutter contre la précarité dans la Fonction publique qui concerne un agent·e sur cinq soit près d'un million de personnes.

Le manque de reconnaissance de l'engagement professionnel quotidien de 5,4 millions d'agent·e.s, de leurs missions et de leurs qualifications, de leurs besoins en formation... est non seulement un frein à la bonne marche des services mais c'est aussi préjudiciable à l'image de la Fonction publique comme à son attractivité.

Le SNUTER-FSU appelle les agent·e.s à faire entendre le plus collectivement possible leur point de vue sur les nécessaires évolutions des services publics et de la Fonction publique face notamment aux enjeux de formation et de modernisation, d'emploi et de salaire.

être
auteur,
manque
3,3 cm
emmes
3,3%
ur salaire
u mois !

nce et fonction égales.

**Et vous croyez qu'on allait
vous laisser perdre pied ?**

Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre la rémunération
des fonctionnaires

En voir + sur www.fsu.fr

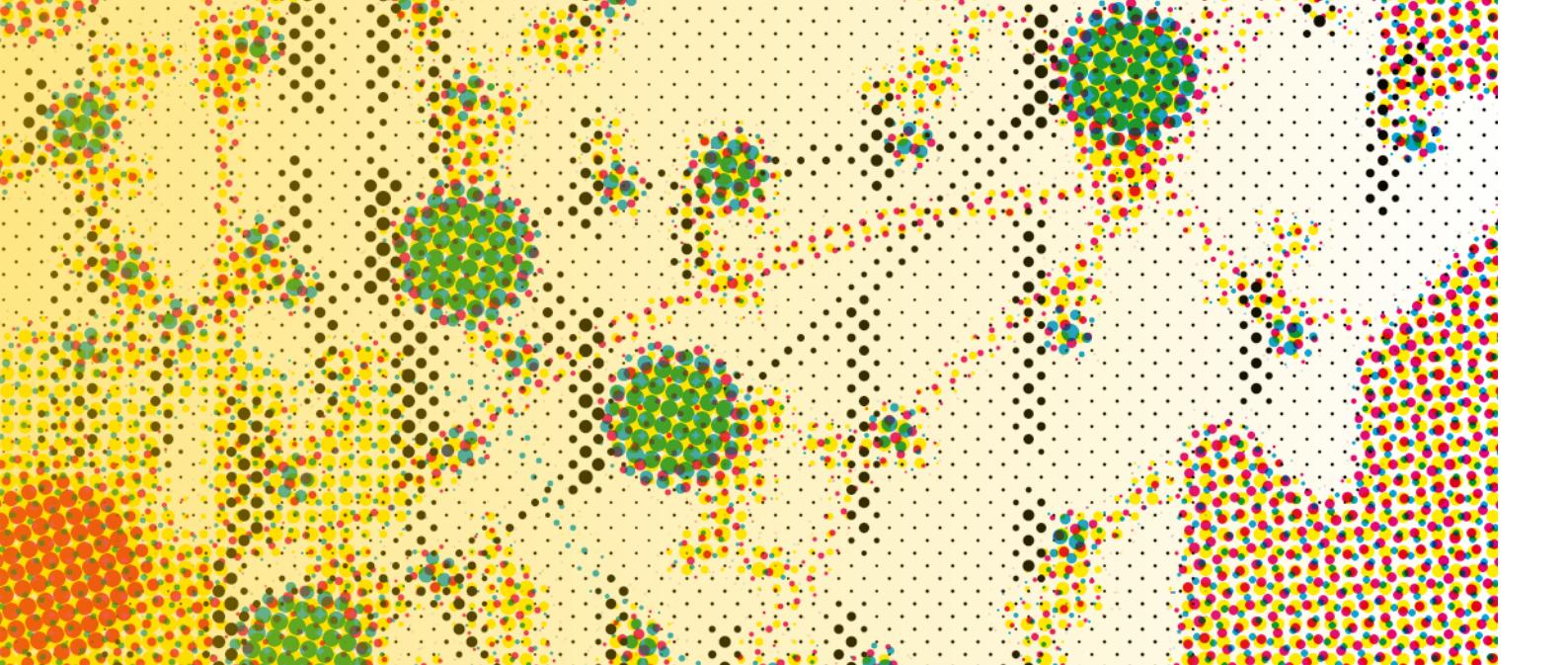


**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**

Alors que le statut et le périmètre de la Métropole du Grand Paris sont encore inconnus, mais que les métropoles s'inscrivent dorénavant dans le paysage institutionnel français ; quelles ont été les principales étapes du processus de «métropolisation» ?

