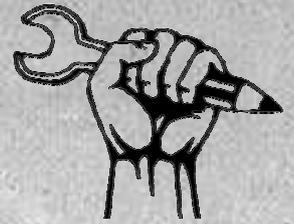


Comprendre

Jun 2018 - # 04 - Revue numérique de la Section FSU du Conseil départemental de l'Hérault



& agir



Territoriale : une baisse généralisée des budgets ❖ Fonctionnaire ta mère ! ❖
Actualité militante, juridique et statutaire ❖ Nuit blanche...et communication
surgelée ❖ Ehpad : ça ne peut plus durer ❖ Parcoursup : la mécanique du tri
❖ Ligne des Causses : terminus tout le monde descend ? ❖ SNCF : le pas de
côté ❖ Pour le maintien d'agents titulaires pour l'entretien des locaux ! ❖
Violences faites aux femmes, management et temps de travail : la mise à jour
❖ Cinéma pour les grands et les petits ❖ Bon à savoir...

#04



	Fier-e-s d'être Fonctionnaires 3	
Du respect pour les forestiers sapeurs ! 16		13 EHPAD : ça ne peut plus durer !
	Nuit Blanche et communication surgelée... 9	
33 Pour des agents d'entretien titulaires !	26 Réforme SNCF et ligne des Causses	23 Contractuel, un statut ?
	37 CINE - LIVRES	
	39 Bon à savoir	

Vous le savez, dans moins d'un an aura lieu la réforme de la fonction publique.

C'est par l'installation du salaire au mérite, l'assouplissement du recrutement des contractuels (en clair, l'extinction de notre statut de fonctionnaire) et la limitation du rôle des commissions paritaires que le gouvernement entend « moderniser » la fonction publique.

C'est également à ces fins de prétendue modernisation que les attaques contre les fonctionnaires et les services publics se sont multipliées : gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence (avec possibilité de passer à trois jours par « souci d'équité » avec le privé), PPCR bloqué et hausse de la CSG (imparfaitement compensée).

Ce 22 mai, nous étions près d'un demi-million dans les rues pour défendre le statut général des fonctionnaires, la création d'emplois statutaires, notre pouvoir d'achat, l'abrogation de la journée de carence et l'amélioration des déroulements de carrière.

Des revendications qui nous concernent toutes et tous !

A l'heure où notre statut est victime d'attaques incessantes, nous continuerons à lutter ensemble, dans l'intérêt et pour les intérêts de tous !

C'est dans cette logique que nous avons construits ce quatrième exemplaire de notre magazine numérique que nous sommes heureux de vous présenter.

Nous vous en souhaitons bonne lecture.

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

EN COUVERTURE !

Chaleureux remerciements à Sylvie, artiste montpellieraine .

Crédit : **DébitDeBeau**

www.debitdebeau.com - Facebook Débit de Beau

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

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

04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Bureau 3136 Alco – fsu@herault.fr.

Pour toute demande ou remarque : fsu@herault.fr



Chers-ères collègues

« privilégiés-es »

Le 2 février 2018 le Premier Ministre Edouard Philippe annonçait un « bing-bang » de la fonction publique avec comme ingrédients le recours accru aux personnels contractuels, l'introduction d'une rémunération au mérite ou encore la mise en place d'un plan de départ volontaire comme pratiqué dans le secteur privé. L'objectif est simple : faire baisser l'emploi dans le secteur public de 120 000 postes.

Cependant si l'on veut sortir des idées reçues il faut savoir qu'il n'y a eu aucune explosion de l'emploi public en France ces dernières années. Le nombre d'employés du secteur public français pour 1000 habitants est certes plus élevé qu'aux Etats-Unis, au Canada et que dans de nombreux pays européens mais il reste nettement inférieur à celui des pays Scandinaves si souvent cités en exemple. Le magazine Alternative Economique nous démontre même que

si l'on prend la part de l'emploi financé par des fonds publics la France se trouve alors derrière l'Allemagne, les Etats-Unis et de nombreux pays européens... Plus important encore est le fameux ratio « consommations intermédiaires/masse salariale » qui, parce qu'il est le plus faible des pays développés après la Belgique, montre que **les employés du secteur public français disposent de particulièrement peu de moyens pour les aider à remplir leurs missions.** Enfin, l'étude en question démontre que les salaires des fonctionnaires français sont inférieurs à ceux des agents publics espagnols, allemands ou américains...

Nous ne pouvons pas compter sur le mirage de concertation que représente le « Comité Action Publique 2022 »(2) : présidé par des grands groupes du privé. Il s'appuie sur des pré-supposés contestables qui basent toute discussion sur un préalable financier, à savoir la baisse des dépenses publiques de 3 points du Produit Intérieur Brut. On peut aisément deviner le sens que le Gouvernement souhaite donner à cette concertation....

Certes, nous nous indignions des décisions prises, toutes aussi injustes qu'inefficaces (jour de carence, gel du point d'indice, hausse de la CSG mal compensée et report du PPCR), **mais ce que le Gouvernement souhaite mettre au programme relève d'une volonté de voir disparaître le statut de fonctionnaire et le service public tel que nous le connaissons aujourd'hui.** Certes nous entendons celles et ceux qui disent être lassés des discours catastrophiques des organisations syndicales mais les

récentes déclarations gouvernementales sur le temps de travail des fonctionnaires territoriaux(3) et la perspective d'une perte, en conséquence, d'une dizaine de jours de congés pour les agents du département de l'Hérault, doit permettre à chacun de revenir au réel sur ce qui est en train de se jouer au présent.

En effet nous avons toutes les raisons de craindre **la fusion des Instances Représentatives de Personnel (IRP)** à l'image des ordonnances Pénicaud pour le privé. Les conséquences possibles : la dilution des missions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) dans le Comité Technique (CT) et un périmètre des Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui serait réduit.

La diminution de la capacité d'intervention des IRP équivaldra à un recul des droits des agents dans les collectivités.



Une refonte de la rémunération et l'apparition de la prime au « mérite » : déjà nous aurons fort à faire dans la négociation autour du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui sera négocié en cette fin d'année au conseil départemental et si l'on parvient à échapper au pire, le projet d'individualiser la rémunération serait, en plus d'être aberrant sur le plan GRH, une grave remise en cause de notre statut. Personne ne travaille tout seul et les résultats professionnels s'obtiennent dans l'addition des compétences de chacun. Partout où ce type de rémunération existe on constate des dérives discrétionnaires et clientélistes.

Pour la FSU Territoriale la ligne rouge serait franchie avec la mise en œuvre du **projet de décorrélation du point d'indice** qui signerait la disparition pure et simple du statut de la Fonction Publique Territoriale (FPT) dont les agents verraient leurs salaires fixés par leurs employeurs et non plus par la loi.

Enfin, est annoncé, **le recours accru aux contrats comme si ce n'était pas déjà le cas. Le gouvernement avance une volonté de faire figurer 20% d'emplois contractuels aux côtés de l'emploi statutaire...** alors même que la Fonction publique en emploi déjà 28% (plus de 40% pour certaines communes) et que de nombreux secteurs d'activité voient arriver des personnels sur des statuts de vacataires...

Encore une fois, cette question du statut que nous portons, à l'instar des cheminots en lutte (4), est essentielle dans un service public porteur des valeurs d'Egalité et de Solidarité. Globalement, ce projet de réforme cherche à rogner sur les garanties collectives et laisserait seul l'agent face à son employeur. Marteler que les services publics coûtent de l'argent est aussi évident que stupide et participe d'une volonté idéologique d'en finir avec le modèle social français tel que nous le connaissons.

Il nous faudra être combatifs et solidaires...

Emmanuel Samson
 Secrétaire général de la FSU Territoriale de l'Hérault

(1) Alternatives Economiques n°377 – Mars 2018
 (2) voir Comprendre & Agir#3, page 3
 (3) Voir page 36, « La Mise à jour ».
 (4) Voir l'article sur la ligne des Causses page 26

A lors que l'État demande aux collectivités de réduire leurs dépenses de 13 milliards d'euros d'ici à 2022, après avoir supprimé la taxe d'habitation pour 80 % des contribuables, entretien croisé avec Philippe Laurent président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et Didier Bourgoïn, secrétaire général du SNUTER, la FSU Territoriale.



Quelles seront les conséquences de ces économies ?

Philippe Laurent : Ces mesures représentent un danger supplémentaire, après la baisse des ressources supportée entre 2015 et 2018, tant au niveau des investissements que des services. Or, globalement, les maires se refusent à toucher aux services publics de proximité. Ils ne veulent pas altérer la qualité de vie ni l'offre, notamment parce que ce sont les plus modestes qui subiraient le plus gros préjudice.

Didier Bourgoïn : Il y a une baisse généralisée des budgets de fonctionnement et d'investissement. En conséquence, il y aura moins d'investissements dans les secteurs voirie, eau, et moins de services en termes d'aide sociale. Les collectivités risquent alors de confier ces missions au privé ou de choisir des partenariats public/privé. Elles seront amenées à accroître la fiscalité ou à réduire les dépenses.

Seront-elles les mêmes d'une collectivité à l'autre ?

Philippe Laurent : L'État réduit les financements sur les territoires. Cela entraîne des discriminations. Il faudrait une répartition des richesses sur tout le territoire. Les collectivités rurales, par exemple, sont très fortement impactées. Au sein des métropoles il y a aussi des inégalités. Certaines sont très attractives et d'autres peu. On sait lutter contre ces inégalités. Réguler, rééquilibrer, cela relève d'un acte politique, encore faut-il en avoir la volonté et les moyens.