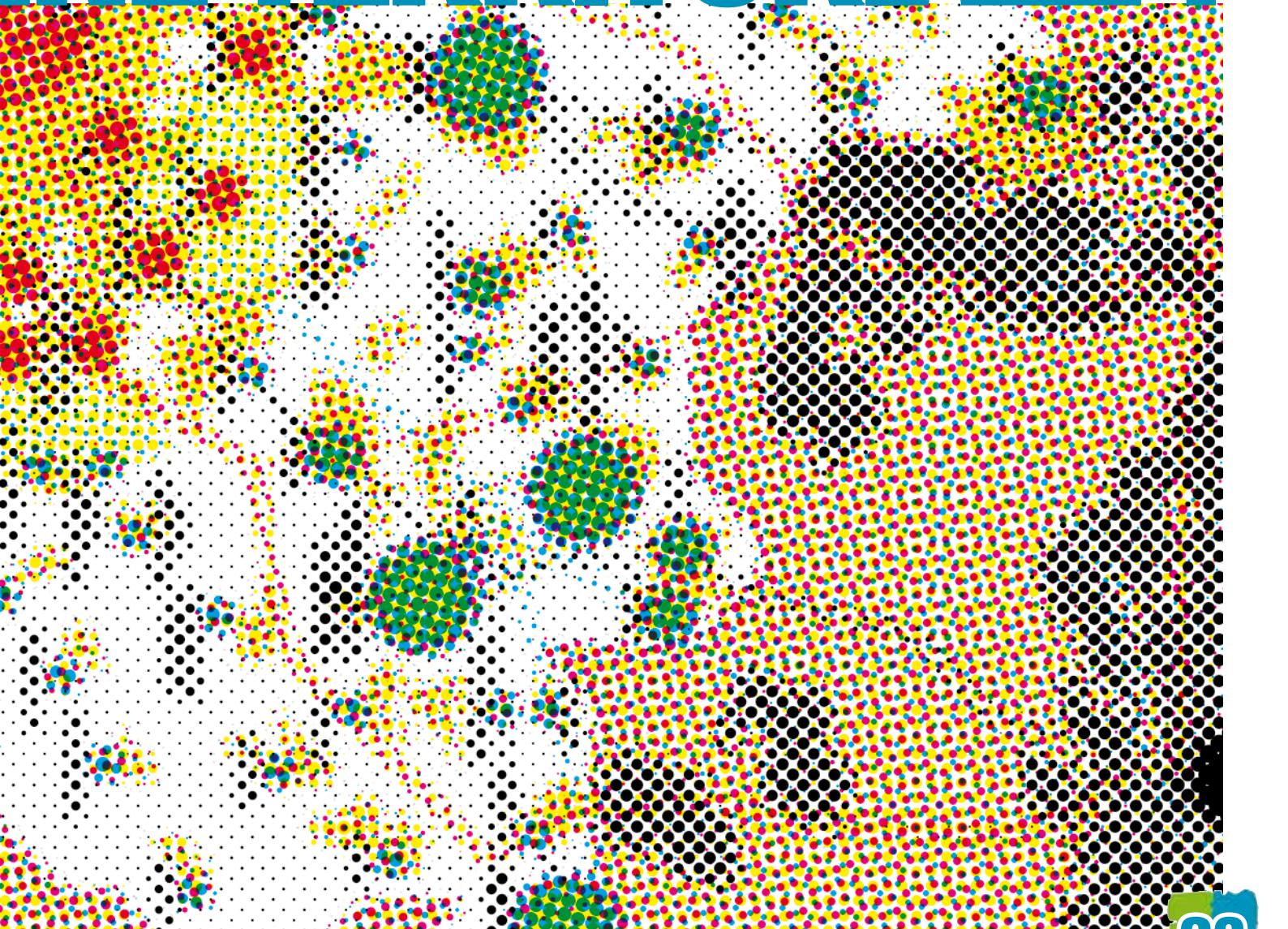
DOSSIER /

LES MÉTROPOLES : UNE NOUVELLE DÉMOGRAPHIE



DOSSIER

UNE TERRITORIALE !



23

LA MÉTROPOLE : UNE NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE AUX SEULS ENJEUX DE COMPÉTITIVITÉ ÉCONOMIQUE NATIONALE ET INTERNATIONALE ?

La réforme territoriale, que ce soit sous les mandats de Sarkozy, de Hollande et maintenant de Macron, s'effectue au prétexte d'une clarification des compétences des différents échelons administratifs et surtout de la diminution de la dépense publique.

En réalité, l'enjeu majeur est d'adapter notre organisation publique et politique à une nouvelle géographie de la croissance économique. Pour rappel, la moitié du PIB français (51 %) est réalisée par quatorze métropoles et de grandes agglomérations qui rassemblent 43 % de l'emploi, 70 % des demandes de brevets pour seulement 39 % de la population.

Cette stratégie de métropolisation des territoires repose pour l'essentiel sur le rôle que jouent aujourd'hui les univers de l'innovation, de la recherche, de la formation.

Dans la note d'analyse de juillet 2014 de France stratégie, *Think Tank*, rattaché au Premier ministre dont le directeur était Jean Pisani-Ferry, mentor d'Emmanuel Macron, il est écrit que « la contribution des métropoles à la compétitivité économique de la France est essentielle et doit être soutenue [...] les périmètres régionaux doivent être élargis afin que chaque région puisse bénéficier des ressources fournies par une métropole ou une grande agglomération ».

UN LONG PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE...

On voit, à travers quelques phases majeures menées depuis dix ans, que le processus de la métropole n'est pas un phénomène récent. Le début de sa mise en œuvre démarre pour ainsi dire avec la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (RéATE) qui s'est traduite par la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Son déploiement s'est poursuivi par la commission pour la libération de la croissance française, dite « Commission Attali » en janvier 2008 qui recommandait la réduction de l'administration avec la suppression des départements et la diminution du nombre de communes.

Une étape importante de construction du dispositif a lieu en mars 2009 avec le rapport du comité pour la réforme des collectivités locales dit « comité Balladur », proposant de modifier l'organisation territoriale de la France. Ce rapport envisage : l'achèvement de la carte de l'intercommunalité, la création de onze métropoles plus le « Grand Paris » issue d'une fusion de la ville de Paris et des départements de la petite couronne.

En janvier 2014, la loi MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) fixe pour objectif de clarifier les compétences des collectivités territoriales en réorganisant le régime juridique des intercommunalités françaises, en créant les métropoles dont celle du Grand Lyon.

C'est d'ailleurs lors de sa conférence de presse de janvier 2014, que François Hollande avait pris en exemple la création de Gérard Collomb pour expliquer que le regroupement des collectivités territoriales permettrait de diminuer la « dépense publique » en supprimant une couche du « millefeuille administratif ». Tout était dit !



EN JANVIER 2014,
LA LOI MAPTAM FIXE
POUR OBJECTIF
DE CLARIFIER
LES COMPÉTENCES
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Enfin, en août 2015 l'adoption de la loi NOTRe (nouvelle organisation territoriale de la République), fixe le nombre des régions à treize et leur confie ou renforce à leur profit certaines compétences ainsi qu'aux établissements publics de coopération inter-communale (Agglo, communauté de communes...).