Didier Bourgoïn : Certaines collectivités ont une masse salariale de plus de 50 % de leur budget. Elles n'auront pas d'autre marge de manœuvre que de la réduire, donc de supprimer des emplois. C'est déjà le cas. On constate un nombre de postes non pourvus aux concours ou pas de volonté de recruter.

L'État impose la suppression de 70000 postes dans la FPT. Comment réagissez-vous ?

Philippe Laurent : Concrètement ces suppressions se feront sur le dos des services aux habitants : ATSEM, animation, culture, sport. Il peut y avoir de la sous-traitance ou délégation de service public, dans le domaine de la propreté par exemple, mais la qualité risque d'être moindre alors que dans le même temps, les missions des mairies augmentent. Elles gèrent de plus en plus d'actes administratifs comme les PACS. Cela nécessite des augmentations d'effectifs. Ce qui a un coût. Les ATSEM voient leurs missions évoluer par décret, leur rôle également. Mais il faudra revoir leur rémunération et leur recrutement en conséquence.



Didier Bourgoïn : Les 500 plus grosses collectivités locales vont avoir des contraintes. Leur masse salariale sera limitée à une augmentation de 1,2 %. Avec ce que représentent les avancements d'échelons, ce ne sera pas possible. Les suppressions d'emplois constitueront donc la seule alternative. C'est le cas à la Réunion où la suppression de 200 postes est annoncée. Le gouvernement réussit ainsi à faire une RGPP à la sauce territoriale.

Quelles conséquences pour les usagers ?

Philippe Laurent : Les axes routiers se détériorent et les usagers sont mécontents. Ces derniers n'ont pas seulement l'exigence de l'entretien de la voirie, mais aussi celle liée à la sécurité avec l'atténuation des difficultés liée aux conditions météorologiques, c'est-à-dire une réactivité immédiate face aux intempéries... Dans les conditions actuelles, c'est impossible. Les mairies finissent par entretenir les centres-villes et le reste est délaissé. Par ailleurs, la plupart des réseaux de gaz et d'électricité datant du début du XXe siècle sont à renouveler. Cela n'a pas été anticipé et donc le retard accumulé risque de ne pas être rattrapé.

Il faudrait renouveler 2 % chaque année des réseaux pour tenir l'engagement. Pour les services en lien direct avec les usagers, les maisons de services au public, pourraient être une solution. Les agents qui y travaillent sont polyvalents. Ce qui peut être positif. Mais souvent, ils ne bénéficient pas de toute la formation nécessaire et devraient au moins pouvoir avoir recours à des plateformes d'experts. Ceci dit, le concept de maison de service public est intéressant parce qu'il est proche des gens. Mais tout le monde n'est pas logé à la même enseigne. Les grandes villes s'en sortent assez bien car elles ont des richesses. En revanche, les plus petites villes sont dans une situation difficile et des maires se découragent. Les démissions de plus en plus nombreuses démontrent l'ampleur de la situation.

Didier Bourgoïn : Cela impactera certains dispositifs : TAP, aide sociale, animation, culture, sport... En fonction des choix politiques tel secteur ou tel autre sera touché. Les maires y sont contraints par la réforme.



Lutter contre les idées reçues sur les fonctionnaires et la fonction publique



Les fonctionnaires en général et les agents du département de l'Hérault en particulier ne vivent pas hors-sol. Nous vivons en société, avons des conjoints, une famille, des amis, des voisins qui souvent vont nous confronter aux idées fausses véhiculées sur les fonctionnaires dans l'éternelle comparaison avec les travailleurs du privé. Quelquefois aussi, parce que nous avons intégré les mécanismes simplistes de la pensée « anti-fonctionnaire » qui sévit en France depuis les années 80, nous véhiculons nous-même des idées fausses sur notre statut et notre place essentielle dans la société. Au-delà de l'opposition public-privé aussi stérile que stupide, l'idéologie véhiculée contribue d'une part à diriger l'opinion publique vers l'idée d'une fonction publique inefficace et coûteuse et d'autre part à déconsidérer le travail de ceux qui participent au bien commun. Cette rubrique, qui sera présente pour chaque numéro de Comprendre & Agir, a pour but de donner des outils à celles et ceux qui veulent stopper le « fonctionnaire-bashing » ambiant.

« Mais Madame, les fonctionnaires ne créent pas de richesses ! »

Il faut placer cette affirmation au regard de la valeur que pourrait avoir le service rendu aux usagers. En 2011, l'état aura dépassé en moyenne annuellement, selon les prévisions disponibles, 5870 euros pour la scolarité d'un enfant dans le premier degré, 9660 pour un élève dans le second degré et 11630 euros pour un étudiant de l'enseignement supérieur. Qui pourrait payer une telle somme pour la scolarité de ses enfants ? De la même façon, qui aurait les moyens financiers et techniques pour assurer les conditions sanitaires à sa propre alimentation ? Qui peut croire que la société se porterait mieux en écartant des bénéfices de ces services essentiels ceux qui ne peuvent pas ne payer le prix ? Au contraire de cette logique individualiste, les services publics sont là pour garantir à tous quelques soient leurs revenus, un accès à des biens essentiels.

Dès lors que les fonctionnaires remplissent des missions de services publics (liés à l'éducation, la protection des populations, la solidarité, l'aide sociale, la santé, la justice, etc..) et que l'accès à ces droits est pour l'essentiel gratuit, cela n'a pas beaucoup de sens de parler de création de richesses *stricto sensu* par les fonctionnaires. En effet, quel pourrait être la mesure économique de la valeur ajoutée de l'éducation d'un enfant, de la guérison d'un cancer, du contrôle de la qualité sanitaire de l'alimentation ? Sans compter que leur caractère préventif en matière d'effet sur la santé ou sur l'emploi génère de toute façon des économies à terme.

La richesse créée ne peut être mesurée qu'à partir de l'appréciation de la satisfaction des besoins sociaux. Cette richesse est réelle mais n'est pas quantifiable en termes de « valeur ajoutée », au sens marchand du terme. En revanche, c'est bien la satisfaction des besoins sociaux qui créent les conditions sociales de la croissance, du développement économique et du bien vivre.

« Comprenez Monsieur que sans le statut des fonctionnaires le service public serait plus efficace »

Le statut des fonctionnaires correspond à un besoin du service public et de l'action publique. Les fonctionnaires ont en effet en charge l'intérêt général, et la mise en œuvre de celui-ci nécessite des conditions de travail particulière, pas toujours favorables d'ailleurs puisque, sous certains aspects, les droits des fonctionnaires sont inférieurs à ceux des salariés du privé. Si le statut assure aux fonctionnaires une garantie d'emploi, c'est pour assurer la pérennité de l'action publique, en tout temps et sur tout le territoire, afin qu'elle ne varie pas au gré des alternances politiques ou de circonstances aléatoires.

Le fait que ce statut soit défini unilatéralement par la loi et les décrets plutôt que par une relation contractuelle employeur / employé garantit l'égalité de traitement des usagers, la continuité du service public, son impartialité, mais aussi son adaptabilité.

Les droits et garanties accordées aux fonctionnaires s'accompagnent de devoirs et obligations, par exemple celles d'accepter tout poste correspond à son grade et ses missions même éloigné ou contraire à ses souhaits. De même, l'existence d'une carrière prévue par le statut permet la neutralité à l'égard des pouvoirs politiques. Le statut donne aussi aux fonctionnaires la possibilité d'inscrire l'action dans la durée, ce que permet moins une addition de contrats par nature plus aléatoire.

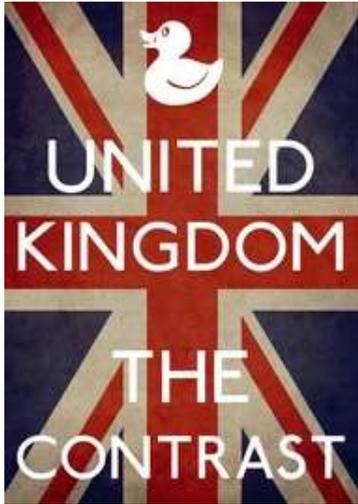
La fonction publique compte de très nombreux métiers et ses agents mobilisent des compétences très diverses (plus d'une centaine au conseil départemental de l'Hérault). Le statut permet d'affecter à un poste des titulaires originaires d'autres administrations ou même de recruter des contractuels lorsque les qualifications requises ne sont pas présentes dans un service. Enfin, les administrations peuvent avoir recours à des marchés publics si elles ont besoin de prestations ou de services particuliers, même si on peut parfois s'interroger sur la pertinence d'une partie d'entre eux, sujet des appétits de profits de certains prestataires.

Il n'y a pas besoin de modifier le statut pour attirer dans la fonction publique les talents du secteur privé. Les actions à mener doivent davantage porter sur les rémunérations, les conditions de travail, la valorisation des missions rendues. Autant d'actions nécessaires pour attirer les étudiants vers les métiers de la fonction publique. ■

Source : « En finir avec les idées fausses sur les fonctionnaires et la fonction publique » - Bernadette Groison - Editions de l'Atelier. Bernadette Groison est secrétaire générale de la FSU. Elle est professeure des écoles et enseignante en maternelle dans les Hauts-de-Seine.



Fonction Publique au Royaume-Uni : le contre exemple



Le Royaume-Uni a diminué drastiquement le nombre de ses fonctionnaires. La politique menée par Cameron, dans la veine de celle de Thatcher, a conduit dans la Fonction publique (civil service) à une baisse de 534 000 à 442 000 personnes entre 2009 et 2015. Avec des conséquences néfastes pour les services publics.

Quand les agents sont moins nombreux, les services qu'ils rendent au public sont toujours à assurer. Les organismes publics ont été contraints pour survivre, face au désengagement de l'État, de laisser au privé des pans de leurs missions. Conduites d'enquêtes criminelles ou détention de suspects pour la police, gestion des appels d'urgence pour les pompiers, services de cardiologie confiés à des entreprises privées pour l'hôpital, le National Health Service (NHS). Si le nombre de fonctionnaires baisse, les missions confiées au privé continuent quelquefois à être financées avec l'argent public. Les conséquences sur la qualité du service rendu sont délétères. Manque de lits pour le NHS, avec des délais beaucoup plus longs qu'en France pour une opération ou une consultation souvent ex-

press. Pour le rail, vingt ans après la privatisation les prix ont explosé, les Britanniques dépensant six fois plus que les Français pour se rendre au travail. Les retards et les trains supprimés ne se comptent plus. Pour deux Britanniques sur trois, une renationalisation complète répondrait à cette situation.

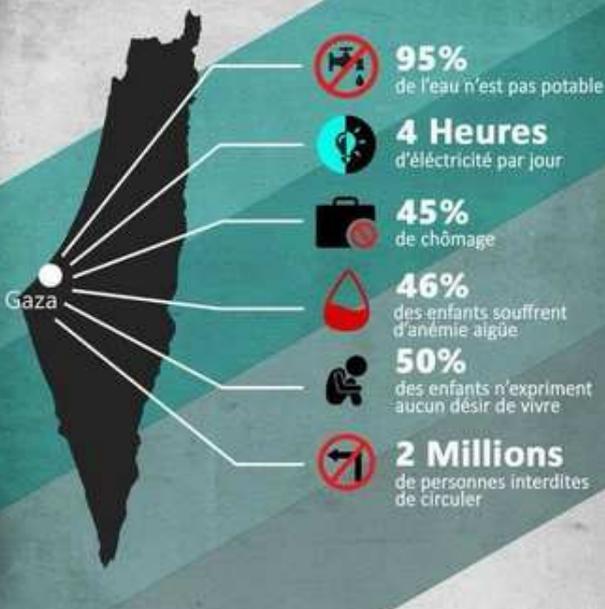
Mais ce sont surtout les collectivités locales qui ont souffert des conséquences de cette politique d'austérité, notamment dans les territoires déjà très fragilisés, creusant les inégalités. 660 000 emplois y ont disparu en 5 ans. Au Royaume-Uni, les agents des collectivités locales n'ont pas de statut d'emploi particulier et sont employés sous contrat de droit privé. Les collectivités ont une grande liberté de recrutement et de gestion. Elles décident du montant des rémunérations. Plus généralement, notamment depuis Cameron, performance et résultats sont encouragés avec un classement au mérite.

L'avenir des services publics et en particulier celui du NHS revient en force au moment des joutes électorales. En 2017, Jeremy Corbyn a redonné des couleurs au parti travailliste en pointant les effets des coupes budgétaires sur les services publics. Ses propositions ont fait mouche, notamment celles concernant la nationalisation dans le domaine des transports, de l'eau et de l'énergie, et une hausse du budget du NHS. Le 3 juillet dernier, un rapport a choqué les Britanniques montrant une baisse des salaires nets des employés du secteur public de près de 10 % en dix ans... ■



Gaza : halte au massacre

Pourquoi les palestiniens protestent-ils à Gaza?



Depuis plus de 70 ans et l'expulsion des Palestiniens de leur terre, l'État israélien viole les droits des Palestiniens en dépit des résolutions de l'ONU : annexion de territoires, colonisation, blocus de Gaza, enfermement des militant-es Palestiniens, répression extrême de toutes les manifestations... Aujourd'hui, l'administration Trump choisit la provocation et piétine le droit international en déplaçant son ambassade de Tel-Aviv à Jérusalem. Le bilan humain des manifestations pour le droit au retour, qui commémorent ce que les Palestiniens appellent la Nakba (la catastrophe) et qui s'opposent à l'installation de l'ambassade américaine à Jérusalem est terrible : plusieurs dizaines de manifestants tués froidement, dont des enfants, et des milliers de blessés. Les Palestiniens demandent l'égalité, la justice, la dignité. Autant de revendications légitimes et qui sont les nôtres. La FSU condamne avec force le massacre de la population palestinienne à la frontière de Gaza, perpétré par l'armée de l'État israélien. Elle demande au gouvernement français de prendre toutes les mesures pour protéger le peuple palestinien et qu'il prenne des sanctions vis-à-vis de l'État d'Israël pour que le droit international soit respecté.

Fichiers « personnels » ou « privés » ?

Une récente jurisprudence indique que l'employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel non identifiés par l'employé comme étant « privés »

Un employé d'une société a été licencié après que la saisie de son ordinateur professionnel, alors qu'il faisait l'objet d'une mesure de suspension de fonctions, a révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers. Ces fichiers étaient stockés dans le disque dur de son ordinateur professionnel ainsi dénommé « D :/données personnelles ». L'employé a contesté en vain son licenciement devant les juridictions internes.

La Cour de Cassation a en effet rejeté son pourvoi au motif que les fichiers créés par lui à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par son employeur sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. Elle confirme donc l'arrêt de la cour d'appel qui a retenu que la dénomination « D :/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur.



L'employé a alors saisi la Cour Européenne des Droits de l'Homme au motif notamment que l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel a constitué une violation de l'article 8 de la

Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales relatif au droit au respect de la vie privée et familiale. La CEDH, après avoir dans un premier temps considéré recevable le grief invoqué, conclut à la non violation de l'article 8 de la Convention. En effet, elle constate que la consultation des fichiers par son employeur, qualifié par la CEDH d'autorité publique, répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. Elle observe aussi que le droit français contient un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels, il ne peut ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels sans la présence de l'employé.

Les juridictions internes ont jugé que ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant « privés ». Certes, en faisant usage du mot « personnel » plutôt que du mot « privé », l'employé a utilisé le même terme que celui que l'on trouve dans la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, toutefois, cela ne suffit pas à mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes, du fait que la charte de l'utilisateur de la société employeur indiquait spécifiquement que « les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles ». Ainsi, les autorités internes n'ont pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient et il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention. La requête de l'employé a par conséquent été rejetée. (CEDH, 22 février 2018, n° 588/13).

Au conseil départemental de l'Hérault la charte du bon usage des systèmes d'information précise en page 4 que « les utilisateurs ont la possibilité d'enregistrer des données à caractère privé sur leur poste de travail. Ces données doivent être stockées dans un dossier portant explicitement la mention « PERSONNEL » ou « PRIVÉ ». La collectivité s'interdit d'accéder au contenu de ces espaces sauf dans les cas autorisés par la loi et/ou la jurisprudence ». L'utilisation de l'un ou l'autre des termes devrait donc empêcher la collectivité d'accéder à vos fichiers personnels, sous condition qu'ils soient licites, cela va sans dire ■

DGA-RH

Jour de carence et ALD

La section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault a écrit à la DGA-RH afin de demander à ce que les agents bénéficient d'une information claire concernant l'application du jour de carence lorsque l'agent est atteint d'une Affection Longue Durée. En effet la circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires demande un alignement sur les exceptions déjà prévues pour les salariés du secteur privé. Outre les exceptions sur lesquelles l'administration a déjà communiqué, le 4^{ème} alinéa de cette circulaire précise que pour un congé maladie au titre d'une ALD le jour de carence n'est appliqué qu'une seule fois sur une période de 3 ans, et n'est pas applicable aux congés maladies suivants s'ils sont en rapport avec la même ALD (L'ALD est précisé par le médecin qui prescrit l'arrêt sur le volet 2 de l'avis de l'arrêt de travail). ■

DGA-AT

Les Forestiers-Sapeurs ne veulent pas être marginalisés

Vous vous souvenez sûrement qu'en septembre dernier la FSU était intervenue pour soutenir le corps des Forestiers Sapeurs suite à une altercation individuelle entre un forestier et le Directeur du Sdis. L'incident semblait clos jusqu'à que nous apprenions que ce dernier souhaitait limiter la présence des forestiers-sapeurs du département sur les zones de feux. La FSU s'est adressée au Président afin que ce dernier renseigne le directeur du SDIS sur la place incontournable et essentielle des forestiers-sapeurs aux côtés des pompiers en saison estivale (en plus de la saison hivernale - voir page 16) Ils espèrent être entendus. ■

ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

FAUTE COMMISE EN DEHORS DU SERVICE

Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service. Conseil d'Etat, 15 novembre 2017 ; req. n°401650

COTISATIONS VIEILLESSE CNRACL

Pour l'année 2018, les taux de la cotisation salariale et de la contribution employeur CNRACL sont les suivants (sur traitement indiciaire et NBI) :

- Cotisation salariale : 10,56% (au lieu de 10,29%)
- Contribution employeur : 30,65% (sans changement par rapport à 2017)

RÉMUNÉRATION : TAUX DES COTISATIONS MALADIE (RÉGIME SPÉCIAL ET RÉGIME GÉNÉRAL)

Agents affiliés au régime général (A compter du 1er janvier 2018) :

- la contribution patronale maladie, maternité, invalidité et décès est fixée à 13% (au lieu de 12,89% précédemment),
- La cotisation salariale de 0,75% est quant à elle, supprimée. Agents affiliés à la CNRACL : à compter du 1er janvier 2018, la contribution patronale, maladie, maternité, invalidité et décès est fixée à 9,88% (au lieu de 11,50% précédemment).