Cette loi sonne aussi la fin de la clause de compétence générale pour les Régions et Départements.

LA MÉTROPOLE DE LYON OU LE GRAND LYON, UN "DESTIN" AVANT L'HEURE !

Dans le cadre de la loi MAPTAM, une collectivité territoriale à statut particulier est créée au 1^{er} janvier 2015 : la Métropole de Lyon, se substituant en lieu et place de la Communauté urbaine de Lyon et en partie du Département du Rhône.

Mais c'est dès 2012, que le maire PS de Lyon, Gérard Collomb, et le président centriste du Conseil départemental du Rhône, Michel Mercier, se mettent d'accord pour qu'à l'horizon 2014 soit créée une « euro-métropole » rivalisant avec Barcelone ou Milan. Celle-ci devra reprendre des activités du Département et de la Communauté urbaine de Lyon.

L'enjeu affiché est de concentrer de nombreuses compétences stratégiques entre les mains de cette nouvelle institution et de réaliser, par la même occasion, des économies de structure.

Après cette absorption, la Métropole de Lyon disposera d'un budget d'environ 3,5 milliards d'euros et remplira des missions (essentiellement sociales) du Conseil dé-

DANS LE CADRE DE LA LOI MAPTAM, UNE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE À STATUT PARTICULIER EST CRÉÉE AU 1ER JANVIER 2015 : LA MÉTROPOLE DE LYON

partemental mais aussi celles des communes dans le cadre du développement économique, de l'éducation, culture et loisirs, du cadre de vie, de la gestion au quotidien...

En 2014, une ordonnance prévoit l'élection des 165 conseillers le même jour que les élections municipales à Lyon. Sans pratiquement aucune communication des différents partis politiques posant les enjeux de cette nouvelle entité politique, peu de citoyens auront compris ce vote mais surtout ce sur quoi ils devaient s'exprimer.

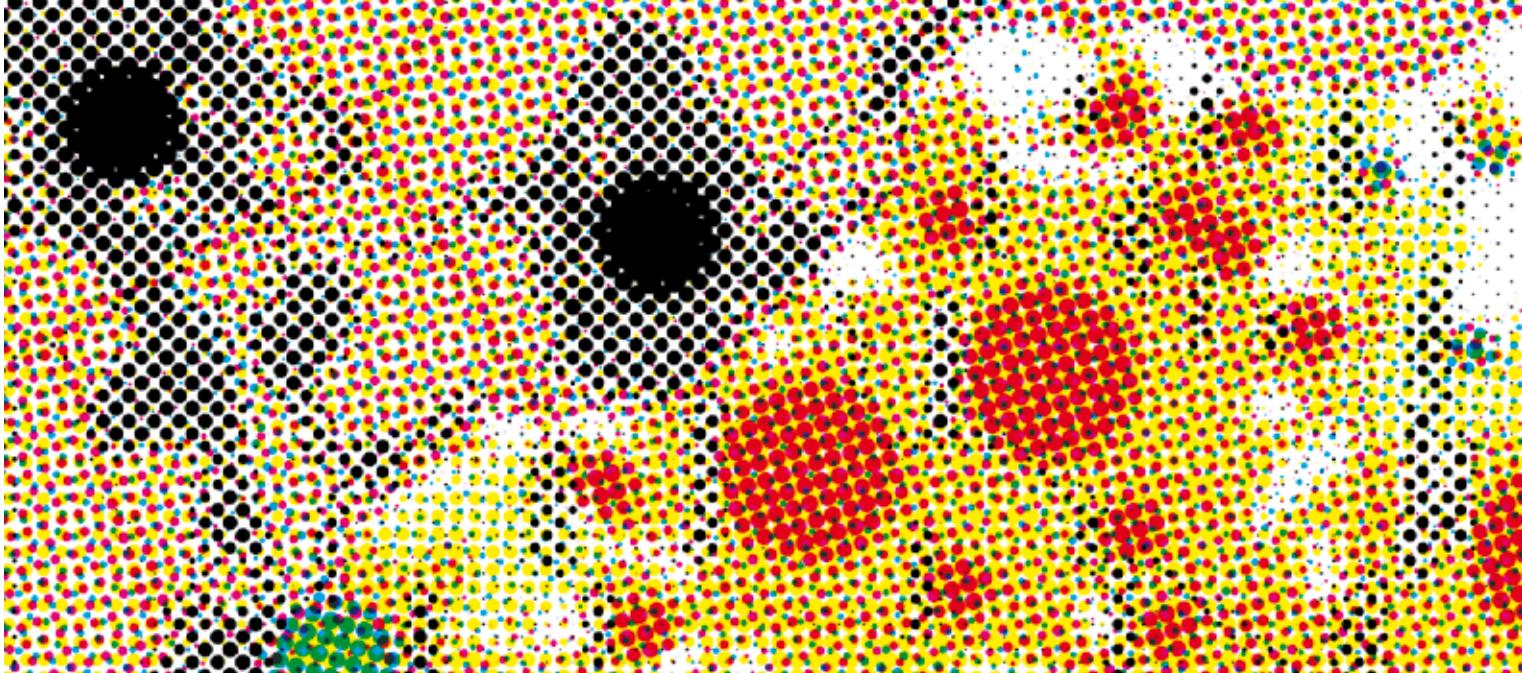
Le Conseil de la Métropole lyonnaise est composé de conseillers métropolitains élus en mars 2014 jusqu'en 2020. À partir de 2020, le conseil de la Métropole, comprendra 150 membres (au lieu des 165 actuellement) et sera élu au suffrage universel direct dans le cadre de circonscriptions électorales.

Le Grand Lyon signera-t-il la fin des communes ? La question était posée au moment de la publication du projet de loi.

LA NAISSANCE DE LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS, UN LONG FLEUVE PAS TOUJOURS TRANQUILLE !