IMPARTIALITÉ

La présence, au sein d'un comité de recrutement chargé de donner un avis à une autorité de nomination, de membres ayant entretenu des relations de nature professionnelle avec le candidat finalement retenu, ne peut être regardée, par elle-même, comme caractérisant un défaut d'impartialité. CE, 26 janvier 2018, n° 401796

MANDAT LOCAL

Un fonctionnaire placé en disponibilité pour exercer un mandat local a un droit de retour dans son emploi, ou dans un emploi analogue, dans les deux mois suivant la date à laquelle il demande sa réintégration, y compris lorsqu'il démissionne avant la fin de son mandat. CE, 20 février 2018, n° 401731

DON DE JOURS DE REPOS À UN AUTRE AGENT PUBLIC VENANT EN AIDE À UN PROCHE OU UNE PERSONNE DE SA FAMILLE ATTEINTE D'UNE GRAVE PERTE D'AUTONOMIE OU D'UN HANDICAP

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 -

L'article 1er de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé au sein du code du travail un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. L'article L. 3142-25-1 du code du travail autorise un salarié de droit privé, sur sa demande et en accord avec son employeur, à donner anonymement tout ou partie de ses jours de repos non pris à un autre salarié de son entreprise venant en aide à un proche ou une personne de sa famille atteinte d'une grave perte d'autonomie ou d'un handicap. Le don de jours de congé ne peut être cédé que pour la durée excédant vingtquatre jours ouvrables. L'article 3 de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 prévoit qu'un décret en Conseil d'État rendra applicable aux agents publics civils et militaires les dispositions de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

CHANGEMENT D'AFFECTATION

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

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

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Actualisation de la répartition des fonctionnaires territoriaux entre les groupes hiérarchiques en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires (Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018).

Ce décret se met en conformité avec les modifications statutaires intervenues au cours des dernières années dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR).

C'est ainsi que la restructuration de la catégorie C conduit à classer les agents relevant des échelles de rémunération C2 et C3 dans le groupe hiérarchique 2 ainsi que les agents de maîtrise par cohérence. Les cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants devant passer de la catégorie B à la catégorie A au 1er février 2019 sont inscrits par anticipation dans le groupe hiérarchique 5, groupe de base de la catégorie A. Dans cette catégorie, les cadres de santé paramédicaux sont intégrés en groupe 5 et les attachés et ingénieurs hors classe en groupe 6.

Dispositions favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale (Circulaire du 26 mars 2018)

La circulaire du 26 mars 2018 (NOR : INRB1807515C) du ministère de l'intérieur relative à la représentation des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats

aux élections des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale précise les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles. Ainsi "pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée". Cette obligation d'une représentation équilibrée dans les listes des candidats lors des élections de décembre 2018 concerne donc les comités techniques (CT), les commissions administratives paritaires (CAP) pour chacune des catégories (A, B et C) et les commissions consultatives paritaires (CCP). ■





Nuit Blanche...

...et communication surgelée

Au mois d'avril le département a diffusé en masse un 4 pages couleurs en papier glacé « collector » nous rappelant comment les épisodes neigeux des mercredi 28 février, jeudi 1^{er} et vendredi 2 mars ont été un moment exceptionnel de fraternité et de solidarité entre les agents. Il sonne comme une réponse aux interventions de la FSU et une tentative de réécrire l'histoire... Si effectivement les agents ont fait preuve de sang-froid, d'organisation et de solidarité sur l'ensemble des sites où se trouvaient des « naufragés », la collectivité tente de faire oublier sa gestion catastrophique de l'évènement en matière de communication.

Le 28 février 2018 est annoncé pour le matin un épisode neigeux qui devait être de faible intensité. Il en a été autrement, cela a surpris tout le monde, à commencer par les météorologues dont l'inquiétude n'est médiatisée qu'en fin de matinée. Aussi parce qu'il est toujours plus facile d'évoquer le « réel » a posteriori, le fameux « biais de rétrospective » (1) nous empêche de reprocher à l'administration d'avoir été hésitant ce mercredi-là sur les consignes (à 12h21 est donnée la consigne de rester et une annonce d'un redoux à venir, et à 14h57 l'autorisation de quitter les locaux...). A sa décharge, donner l'autorisation de quitter le travail prématurément place l'employeur en responsabilité, les maintenir en sécurité présente alors moins de risque.

Dès la fin d'après-midi et après une trentaine de centimètres d'épaisseur de neige, il est clairement annoncé une neige conséquente pour la nuit et le département est placé en « vigilance rouge neige et verglas » à compter de 20h.

Mieux vaut guérir que prévenir...

Compte-tenu de la neige déjà présente sur les routes, empêchant toute circulation et bloquant nombre d'agents sur les lieux professionnels, nous pouvons fort bien imaginer que les 20 centimètres supplémentaires annoncés pour la nuit ne feraient qu'aggraver la situation de ceux qui se risqueraient à prendre la route le lendemain matin.



Et si la Métropole en employeur responsable affichait dès la veille la fermeture des services de la ville et de la Métropole, le Département de l'Hérault nous renvoyait sur sa page Facebook avec une magnifique photo d'Alco et le message suivant : « *Le département de l'Hérault est*



passé mercredi soir en vigilance Rouge « Neige et Verglas ». Sauf nécessité absolue, nous vous invitons à éviter tout déplacement tant que ce message d'alerte reste en vigueur. Jeudi 1^{er} Mars les services du département seront ouverts au public et pourront connaître quelques perturbations. Néanmoins les agents se mobiliseront pour assurer la continuité des services et revenir à la normale le plus rapidement possible. »...

Par conséquent, pour le public comme pour les agents de la collectivité, le seul endroit où il était possible de trouver une information sur l'ouverture ou non des locaux le jeudi c'est sur Facebook. Et le message est on ne peut plus clair et tout autant inconséquent...

Donc, plutôt que de tout mettre en œuvre pour empêcher le public dont font partie les agents de surajouter des véhicules et des personnes sur des routes déjà encombrées par des véhicules « abandonnés » et de les mettre en risque, le Département fait comme s'il y avait une possibilité après 20 centimètres de neige supplémentaires que cette dernière fonde aussitôt tombée ... En fait, ce n'est que le jeudi matin à... 8h44 que le département semble prendre la mesure de l'évènement et indique aux salariés de ne pas venir travailler... C'est-à-dire qu'ils découvrent une fois au travail qu'ils auraient pu rester chez eux... Une vraie démonstration d'efficience...

De la constance dans l'approximation

Le 4 pages de la collectivité offre donc une vision idyllique des conditions dans lesquelles les agents ont passé ces 48h un peu particulières. A aucun moment n'est évoqué ceux partis à l'appel de l'administration qui ont dû abandonner en route leur véhicule et se faire héberger, ceux qui sont venus le lendemain en galérant de bout en bout et qui ont ainsi offert quelques heures de travail pour la postérité puis sont repartis dans la galère...

La réalité, pour nombre d'agents restés la nuit dans les locaux a été toute autre, notamment pour ceux bloqués ailleurs que sur le site d'Alco : couchés à même le sol, sans couverture, sans chauffage la nuit, avec une lumière restreinte, une prise de repas issus de la solidarité de proximité ou faits de friandises de distributeurs...

L'ambiance « colonie » de la veille a laissé place le lendemain à une certaine colère mêlée à beaucoup de fatigue.

Nous en serions restés là si ces agents, après une nuit exécrable, n'avaient pas en plus été indignés par les mails de l'administration qui laissaient penser que les naufragés se situaient exclusivement à Alco : invitation à se restaurer au

restaurant administratif d'Alco, à venir boire une boisson chaude au foyer-bar pour leur « apporter un peu de chaleur »... Une vraie douche froide après une nuit blanche...

L'administration aurait pu éviter cette erreur simplement en appliquant les règles de messagerie qui rendent possible l'envoi de mail en le limitant au site d'Alco... Mais fallait-il encore avoir conscience de la réalité.

Alors que notre organisation syndicale interpellait le DGS par courrier dès le jeudi matin pour qu'une attention particulière soit portée en direction des agents bloqués sur les sites extérieurs, ces derniers n'ont eu de cesse de témoigner par mail à la fois des conditions difficiles vécues mais surtout du manque de considération et de délicatesse dans la communication de la collectivité...

Nuit Blanche et gueule de bois...

15 jours après l'épisode neigeux, l'administration a décidé de modes de récupérations injustes (1/2 journée), notamment pour ceux qui ont le plus subi ces trois jours. Nous ne pouvons que regretter ces choix. Pour les agents ayant passé une voire deux nuits sur leurs lieux professionnels, c'est la double peine : leur demi-journée de récupération ne parvient même pas à couvrir la journée du vendredi 2 Mars.



.../...



Est-il normal qu'un agent avisé, qui aura fait le choix de quitter son poste de travail le mercredi matin (sans autorisation de l'employeur) et qui ne sera revenu que le vendredi matin (par conséquent sans perte aucune) soit traité de manière identique à celui qui aura passé deux journées et une nuit sur son lieu professionnel et qui ne s'est pas présenté

le vendredi afin de récupérer de cet « épisode », et qui doit poser une demi-journée de RTT ou de congé annuel ? Quel sens est donné pour celles et ceux qui, en l'absence de consigne de l'employeur, ont tenté de venir travailler le jeudi 1^{er} Mars et ont effectué quelques heures de travail puis sont repartis, et celles et ceux qui ont fait le choix de ne pas venir ou qui n'ont pas pu venir du tout ?

Nous passerons enfin sur les agents qui ont dû être hébergés par des collègues ou des tiers et qui eux ont été totalement oubliés par l'administration...

Quid donc des modalités de récupération tenant compte des spécificités de situations, et quid également de notre revendication d'octroi d'un panier pour les agents « naufragés »... Trop cher certainement. Mais serait-ce indécent de demander le coût de ces 4 pages papier glacé ?...

Bloquée sur un site extérieur un agent nous dira : « On ne demandait pas à être considérés comme des victimes mais simplement recevoir un minimum de bienveillance »...

Comme nous l'écrivions au Président, notre organisation syndicale est persuadée que la force d'une collectivité est de prendre en compte la singularité de chaque situation. Alors que l'engagement professionnel est de plus en plus valorisé dans les services publics, ce sont ceux qui ont le plus « donné » sur ces journées qui sont le moins reconnus de leurs efforts.

Une compensation juste aurait été vécue comme une reconnaissance normale. Ce qui est sûr désormais, c'est que les victimes de ces injustices feront sûrement des choix tout autres au prochain épisode climatique et prendront certainement le risque de s'affranchir des recommandations de l'employeur. Pour éviter d'éventuels drames, le syndicat FSU demande la mise en place d'un protocole d'intervention et de communication discuté avec les organisations syndicales et dont le CHSCT serait le garant.

- (1) Le « biais de rétrospective » est un concept se définissant par une « tendance à exagérer sa propre capacité à prévoir le cours des événements, après en avoir pris connaissance. » et montre que « les événements sont beaucoup plus « évidents » et prévisibles avec du recul (rétrospectivement) qu'à l'avance ». Les dangers de ce biais sont multiples et sont connus des travailleurs sociaux notamment en matière de protection de l'enfance avec le risque qu'a *posteriori* l'intuition (« je sentais qu'il y avait quelque chose »...) parasite l'évaluation ou encore la très grande sévérité avec nous-mêmes pour ne pas avoir vu quelque chose d'apparemment « évident ».... David G. Myers et Luc Lamarche, dans leur ouvrage *Psychologie sociale* (Ed. Mac Graw-Hill, Montréal, 1992) indiquent quelques conséquences de ce biais, par exemple pour les étudiants (avec l'impression de « connaître » leurs matières en relisant les cours alors qu'il n'en est rien) ou bien encore le risque potentiel de tensions avec nos responsables pour ce qui nous semble « rétrospectivement » de mauvais choix « évidents »...



La FSU sur d.clic34

- ✗ **En savoir +** sur la FSU
- ✗ **S'informer** sur l'actualité engagée au conseil départemental
- ✗ **Connaitre** vos représentants du personnel adhérents FSU
- ✗ **Lire** les publications FSU
- ✗ **Nous rejoindre**

Engagé-e-s au quotidien !



Des rapports (1)

Regards sur la mixité sociale - Comment les villes construisent le vivre-ensemble

Rapport de l'Observatoire de la mixité sociale du 11 avril 2018. Les différentes politiques de l'habitat – réforme du logement social, loi SRU, rénovation urbaine, politique de la ville... – n'ont pas permis d'obtenir les résultats attendus en termes de mixité sociale, affirme l'OMIS dans son premier rapport, quelques jours avant la présentation du plan Borloo pour une mobilisation nationale en faveur des quartiers en difficulté. ■

<http://fr.calameo.com/read/004730610438248c1f405>



L'investissement social : quelle stratégie pour la France ?

Mieux vaut prévenir que guérir... les risques sociaux. Parce qu'il vise à augmenter les compétences et les capacités individuelles, l'investissement social est une manière de réinventer notre modèle social. Conditions d'accueil du jeune enfant, éducation, formation, autonomie des jeunes, égalité professionnelle femmes-hommes... Cet ouvrage reprend le contenu des sept séances du séminaire "L'investissement social : quelle stratégie pour la France ?", organisé entre janvier 2016 et janvier 2017 par France Stratégie, les Apprentis d'Auteuil, la CNAF, la DGCS et le Liepp de Sciences Po Paris. Rapport à télécharger sur le site de France Stratégie (147 pages - novembre 2017). ■

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/linvestissement-social-strategie-france>

Un rapport préconise d'améliorer la carrière des conservateurs de bibliothèques

La mesure phare du rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et de l'Inspection générale des bibliothèques serait de fusionner les deux corps du personnel scientifique des bibliothèques.

Fusion en un corps unique des conservateurs généraux et des conservateurs de bibliothèques, concours de recrutement commun à l'État et aux collectivités, octroi du grade de master, recours à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) prioritairement pour les postes de direction... Remis en décembre 2017, un rapport* conjoint - Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) – Inspection générale des bibliothèques (IGB) émet de nombreuses recommandations pour améliorer la carrière des 1 472 conservateurs de bibliothèques.

Personnel scientifique des bibliothèques d'État, les 174 conservateurs généraux et les 1 190 conservateurs exercent un métier au carrefour de l'éducation, de la formation, de la recherche et du développement culturel et social. Ils sont actuellement divisés en deux corps interministériels déséquilibrés. La fusion permettrait de les regrouper en un corps unique à trois grades. Pour cela, la mission recommande d'aligner les conservateurs des bibliothèques sur les conservateurs du patrimoine et de fusionner les deux corps dans un corps unique.... ■

Le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèques, rapport n° 2017-A04, ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2017 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/174000859.pdf>

23e rapport sur l'état du mal-logement en France

La Fondation Abbé Pierre tire la sonnette d'alarme, dans son dernier rapport annuel publié le 30 janvier 2018, sur un phénomène peu reconnu et peu documenté : le surpeuplement des logements. La Fondation recense quelque 4 millions de personnes mal logées ou privées de domicile. Les familles à l'étroit, « en surpeuplement », qui occupent cette année une place importante dans l'étude. L'Insee donne une définition précise du surpeuplement, en comparant le nombre de pièces d'un logement à celui des personnes qui l'habitent. Selon ses critères, le nombre de personnes en surpeuplement « modéré », quelque 7,6 millions de personnes, aurait nettement augmenté entre 2006 et 2013 et 934 000 personnes seraient en situation de surpeuplement « accentué », également en hausse de 17 % au cours de la même période. Cette forte augmentation est en partie due à l'éclatement des familles et au taux de divorces. La Fondation propose d'intégrer cette question à la politique globale du logement. Elle est justement en train d'être refondée, en partie, et une nouvelle loi en cours de rédaction, devrait voir le jour au printemps. ■

http://www.fondation-abbé-pierre.fr/documents/pdf/23e_rapport_sur_letat_du_mal-logement_en_france_2018_-_le_rapport_complet.pdf





EHPAD : ça ne peut plus durer !

Le 16 mai 2018 le Comité consultatif national d'éthique a publié (1) un constat particulièrement sévère sur la prise en charge des personnes âgées en France. Il évoque en effet, une «dénégation collective» du vieillissement se traduisant par une « maltraitance latente et non assumée». Il parle «d'institutionnalisation forcée» et de forme de «ghettoïsation» pour évoquer la concentration des personnes âgées dans les maisons de retraite. Le rapporteur du Comité souligne enfin une politique «inadéquate et irrespectueuse» envers les personnes vulnérables.

Aides-soignants, infirmiers, cadres de santé, ils sont nombreux à déplorer la dégradation de leurs conditions de travail en maison de retraite privée ou publique. Ils partagent ce sentiment que « *tout est fait pour inciter à la maltraitance* ». Pour une première, mardi 30 janvier 2018, les personnels des maisons de retraite étaient appelés à la grève avec le soutien de l'Association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA). Le Gouvernement a pensé faire taire le mouvement avec quelques mesurées, mais bien plus qu'une aide substantielle vers des établissements qui seraient en difficulté, le cri de colère des personnels alerte sur le sort réservé par la Nation à ses aînés. Voilà l'enjeu.

La situation des EHPAD est inacceptable

Appelés à deux journées de grève nationale intersyndicale le 30 janvier et le 15 mars, ils dénoncent unanimement « *l'insuffisance des effectifs et des moyens* » dans un secteur où les taux d'accidents du travail et d'absentéisme sont trois fois supérieurs à la moyenne. Un appel à la mobilisation maintenu malgré l'annonce par la ministre de la santé, Agnès Buzyn, du déblocage de 50 millions d'euros en plus des 100 millions d'euros déjà accordés fin décembre. Un « *pansement sur une jambe de bois* », selon l'ensemble des organisations syndicales impliquées dans le mouvement.

Sous les coups de butoir des politiques d'austérité, les conditions de travail dans ces établissements continuent de se dégrader : accroissement des cadences, faiblesse des moyens et des rémunérations, turn-over régulier des personnels, non remplacement des maladies faute de propositions, etc. Les personnels souffrent gravement de ces situations qui placent au second plan les besoins des personnes âgées pourtant priorité affirmée des pouvoirs publics. La situation s'est encore aggravée récemment avec la suppression massive des emplois aidés, recrutés en nombre pour pallier au déficit de personnel sur les fonctions d'entretien et d'animation. 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 résident au Danemark.