Crée, elle aussi par la loi MAPTAM, la Métropole du Grand Paris a vu le jour le 1^{er} janvier 2016, de manière discrète. Elle regroupe Paris, les 123 communes des trois départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et sept des départements limitrophes de l'Essonne et du Val d'Oise, soit près de 7,5 millions d'habitants.

Elle opère en lien avec des établissements publics territoriaux (EPT) de plus de 300 000 habitants chacun qui sont au nombre de douze, dont Paris.



DOSSIER /

La Métropole du Grand Paris est pour le moment un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à statut particulier et à fiscalité propre ; les EPT n'ayant pas de véritable statut !

A la fin de l'année 2017, un projet métropolitain devait définir les orientations générales de la politique dans le cadre des compétences obligatoires qui ont été transférées de manière progressive de 2016 à 2018 : développement économique, aménagement, social et culturel, protection et mise en valeur de l'environnement et la politique du cadre de vie, la politique locale de l'habitat.

En décembre 2017, le Conseil de la Métropole a donc défini à minima l'intérêt métropolitain surtout en termes d'aménagement sur quelques territoires.

Autant dire qu'on est très loin d'un véritable projet à la hauteur des enjeux !

Actuellement, le seul réel impact visible au sein de la Métropole, sont les travaux conduits sous le pilotage de la Société du Grand Paris, véritable chef d'orchestre en Île-de-France qui est en charge du plus grand projet urbain en Europe : deux cent kilomètres de lignes automatiques, soit autant que le métro actuel, ainsi que la construction de soixante-huit gares s'accompagnant de nouveaux programmes de logements, de bureaux, d'équipements.

LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS (MGP) VERS UN NOUVEAU BIG BANG EN 2018 ?

Lors de la conférence nationale des territoires en juillet 2017, le Président de la République déclarait : « *Si nous voulons que le Grand Paris réussisse à l'échelle de la compétition internationale, si nous voulons produire la richesse pour ensuite pouvoir la répartir harmonieusement sur le territoire, nous avons besoin de simplifier drastiquement les structures.* » « *Dès cet automne, après une concertation approfondie avec les acteurs concernés, je proposerai les bases du Grand Paris qui aujourd'hui, je dois vous le dire de manière honnête, est au milieu du gué en raison d'une structuration trop complexe* » expliquait encore Emmanuel Macron.

tition internationale, si nous voulons produire la richesse pour ensuite pouvoir la répartir harmonieusement sur le territoire, nous avons besoin de simplifier drastiquement les structures. » « *Dès cet automne, après une concertation approfondie avec les acteurs concernés, je proposerai les bases du Grand Paris qui aujourd'hui, je dois vous le dire de manière honnête, est au milieu du gué en raison d'une structuration trop complexe* » expliquait encore Emmanuel Macron.

Depuis des mois ont eu lieu un nombre incalculable de déclarations, d'innombrables discussions entre élus, à Matignon, à la préfecture de Région, du lobbying notamment de la part de Valérie Pécresse, présidente de la Région Île-de-France qui souhaite voir la Métropole du Grand Paris absorbée au sein de la Région.

Après plusieurs reports d'une conférence territoriale sur le Grand Paris, le chef de l'État devrait finalement rendre ses arbitrages au cours du printemps prochain.

ET DANS LES AUTRES TERRITOIRES... ?

Depuis janvier 2018, il y a vingt-deux métropoles en France. Durant sa campagne présidentielle Emmanuel Macron annonçait la suppression des départements là où il existe une métropole. Mais ira-t-il jusqu'au bout ?

Car pour autant, les obstacles demeurent nombreux ! Par exemple, s'agissant de Rennes, Lille ou Nantes, le Département correspondant est, dans chacun de ces cas, largement plus important que la Métropole. Comment alors désolidariser des départements très ruraux de leur agglomération phare ?

En Ille-et-Vilaine, le président du Département, Jean-Luc Chenut, proclamait. « *Le modèle lyonnais ne nous convainc pas, la fusion n'a pas fait d'économies, au*

ACTUELLEMENT,
LE SEUL RÉEL IMPACT
VISIBLE AU SEIN DE LA
MÉTROPOLE, SONT LES
TRAVAUX CONDUITS SOUS
LE PILOTAGE
DE LA SOCIÉTÉ
DU GRAND PARIS

contraire, la métropole a reconstitué des équipes, doublant, par exemple, la direction des affaires sociales.»

Quant à la Métropole Aix-Marseille-Provence, la gestion parfois hasardeuse de certaines compétences exaspère les populations notamment concernant le ramassage des ordures et la voirie.

«C'est la faute à la mauvaise conception de la métropole», dénonce Martine Vassal, présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône. Le président de la Métropole, Jean-Claude Gaudin, reconnaît la nécessité de s'interroger sur les fondamentaux. «Pourquoi ne pas revoir les compétences de proximité?» confiait-il répondant à l'inquiétude des maires qui se voient peu à peu privés des responsabilités qui les lient à leur territoire.

Enfin, on se souviendra du douloureux transfert effectué de certaines compétences du Département de l'Hérault vers la Métropole de Montpellier et de la lutte des agents pour ne pas subir les décisions arbitraires des notables locaux !

CONCLUSION

Le fait métropolitain est en marche ; il se développe parfois avec difficultés et, le plus souvent, hélas, sans la moindre concertation avec les citoyens. Par ailleurs, aucune évaluation de la mise en œuvre n'a encore été réalisée à ce jour.

La métropole pourrait pourtant offrir de nouvelles opportunités de développement aux territoires mais à condition de ne pas se limiter à une vision purement économique. À condition également de ne pas se soumettre au seul objectif de réduction de la dépense publique.

Ces nouvelles collectivités doivent se construire de manière démocratique avec des systèmes de gouvernance aux représentations équilibrées ; chaque espace géographique devant pouvoir continuer à se développer et à attirer durablement populations et activités.

BIBLIOGRAPHIE :

Bilan de la mise en œuvre de la réforme territoriale dans l'espace métropolitain du grand Paris, Octobre 2017 / IAU / APUR / Forum métropolitain du Grand Paris.

Nouvelle organisation territoriale pour le Grand Paris ; quel risque d'effets frontières, février 2017 / IAU / APUR / Forum métropolitain du Grand Paris.

Benoît LAJUDIE. *Réforme régionale : un enjeu pour la croissance ?* La note d'analyse de Juillet 2014, France Stratégie.

Michelle COLLIN, «Faire métropole par la démocratie.» *Multitudes.net*

PROTECTION SOCIALE A L'ENFANCE PREMIERES VICTOIRES JURIDIQUES ET NOUVELLE MOBILISATION

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



La lutte continue pour défendre les collègues d'un établissement (gestion associative privée) injustement sanctionnés en 2016 par leur employeur. Leur «crime», avoir accompagné (sur leur temps libre !) un jeune pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance. Tout juste âgé de dix-huit ans, il devait être mis à la rue par le Conseil départemental en vertu d'une délibération d'octobre 2014 visant à exclure un grand nombre de jeunes de toute prise en charge après dix-huit ans. Le plus lourdement sanctionné, François Jacob, travailleur social depuis vingt-sept ans, ex délégué CGT, est depuis licencié.

MAIS LA ROUE TOURNE ENFIN !

Le Conseil des prud'hommes a annulé, non seulement toutes les sanctions (dix-neuf collègues concernés), mais a également condamné l'employeur pour le licenciement de François.

Pour célébrer cela, nous avons tenu dans l'unité syndicale le 12 décembre 2017, un rassemblement de plus de deux cent personnes sous l'arbre de la Liberté à Limoges au cours duquel de nombreuses organisations ont pris la parole, dont François Philippe pour la section FSU du Conseil départemental et Daniel Clérembaux pour le réseau unitaire de soutien «adopteunjeune.com».

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL DE NANTES FERA-T-ELLE JURISPRUDENCE ?

Autre bonne nouvelle, l'arrêt récent de la Cour d'appel de Nantes du 6 octobre 2017 qui casse un jugement du tribunal administratif de Caen et annule ainsi une délibération du Conseil dépar-

tement de la Manche de décembre 2014, modifiée en mai 2015, dont le contenu est identique à celle prise par le Conseil départemental de la Haute-Vienne; à savoir

le refus de toute prise en charge au delà de dix-huit ans des jeunes qui n'ont pas au moins trois années de prise en charge continue du temps de leur minorité dans le service de l'Aide Sociale à l'Enfance. Dans cet arrêt majeur, c'est bien l'édition de la clause de trois ans de prise en charge continue qui est le motif de l'annulation au fond du jugement.

« JUSQU'AUX BOUTISTES »

Nous espérons tous que la Cour d'appel de Bordeaux, à laquelle est soumise la délibération du Conseil départemental de la Haute-Vienne confirmera la jurisprudence de la CAA de Nantes. Visiblement le Président du Conseil départemental de la Haute-Vienne est inquiet car dans une intervention liminaire particulièrement brillante au Comité technique de janvier 2018, il a dénoncé les «jusqu'aux boutistes» (qualificatif de ceux qui demandent à la justice d'apprécier la légalité de ses actes !) qui prendront la responsabilité, si la délibération était annulée d'une suppression totale de tout contrat jeune majeur.

Le feuilleton continue. Nous tenons bien évidemment les arrêts de la CAA de Nantes et jugements du tribunal administratif de Caen, à disposition de collègues de la FSU confrontés à des décisions de même nature.



INTER 87-FSU HAUTE-VIENNE : DE BONS RÉSULTATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Bons résultats pour les listes FSU présentées aux élections en Comité technique suite notamment à la réforme des intercommunalités.

Comme en 2014, nous avons été parfois confrontés à des situations curieuses avec l'existence de listes concurrentes manifestement soutenues par des directions territoriales locales. Les listes présentées par la FSU sont toutes indépendantes des pouvoirs en place. Nos élus se déterminent uniquement en fonction de l'intérêt du service public et de ses agents et en toute transparence. La FSU territoriale est la seule organisation syndicale à avoir présenté une liste pour chacune de ces 5 élections.

Communauté de communes Haut Limousin en Marche (fusion de trois communautés de communes et d'un syndicat intercommunal)

Inscrits : 89

Votants : 69

FSU : 52 voix

CGT : 3 voix.

Nuls : 4.

4 élus FSU, CGT aucun élu

Communauté de communes Ouest Limousin

(fusion de deux communautés de communes)

Inscrits : 68

Votants : 45

FSU : 19 voix

CGT : 26 voix

Nuls 11.

1 élus FSU, 2 élus CGT.

Communauté de communes ELAN (fusion de trois communautés de communes)

Inscrits : 74

Votants : 56

FSU : 19 voix

FO : 36 voix

Nul : 1.

1 élus FSU, 2 élus FO

CCAS Maison de retraite de Chateauponsac

Inscrits : 59

Votants : 46

FSU : 19 voix

CGT : 22 voix

Nuls : 2.

1 élus FSU, 2 élus CGT

CIAS Maison de retraite de Cussac

Inscrits : 75

Votants : 53

FSU : 42 voix

Nuls : 11.

3 élus FSU

Au total, la FSU sort de nouveau première organisation syndicale de ces élections partielles avec 10 élus titulaires et 10 suppléant-es en Comité technique ainsi qu'en CHSCT et un total de 151 voix et donc 56% des voix sur l'ensemble des 5 scrutins.

Tous nos élus ont bénéficié de la formation «Nouveaux élus» d'Inter87-FSU. Plusieurs d'entre eux ont participé le vendredi 17 novembre 2017 à Veyrac à notre journée annuelle de rencontre des élus CT, CTE, CHS CT et CAP issus de différentes collectivités de notre département.