Nombre de personnels particulièrement éreintés et en colère ont fait remonter la réalité de leurs conditions de travail, comme ils le font depuis plusieurs semaines sur les réseaux sociaux sous le hashtag #BalanceTonEhpad. Ils témoignent des 4 à 5 minutes par patient pour lever, faire sa toilette matinale (c'est la « *méthode TMC* », pour « *tête, mains, cul* »), changer et habiller et des 3 à 4 minutes pour déshabiller, changer, soigner, et coucher. Sont décrits les mêmes rythmes effrénés pour les prises de repas et de médicaments. La pression ne s'arrête malheureusement pas là, elle est aussi comptable car chaque dépense, si minime soit-elle, est scrutée.

Ce n'est pas qu'une affaire d'Etat

Si l'on a apprécié que certains députés interpellent la ministre de la Santé sur ce sujet, ce n'est pas qu'une affaire de financement d'Etat. Si la majorité des EHPAD (43 %) relèvent du secteur public ou du secteur privé à but non lucratif (31 %), le secteur privé commercial représente 26% des EHPAD. Mais, entre 1990 et 2014, 39.1 % des places d'hébergement ont été créées dans des EHPAD privés à caractère commercial, selon un rapport de France Alzheimer(2).

Depuis les années 1990, la privatisation des EHPAD en France a suscité la convoitise de nombreux investisseurs financiers étrangers qui se livrent une lutte sans merci dans le domaine de la « Silver Economy ». En France, les deux acteurs majeurs du secteur, côtés en Bourse, sont Korian, avec 2,9Md€ de chiffre d'affaire en 2016 et une croissance de 5%, et Orpéa avec 2,8Md€ en 2016 et un objectif déjà sécurisé de 3,1Md€ en 2017, selon leurs communiqués respectifs (2).

Ces deux groupes à fortes croissances ont attiré la convoitise des fonds d'investissements étrangers et ainsi en 2013 deux fonds d'investissements canadiens, le *Canada Pension Plan Investment Board* est rentré au capital d'Orpéa à hauteur de 15%, au cours d'une opération représentant un peu plus de 320M€, et en 2015, c'est Korian qui avait fait l'objet d'une offensive de *PSP Investments* en acquérant 14% du capital du groupe. Ces offensives financières témoignent de l'influence de plus en plus grande des profils de gestions privées des Ehpads et de l'aspect extrêmement lucratif de ce secteur, et transigent avec les conditions de travail des salariés du secteur et les conditions de vie des personnes âgées en Ehpads. Il est donc plus que nécessaire que les personnels et leurs représentants soient entendus par le Gouvernement afin que les personnes âgées ne soient pas livrées aux appétits jamais rassasiés de la finance.



Des revendications qui relèvent de la dignité

L'intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA-FPH, FO, FSU, SUD, UFAS et UNSA soutenue par l'AD-PA revendique :

- l'application d'un-e salarié-e par résident-e, dont 60 soignant-es pour 100 lits (préconisée par le rapport de l'Assemblée Nationale),
- l'augmentation du temps passé auprès des personnes âgées à domicile,
- l'abrogation de la réforme de la tarification des EHPAD et l'arrêt des baisses de dotations,
- le maintien de tous les effectifs en EHPAD (y compris des contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés),
- un financement pérenne de l'aide à domicile,
- la revalorisation des rémunérations et des perspectives professionnelles de carrières, dans le cadre du Statut et des Conventions Collectives Nationales, assortie d'un plan d'embauche et de formation à la hauteur des besoins et attentes pour l'ensemble du secteur de l'aide et de la prise en charge des personnes âgées.

Des chiffres

85 ANS : La moyenne d'âge à l'entrée en établissement.

1,5 millions de personnes ont plus de 85 ans en France; d'ici 2050, 5 millions de Français auront plus de 85 ans.

7 200 EHPAD assurent l'accueil des personnes âgées et emploient environ **400 000 salariés**.

728 000 C'était le nombre de résidents accueillis dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpads) fin 2016.

6 POUR 10 : C'est le taux moyen d'encadrement. Les directeurs d'Ehpads en réclament 8 pour 10, les syndicats de salariés 10 pour 10. Les mieux dotés sont les établissements publics rattachés à un hôpital.

- l'arrêt des fermetures d'hôpitaux gériatriques et un plan permettant de restaurer ce réseau de soins,

Surdité précoce du Gouvernement

Aucune amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de nos aînés n'a été constatée à ce jour, aucun calendrier de négociation n'a été proposé.

Au contraire, le Gouvernement ne trouve rien de mieux que proposer une 2^{ème} journée de solidarité, autrement dit de faire payer aux salariés les réductions fiscales qu'il octroie aux riches. Insupportable provocation lorsque l'on sait que la hausse de la CSG a été décidée pour compenser la suppression des cotisations

chômages et maladie prélevées sur les salaires et permettre une vraie-fausse augmentation de leur pouvoir d'achat (avec les résultats que l'on connaît pour les fonctionnaires), pour ensuite proposer de l'amputer par une 2^{ème} journée de solidarité... La solidarité du capital elle n'est une nouvelle fois non sollicitée.

Nul doute que de nouvelles mobilisations des professionnels du secteur de la prise en charge des personnes âgées, aide à domicile, EHPAD et Hôpitaux Gériatriques seront annoncées ses prochaines semaines. Le SNUTER-FSU revendique avec eux une politique ambitieuse pour nos aînés et pour les personnels qui passe par un plan massif de recrutements, la reconnaissance des qualifications et une tarification supportable pour les résidents et leur famille. A l'Etat libéral et individualiste, nous préférons un Etat interventionniste et solidaire. ■

(1) <http://www.ccne-ethique.fr/fr/actualites/avis-ndeg-128-du-15-fevrier-2018-enjeux-ethiques-du-vieillessement-quels-sens-la>

(2) Lire le rapport Présidentielles : les propositions de France Alzheimer : http://data.over-blog-kiwi.com/0/42/33/47/20170313/ob_8bbb75-francealzheimer-presidentielle-2017-we.pdf

(3) Lire le communiqué de presse du groupe Korian : https://www.korian.com/globalassets/new-documents/2017/170208_korian_ca_2016_fr.pdf et celui du groupe Orpea : http://www.orpea-corp.com/images/orpeafinance/pdf/Communiqués/2017/ORPEA_CA_2016_FR.pdf



Dépendance

Vieillesse et alimentation

La lettre d'information de la CNAV propose un panorama des recherches qui traitent des liens existant entre le vieillissement et l'alimentation. Ce sujet important (4 à 10 % des plus de 65 ans à domicile, 15 à 40 % des personnes en institutions et de 30 à 70 % des personnes âgées hospitalisées sont dénutries) fait l'objet de trop peu de recherches et de politiques publiques limitées en direction des personnes âgées, même si d'incontestables progrès ont été faits dans les Ehpad pour infléchir les pratiques alimentaires. ■ A lire ici : <http://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/images/publications/lettre-info-gdr/GDR-Lettre-information-11.pdf>

Les Français vivent plus longtemps, mais leur espérance de vie en bonne santé reste stable

En 2016, l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années qu'une personne peut compter vivre sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne, s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes. Elle est stable depuis dix ans. Parallèlement, l'espérance de vie en bonne santé à 65 ans, qui s'établit à 10,5 ans pour les femmes et 9,4 ans pour les hommes, a augmenté au cours de cette période : respectivement +0,9 an et +0,8 an. Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de progression de l'espérance de vie à la naissance. En 2016, celle-ci atteint 85,3 ans pour les femmes et 79,3 ans pour les hommes. Alors que la France occupe l'une des meilleures places en matière d'espérance de vie à la naissance, elle est assez proche de la moyenne européenne pour

l'espérance de vie en bonne santé. ■

http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er_1046_-_esperance_de_vie.pdf

Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) a adopté un rapport qui permet, pour la première fois, d'aborder cette thématique de façon globale. Le Haut Conseil fait un tour d'horizon des dispositifs permettant de disposer de temps pour raisons « familiales » et analyse l'indemnisation des temps de congé ou de moindre activité. Il formule des propositions pour une meilleure prise en compte des impératifs de responsabilités familiales et met en évidence des pistes d'amélioration des congés, des indemnisations et des droits à la retraite associés et celles offertes par les dispositifs et formules souples de travail. Volontairement nombreuses, ces propositions visent l'objectif d'alimenter le débat dans les sphères institutionnelles et académiques. ■ <http://www.hcfea.fr/spip.php?rubrique11>



Handicap



La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés

Entre "un à deux millions de salariés risquent de perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap", estime l'IGAS dans un rapport recommandant une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle. Cela représente entre 5 et 10 % des salariés. Cette population "mal cernée, est appelée à croître avec le vieillissement de la population active" et les reculs successifs de l'âge de départ à la retraite... Cette estimation est basée sur le nombre de salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap et sur celui des salariés partiellement aptes ou inaptes au travail. Pour éviter pertes d'emploi et déclassement, l'Inspection formule trente recommandations opérationnelles au service de quatre objectifs : mieux informer et intervenir plus précocement pour repérer les difficultés et accompagner durablement les salariés concernés ; mieux prendre en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, dans la perspective d'une sécurisation des parcours professionnels ; renforcer l'investissement des services de santé au travail et mieux coordonner les acteurs ; améliorer certains dispositifs existants et expérimenter de nouvelles formes d'intervention. Outre l'appui de l'Assurance maladie aux services de santé au travail pour le maintien dans l'emploi, l'IGAS souligne que les organismes d'assurance maladie pourraient soutenir davantage les services hospitaliers dans la mise en place d'équipes dédiées à l'accompagnement du retour au travail de leurs patients. ■

Le rapport de l'Igas à lire ici : <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article646>

Travailleurs handicapés : un guide pour aider les employeurs à respecter « l'obligation d'aménagement »

La problématique de l'emploi concerne 37 % des saisines relatives au handicap adressées au Défenseur des droits. Le taux de chômage des personnes handicapées est de 19 %, deux fois supérieur à la moyenne nationale. Malgré des lois fixant une obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés, le taux d'emploi de cette catégorie est de 3,4 % dans les entreprises privées (emploi direct uniquement) et de 5,3 % dans le public.