Merci et bravo à tous ces collègues militant-es, adhérent-es et sympathisant-es qui ont accepté de participer à ces listes afin de faire vivre la démocratie sociale sur leur lieu de travail. Notre syndicat est là pour les aider.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



MOI? C'EST

Le 6 décembre 2018,

CAP / CT / CCP



ÉLECTIONS

**TOU-T-VU...
JE VOTE FSU!**

avec un **U**
comme utile!

Des élections cruciales pour le SNUTER et pour la FSU

ÉLECTIONS /

Le jeudi 6 décembre 2018, tous les agents publics, titulaires et contractuel-les, éliront leurs représentant-es aux Comités Techniques (CT), Commissions Administratives Paritaires (CAP pour les fonctionnaires) et Commissions Consultatives Paritaires (CCP pour les agents contractuels).
Attention: comme en 2014, il n'y a pas de scrutin pour le Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de travail, la désignation des membres représentants du personnel s'effectue sur la base des résultats au C.T
Par contre pas d'obligation de désignations genrées s'agissant du CHSCT: comprenne qui pourra.

Ces élections sont importantes pour la FSU et le SNUTER. Le premier objectif est, pour la FSU, de redevenir la première organisation syndicale représentative dans le versant État et le second est d'entrer au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Sacré challenge ! Comme en 2014, il n'y a qu'un seul tour de scrutin, un droit syndical et une représentativité adossés aux élections CT pour lesquelles tous les agents votent (titulaires et contractuel-les). Tels sont les grands principes qui structurent les règles qui s'appliquent pour ces élections. Mais ce scrutin comporte aussi des points particuliers, que nous détaillerons plus loin.

Après la fusion entre le le SNUCLIAS et le SNUACTE en décembre 2015, le SNUTER-FSU a progressé constamment en adhérents et en implantations mais sans doute pas autant que nécessaire pour être sûr de bénéficier, aux élections CT, d'un nombre de suffrages permettant d'obtenir un siège au CSFPT.

Ces élections sont donc cruciales pour le SNUTER et pour la FSU, toute entière. Nous avons à cœur de progresser en présentant le plus grand nombre de listes possibles aux élections CT.

Nous mettrons tout en oeuvre pour obtenir une représentation au CSFPT, sésame pour la représentativité et l'attribution conséquente de décharges d'activité de service permettant de mieux

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ & LES CONDITIONS DE TRAVAIL



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



notre engagement
au quotidien

LA FSU TERRITORIALE

CONTACT : 173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

www.snuter-fsu.fr

avec un **U**
comme utile!

déployer notre activité syndicale au services des collègues. C'est l'enjeu principal de ce scrutin.

LES NOUVEAUTÉS EN QUELQUES MOTS

Obligation de présenter des listes de candidat·es respectant la proportion de femmes et d'hommes constituant le corps électoral.

L'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les listes de candidat·e.s doivent être «*composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentées au sein de l'instance concernée*».

ÉLECTIONS /

Cela veut dire que les listes «genrées» doivent respecter la proportion hommes/femmes de l'effectif pris en compte pour l'élection au 1^{er} janvier 2018. Par exemple dans une ville où il y aurait 400 agent·e.s dont 70% de femmes, les listes déposées par les organisations syndicales devront comporter 70% de candidates.

Nous aurons bientôt un tableur à disposition pour nous aider au calcul du nombre de candidates et de candidats devant figurer sur les listes.

La création des Commissions consultatives paritaires pour les contractuels.

Conformément à l'art. 136 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 les Commissions consultatives paritaires vont être mises en place pour les contractuels.

Un peu sur le modèle des CAP pour les fonctionnaires à la différence qu'il n'y aura qu'une commission par catégorie (A,B et C) mais sans groupes hiérarchiques.

LES CCP SERONT OBLIGATOIREMENT SAISIES :

■ Avant une décision de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai.
A noter : la saisine a lieu avant l'entretien préalable pour les agents :

- ▶ siégeant au sein d'un organisme consultatif
 - ▶ ayant obtenu dans les 12 mois une ASA pour raison syndicale ;
 - ▶ bénéficiant d'une DAS $\geq 20\%$ de leur temps de travail ;
 - ▶ anciens représentants du personnel (si le licenciement intervient dans les 12 mois suivant l'expiration du mandat) ;
 - ▶ candidats non élus aux élections professionnelles (si le licenciement intervient dans les 6 mois après le scrutin).
- En cas de restitution de compétence d'un EPCI aux communes membres, la CCP compétente doit être saisie :

▶ préalablement à l'affectation sur un poste de même niveau de responsabilités de l'agent initialement mis à disposition de l'EPCI, qui ne peut être affecté aux fonctions exercées précédemment dans sa commune d'origine ;

▶ sur la convention de répartition des agents initialement transférés à l'EPCI ou recrutés par celui-ci pour la mise en œuvre de la compétence restituée.

■ Lors de la mise en place de services communs, la CCP compétente doit être saisie préalablement :

▶ au transfert à l'EPCI ou à la commune en charge du service commun des agents remplissant en totalité leurs fonctions dans le service ou la partie de service mis en commun.

LES CCP SONT SAISIES À LA DEMANDE DE L'AGENT DES :

- ▶ refus opposés à une demande de télétravail, et décisions d'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité ;
- ▶ refus de temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- ▶ deuxième refus successif d'une demande de formation professionnelle.

LES CCP SONT INFORMÉES :

- ▶ des refus de congés pour formation syndicale ;
- ▶ des refus de désignation d'un agent comme bénéficiaire de décharge d'activité de service (DAS) pour raison syndicale ;
- ▶ des motifs faisant obstacle au reclassement des agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3.

LES CCP SE RÉUNISSENT EN FORMATION DISCIPLINAIRE AVANT TOUTE SANCTION AUTRE QUE L'AVERTISSEMENT ET LE BLÂME, SOIT :

- ▶ l'exclusion temporaire de fonction
- ▶ le licenciement

Elles sont alors présidées par un magistrat de l'ordre administratif.

Ces CCP sont donc, tout le monde l'aura compris, une instance importante qui se met en place pour nos collègues contractuel·les.

Le LOGO FSU sur le bulletin de vote

Attention : il sera important d'être vigilant à une nouvelle contrainte. Pour que le résultat d'un Syndicat Local du SNUTER lors d'un scrutin CT puisse bénéficier au national pour la détermination des sièges au CSFPT, mais également à la FSU pour le décompte des voix au Conseil Commun de la Fonction Publique, il faudra impérativement que les listes de candidat·e.s et les déclarations de candidatures fassent apparaître non seulement le nom et le logo du syndicat qui dépose : par exemple le SNUTER37-FSU mais également celui de la fédération, en l'occurrence la FSU !

DÉVELOPPER LES SERVICES PUBLICS LOCAUX



ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN



notre engagement au quotidien

avec un comme utile!

LA FSU TERRITORIALE

CONTACT: 173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@sputer-fs.com

www.snter-fsu.fr

GROUPES HIERARCHIQUES CAP

Pour finir, concernant les groupes hiérarchiques des CAP, même si l'arrêté ministériel n'est pas encore paru, voici déjà quelques éléments les plus importants (il en manque) issus du Groupe de travail DGCL.

Pour plus de détails attendre la parution prochaine du *Guide élections* du SNUTER-FSU.

Catégorie C :

GROUPE 1 : grades relevant de C1 et Sapeurs du grade des SPP

GROUPE 2 : grades relevant de C2 et C3 , agents de maîtrise.

dicaux-infirmiers en soins généraux, psychologues, conseillers des activités physiques et sportives-directeurs de police municipale-capitaines, commandants et lieutenants-colonels médecins pharmaciens infirmiers de SPP.

GROUPE 6 : attaché hors classe, ingénieur hors classe, administrateurs, directeur, ingénieur en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque, directeurs d'établissement d'enseignement artistique, médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens, colonel, colonel hors classe et contrôleur général des SPP, médecin et pharmacien hors classe et de médecin et pharmacien de classe exceptionnelle de SPP.

ÉLECTIONS !

Catégorie B :

GROUPE 3 : rédacteur-technicien-animateur-assistant de conservation-assistant d'enseignement artistique-éducateur des activités physiques et sportives-chef de service de police municipale-moniteur-éducateur et intervenant familial-lieutenant de 2^e classe de SPP

GROUPE 4 : grades de principal de 1^{ère} et 2^e classe des cadres d'emplois du Groupe 3

Catégorie A

GROUPE 5 : attaché et d'attaché principal, secrétaires de mairie, ingénieur et d'ingénieur principal, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, conseillers socio-éducatifs, sages femmes, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé-cadres de santé infirmiers et techniciens paramé-

Attention : concernant les cadres d'emplois des Assistants socio-éducatifs et des Educateurs de Jeunes Enfants, la DGCL les annonce en catégorie A Groupe hiérarchique 5, mais compte tenu de l'incertitude juridique, il est encore prudent d'attendre.

À noter que le SNUTER organise une 1^{ère} réunion nationale concernant les élections professionnelles 2018 le 10 avril prochain à PANTIN : n'hésitez pas à vous y inscrire en particulier les correspondant-es élections !

UNE CAMPAGNE D'AFFICHAGE ET DES TRACTS SNUTER-FSU

Dès à présent, chaque syndicat recevra les 9 affiches du SNUTER-FSU à diffuser largement auprès des collègues et dans les services. Un tract salaire suivi d'un tract sur les conditions de travail seront également transmis pour aller à la rencontre et échanger avec les agents-es sur les lieux de travail. Des commandes supplémentaires seront possibles dont les modalités seront communiquées aux syndicats.



DÉFENDRE LES AGENTS & CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



notre engagement
au quotidien

LA FSU TERRITORIALE

CONTACT : 173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

www.snuter-fsu.fr

avec un **U**
comme utile!

CALENDRIER

TEXTES DE RÉFÉRENCES : CT : *Décret n° 85-565 du 30 mai 1985* / CAP : *Décret n° 89-229 du 17 avril 1989* / CCP : *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016*

ÉTAPES	TEXTES DE RÉFÉRENCE	DATES
Date d'appréciation des effectifs pour déterminer la composition des CT, constater le franchissement du seuil de création d'un CT ou d'un CHSCT et déterminer la proportion de femmes et d'hommes.	article 1 du décret n°85-565 du 30 mai 1985	1 ^{er} janvier 2018
Information des centres de gestion des effectifs employés pour les CAP par les collectivités et établissements publics affiliés	Avant dernier alinéa art. 2 du décret 89-229	Au plus tard le 15 janvier 2018
ÉLECTIONS		
Date limite de délibération pour la composition du CT à communiquer immédiatement aux organisations syndicales Communication aux organisations syndicales des effectifs Femmes/ Hommes pour la constitution des listes CAP, CCP et CT	Au moins 6 mois avant la date du scrutin . Il de l'art.1 ^{er} du décret n° 85-565 . Avant dernier alinéa de l'art 2 du décret 89-229 . Art. 4 du décret n° 2016-1858	Au plus tard le 6 juin 2018
Date limite de publicité de la liste électorale	. art. 9 décret n° 85-565 . art. 9 décret n° 89-229 . art 6 décret n° 2016-1858	Au plus tard le 7 octobre 2018 (60 jours avant la date du scrutin)
Dépôt des listes de candidatures	Au moins six semaines avant la date du scrutin . art 12 décret n° 85-565 . art. 12 décret n° 89-229 . art 11 décret n° 2016-1858	Au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17h
Décision d'irrecevabilité d'une liste	le jour même ou au plus tard le lendemain	Au plus tard le vendredi 26 octobre 2018
Scrutin de liste : date limite d'information des délégués des organisations syndicales de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats (décision motivée remise au délégué)	Dans un délai de trois jours suivant la date limite de dépôt des listes	Au plus tard le samedi 27 octobre 2018
Affichage des listes de candidat.e.s	Dans un délai de 2 jours suivant la date limite de dépôt des listes	Au plus tard le lundi 29 octobre 2018
Affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance	Au plus tard le 30ème jour avant la date des élections	Au plus tard le mardi 6 novembre 2018
Date du scrutin et du dépouillement	Lettre du 5 janvier 2018	le jeudi 6 décembre 2018