Le Défenseur des droits a publié en décembre dernier un guide pratique pour aider les employeurs à respecter « l'obligation d'aménagement raisonnable » qui permet de faciliter le travail de personnes handicapées, espérant lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi.

Le guide, d'une centaine de pages, rappelle les grands principes de cette obligation, propose des outils concernant l'identification des besoins ou la faisabilité des mesures d'aménagement, et formule les sanctions encourues. ■

Le guide est téléchargeable ici : « [Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf) », Défenseur des droits, décembre 2017 - http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf



Du respect pour les Forestiers-Sapeurs

Depuis 1976 les Forestiers - Sapeurs du département font un travail autant remarquable qu'indispensable au regard des résultats obtenus sur la baisse très importante du nombre de départs de feu, comme dans leur capacité à circonscrire rapidement ces derniers. Pourtant, le service Forestiers-Sapeurs a rencontré de nombreuses difficultés pour se faire une place dans la DFCI aux côtés du SDIS. Si leur utilité n'est plus à démontrer, elle est pourtant périodiquement remise en cause par des déclarations autocratiques bien éloignées de l'engagement professionnel des Forestiers-Sapeurs comme des pompiers.

Entretien et prévention en période « hivernale »

Les 15 centres de Forestiers-Sapeurs s'occupent des massifs et des zones forestières durant dix mois environ (Bûcheronnage, débroussaillage).

Ces agents entretiennent plusieurs milliers d'hectares de notre département chaque année et travaillent à prévenir les incendies par la mise en place de « coupe-feux » ou de pistes DFCI (Défense de la Forêt Contre les Incendies) et de débroussaillage de routes départementales qui traversent des massifs forestiers. Sur cette période allant de septembre à juin ils sont donc de sortie avec les tracteurs équipés d'épareuses et de gros tracteurs à broyage frontal (vous les croisez sûrement sur les routes et chemins du département) et font jouer de la tronçonneuse et de la débrousailluse. C'est cette convergence de facteurs qui leur permet d'être d'une efficacité redoutable en période estivale lorsqu'il s'agit d'intervenir dès le départ des feux car quand l'été s'installe c'est un tout autre rôle que ces agents endossent.

La lutte contre les incendies en période estivale

Alors que de nombreux agents de la collectivité s'appêtent à partir en vacances pour (enfin) vivre quelques semaines consécutives de farniente et de repos bien mérité, les forestiers eux équipent leurs véhicules d'une citerne d'eau et se préparent à vivre un été long et chaud. Eh oui! les congés d'été

n'existent pas vraiment pour les Forestiers qui sont tous mobilisés de début juillet à mi septembre, du lundi au dimanche et de 11h à 19h jours fériés compris car intégrés à l'ordre d'opération départemental "feux de forêts".

Par groupe de 2 dans chaque véhicule équipé d'une citerne de 600 litres d'eau (au moins) ils couvrent un territoire de 5 à 6 mille hectares. Leurs missions ? prévenir et surveiller les incendies de forêt et intervenir rapidement en attendant l'arrivée des pompiers afin d'éviter qu'un départ d'incendie ne devienne trop difficile à maîtriser. C'est donc une quarantaine de patrouilles qui sillonnent les chemins forestiers de l'Hérault en période estivale, coordonnées par un poste de commandement commun avec le SDIS.

Un peu d'histoire...

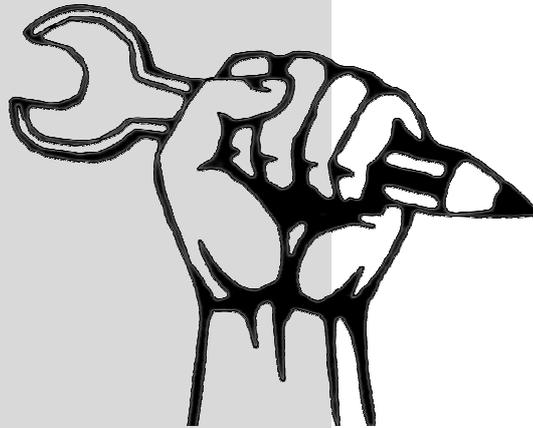
Les Forestiers-Sapeurs ont une place atypique dans la collectivité, tant dans l'originalité de leurs missions que dans la particularité de leur organisation. Ce corps professionnel doit son existence aux nombreux feux de forêts qui touchent le sud de la France dans les années 1970 et qui ravagent des zones géographiques importantes. Les pouvoirs publics et collectivités concernées créent le corps des Forestiers-Sapeurs en 1976 afin d'entretenir les massifs en hiver et prévenir, surveiller et détecter les feux de forêts en saison estivale. Ils sont aussi très souvent les premiers à intervenir avant l'arrivée des pompiers. Le département de l'Hérault, comme 6 autres départements en France, emploie des Forestiers-Sapeurs, une centaine d'agents sont déployés sur l'ensemble du territoire héraultais.



Leur intervention en cas de départ de feu est primordiale car ils arrivent la plupart du temps les premiers. Etant équipés de géolocalisation ils informent le SDIS de l'endroit précis du départ de feu et évaluent, à travers un message "flash", la situation de l'incendie (végétation, vent, accessibilité, habitations, lignes électriques...).

Les FORSAP au cœur des luttes

Le corps des Forestiers-Sapeurs du conseil départemental de l'Hérault a aussi une place particulière dans les luttes syndicales au département de l'Hérault. Ils ont bien entendu œuvré pour obtenir des conditions de travail de qualité et une organisation opérationnelle rationnelle et efficace, mais ils ont aussi été présents sur les nombreuses luttes qui ont émaillé les années 90 et 2000. Nombreux sont celles et ceux qui se souviennent encore des camions de Forestiers-Sapeurs descendant le boulevard du Jeu de Paume en 2003 au milieu des manifestants...et le courroux du Président d'alors qui a suivi. Leur place a toujours été singulière dans l'engagement qui est le nôtre, souvent en première ligne, lors des mobilisations et des luttes de ces dernières décennies. Ouverts aux autres, ils ont permis que s'installe une réelle fraternité dans la multitude des métiers du Conseil Départemental engagés dans le combat syndical et des cultures professionnelles du département. Cette fraternité était particulièrement visible lors des assemblées générales et congrès d'alors, dans la convivialité de la Bergerie de Cournonterral, où Forestiers-Sapeurs, administratifs, travailleurs sociaux et médico-sociaux, techniques et autres partagions nos vécus professionnels dans la bonne humeur et sans jugement aucun... Nous restons fiers de la réussite de ces moments, c'est ce que nous avons souhaité symboliser dans le poing levé tenant le crayon et la clef qui ornent le logo de notre section. C'est aussi à eux que nous le devons.



Une coopération avec le SDIS nécessaire mais fragile

L'organisation estivale et les lourds travaux de débroussaillage des espaces naturels le restant de l'année par les Forestiers Sapeurs font de ces derniers des acteurs incontournables de la lutte contre les incendies dans l'Hérault. Leur partenariat avec les pompiers est donc essentiel dans la DFCI et demande une vraie coordination tout en appelant à une collaboration respectueuse. Souvent les premiers sur les zones de départ de feu, les forestiers-sapeurs, obéissant à « l'ordre d'opération départemental feux de forêts », se mettent à la disposition du COS (Commandants opérationnels de secours) - autrement dit le premier véhicule de pompiers arrivant sur le feu – pompiers qui prennent par conséquent, dès leur arrivée, le commandement des opérations. Souvenez-vous l'an passé, suite à une altercation verbale entre un Forestier-Sapeur et le commandant du SDIS34, ce dernier a cru bon de prendre la décision de ne plus faire intervenir les forestiers sapeurs sur les feux et ordre en a été donné aux agents du département... L'indignation des Forestiers-Sapeurs relayée par la FSU sous la forme d'un

préavis de grève a permis que les choses rentrent dans l'ordre. Par ailleurs, cette rencontre avec l'administration a permis au syndicat FSU de demander une modification à l'ordre d'opération départemental de la saison estivale et de lutte contre les feux de forêt pour l'année 2018 :

En effet au chapitre 5.2.5 intitulé Les patrouilles armées Forestiers Sapeurs du CD34 (FORSAP) et à l'alinéa 3 du paragraphe intitulé Missions (page 26 du document pour 2017) nous demandons que soit insérée la phrase en gras : « Les patrouilles FORSAP qui effectuent une intervention sur un départ de feu se mettent à disposition du COS (soit physiquement soit par voie radio) **après avoir terminé leur capacité en eau** ».



Si cet ajout rend, selon nous, cohérentes et efficaces les interventions simultanées des Forestiers-Sapeurs et des COS successifs en respectant le professionnalisme de chacun, il vient également sécuriser les forestiers-sapeurs en évitant que ces derniers se déplacent, sur ordre éventuel du COS, avec un véhicule chargé en eau pour partie, créant un phénomène de ballant*.