SNUTER
LA FSU TERRITORIALE

SYNDICALEMENT VÔTRE

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

AUGMENTER LES SALAIRES & AMÉLIORER LES CARRIÈRES



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



notre engagement
au quotidien

LA FSU TERRITORIALE

CONTACT : 173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

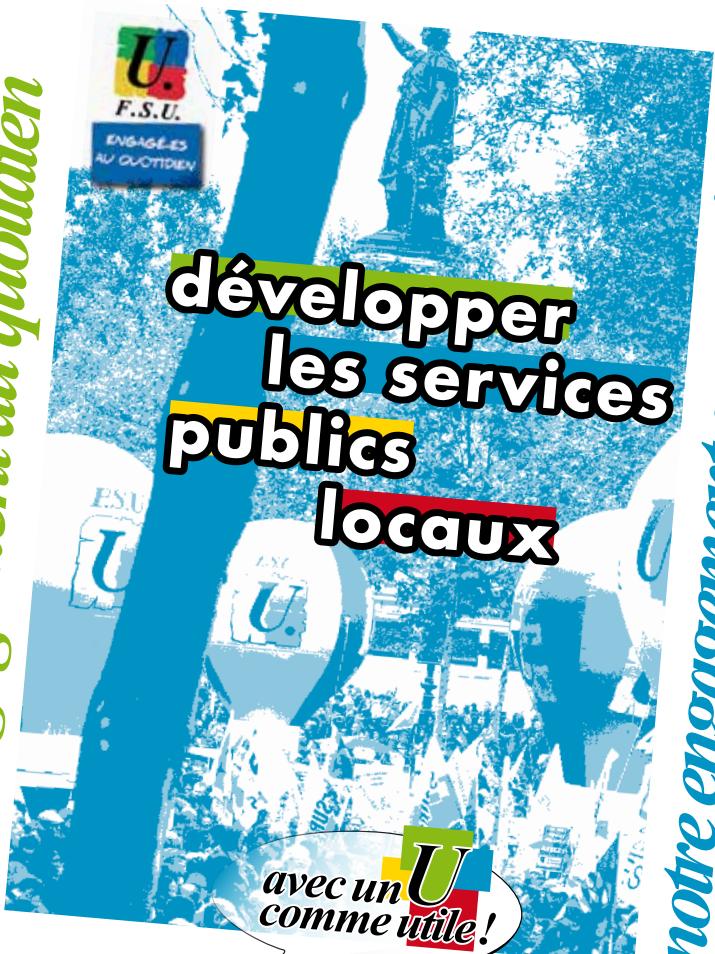
www.snuter-fsu.fr

avec un **U**
comme utile!



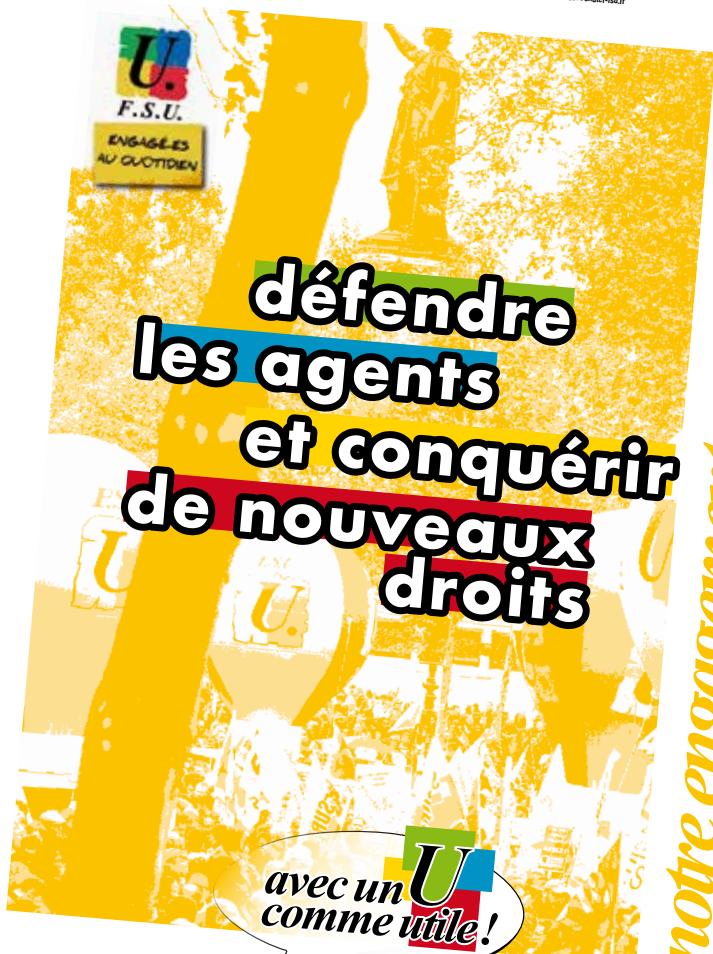
LA FSU TERRITORIALE
CONTACT: www.snuter-fsu.fr
173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

notre engagement au quotidien



LA FSU TERRITORIALE
CONTACT: www.snuter-fsu.fr
173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

notre engagement au quotidien



LA FSU TERRITORIALE
CONTACT: www.snuter-fsu.fr
173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

notre engagement au quotidien



LA FSU TERRITORIALE
CONTACT: www.snuter-fsu.fr
173, rue de Charenton 75012 PARIS tél. 01 43 47 53 95 // contact@snuter-fsu.fr

notre engagement au quotidien

notre engagement au quotidien