Depuis, nous pensions que l'altercation passée était oubliée, mais il semble dernièrement que le directeur du SDIS soit encore dans la confrontation aussi puérole que stérile de l'opposition des corps professionnels. Nous espérons que notre interpellation du Président visant à rappeler au directeur du SDIS la nécessaire coopération des deux corps dans le parfait respect de chaque professionnalité mais aussi que les Forestiers-Sapeurs sont gérés par une hiérarchie interne au conseil départemental dont il semble faire abstraction... Nous ne désespérons pas cependant que la raison l'emporte sur les egos. ■

* Phénomène de ballant : mouvements d'oscillations latéraux du liquide dans la cuve qui peut provoquer le renversement du véhicule, notamment dans le cadre d'une conduite sur terrain accidenté comme c'est le cas pour les Forestiers-Sapeurs. En effet le mouvement du liquide à l'intérieur d'une citerne joue un rôle important dans les renversements. C'est aussi le cas pour les camions citernes. Notez d'ailleurs que lorsque le mouvement du liquide se fait longitudinalement il provoque une succession d'à-coups horizontaux transmis à la cabine du conducteur et qui obligent se dernier à adapter la conduite et peuvent engendrer des pathologies dorsales.



ENGAGÉ-E-S AU QUOTIDIEN !

Vote électronique

Contrairement à leurs homologues syndicaux les élus adhérents FSU, représentants du personnel en Comité Technique, ont voté favorablement à la proposition de l'administration qui consiste à mettre en place le vote électronique pour les prochaines élections professionnelles du 6 décembre 2018. Pour la FSU Territoriale, ce procédé de vote permettra au plus grand nombre, et notamment aux agents les plus éloignés où les moins en contact avec l'administration départementale d'exercer pleinement leur droit de vote. En outre, que cela soit sur la gestion papier ou les déplacements, le vote électronique abaisse le coût écologique du scrutin tout en permettant le vote papier (par correspondance) à ceux qui resteraient méfiant envers les votes 3.0... Aux dernières élections se mêlaient vote à l'urne pour les agents dont la résidence administrative était Montpellier ou Béziers et vote par correspondance pour celles et ceux en dehors de ces deux secteurs et pour les personnels Agents Techniques des Collèges et assistants familiaux. Nous espérons que ces nouvelles modalités de vote favoriseront une participation qui avait à peine dépassé les 50% en 2014...■

Réorganisation et indemnité de résidence

Si dans ce numéro de Comprendre & Agir, nous n'évoquons pas la réorganisation de la DGA-SD, l'intersyndicale SUD-FSU a beaucoup écrit ces derniers mois sur ses craintes concernant la mise en œuvre de la réorganisation tout en proposant, à chaque fois, des alternatives crédibles. Vous trouverez l'ensemble de nos communiqués et de nos revendications sur la page Dclic du syndicat FSU. Concernant l'indemnité de résidence les élus adhérents FSU en Comité Technique et en Commission Administrative Paritaire ont œuvré pour dénoncer la perte financière engendrée par une mobilité forcée concernant l'indemnité de résidence. C'est d'ailleurs à l'occasion de la réorganisation d'une partie des services de la DGA -DETIE (conséquence de celle annoncée de la DGA-SD) qu'en CAP nous avons exigé le maintien de cette indemnité. Si la présidente de la CAP n'a pas souhaité revenir sur la décision du DGS concernant l'indemnité de résidence, elle s'est engagée à réfléchir sur la mise place d'une indemnité compensatrice en faveur de l'agent dont le trajet domicile-travail serait impacté. Cette compensation comporte de nombreux inconvénients car elle ne couvre pas la totalité des cas de figures et peut créer des incongruités mais elle reste une (vraie-fausse) avancée... ■



LA FSU TERRITORIALE
fsu@herault.fr 04.67.67.77.04

De l'égalité Homme/femme en Commission Administrative Paritaire

L'insistance et la pugnacité des élus adhérents FSU en Commission Administrative Paritaire ont permis la nomination d'une agent du département, seule femme en lice sur l'obtention de grade avec examen professionnel parmi une marée d'hommes alors que ni l'administration ni les autres organisations syndicales ne l'avait proposée. Pour nous, la lutte pour l'égalité professionnelle passe aussi par l'attention portée sur les difficultés rencontrées par les agents femmes dans leur accès au grade, notamment lorsqu'il s'agit de grades issus de la filière technique à forte proportion d'hommes.■

DGA-SD - SIAO

La FSU a écrit au DGA-SD afin de demander à ce que les réponses aux demandes de SIAO soient adressées aux demandeurs et comportent les voies de recours. En effet, pour notre organisation, il n'était pas normal que le travailleur social signifie aux familles les décisions du SIAO par l'impression d'un mail portant les coordonnées du travailleur social et sans que figurent les droits élémentaires liés aux demandes administratives. Vu les efforts demandés aux travailleurs sociaux dans l'instruction informatisée des demandes, notre requête en vue d'un plus grand respect des demandeurs comme des professionnels nous semble plus que justifiée...■

ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

LES RÈGLES D’AFFILIATION À LA CNRACL DES FONCTIONNAIRES NOMMÉS SUR UN EMPLOI À TEMPS NON COMPLET SONT DISCRIMINATOIRES .

L’article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire nommé dans un emploi à temps non complet doit être affilié à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), s’il consacre à son service un nombre minimal d’heures de travail fixé par délibération de cette caisse, sous réserve qu’il ne soit pas inférieur à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet. Les fonctionnaires non affiliés à la CNRACL le sont pour leur part à une institution de retraite complémentaire régie par l’article L. 4 du code de la sécurité sociale. Autrement dit, en fonction de leur temps de travail, les fonctionnaires nommés sur des emplois à temps non complet sont affiliés à des organismes de retraite différents. C’est ainsi que Madame X., engagée par la commune de Thizy en qualité d’agent spécialisé des écoles maternelles stagiaire à compter du 28 avril 1986, puis titularisée à partir du 28 avril 1987, a obtenu son affiliation auprès de la CNRACL à compter du 1er novembre 2000. Toutefois, s’estimant discriminé en raison de son sexe, Madame X. a sollicité en novembre 2011 la liquidation anticipée de sa retraite auprès de cette caisse, ainsi que son affiliation rétroactive, en lieu et place du régime général, pour la période du 28 avril 1987 au 1er novembre 2000. Mais sa demande a été rejetée. Elle a alors saisi la juridiction de sécurité sociale, puis, la cour d’appel de Lyon. Cette dernière l’ayant déboutée, Madame X... s’est alors pourvu en cassation. Or, par un arrêt du 9 novembre 2017, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a considéré que la Cour

d’appel de Lyon, en statuant comme elle l’a fait, a méconnu le principe de non-discrimination (pourvoi n° 16-20404).

Tout d’abord, la Cour de cassation rappelle qu’aux termes de la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE, 17 juillet 2014, Léone, aff. n° C-173/13,) : « sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu’un objectif légitime de politique sociale, et à être propre à garantir l’objectif invoqué et nécessaire à cet effet, ce qui exige qu’il réponde véritablement au souci d’atteindre ce dernier et qu’il soit mis en œuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective, un régime professionnel de retraite ou de pension ne saurait comporter de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en particulier en ce qui concerne le champ d’application du régime et les conditions d’accès à celui-ci ». Puis, sur ce fondement, la deuxième chambre civile estime « qu’en subordonnant à une durée de travail minimale, fixée pour la période litigieuse à 31h30 hebdomadaires par délibération du conseil d’administration de la CNRACL, l’affiliation au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL du fonctionnaire territorial nommé dans un emploi à temps non complet et affecté aux activités scolaires et périscolaires des écoles communales, alors que celles-ci recourent à une proportion élevée d’emplois à temps réduit plus fréquemment occupés par des femmes, l’article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée a institué une discrimination indirecte dans l’accès à un régime professionnel de retraite contraire, en l’absence de justification dans les conditions sus-énoncées, aux exigences du principe de non discrimination » ■

DÉCISION ILLÉGALE CRÉATRICE DE DROIT :

UNE ADMINISTRATION NE PEUT RETIRER UNE DÉCISION EXPLICITE ACCORDANT UN AVANTAGE FINANCIER À UN AGENT QUE DANS LE DÉLAI DE 4 MOIS APRÈS LA DATE DE DÉCISION

L’arrêt n°393466 du Conseil d’Etat du 13 décembre 2017 a indiqué que, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où il satisfait à une demande du bénéficiaire, l’administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de 4 mois suivant la prise de cette décision. Pour le Conseil

d’Etat, une décision administrative explicite accordant un avantage financier à un agent crée des droits au profit de son bénéficiaire, alors même que l’administration avait l’obligation de

refuser cet avantage. Par suite, dans ce litige, la décision d’attribution d’une indemnité mensuelle de fonction à un agent figurant dans la décision administrative, a créé des droits pour l’intéressé dès la date de sa désignation, alors même qu’elle était illégale depuis l’origine et l’administration ne pouvait pas en demander le remboursement. La notion de décision illégale créatrice de droit s’applique au moment où une administration publique souhaite annuler ou retirer un acte administratif illégal. En droit administratif, la jurisprudence constante précise qu’une administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de 4 mois suivant la prise de cette décision, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hors le cas où il satisfait à une demande du bénéficiaire. Une décision administrative individuelle illégale non retirée dans les 4 mois de son application est créatrice de droit pour un agent. ■



LA FSU TERRITORIALE
www.snuter-fsu.fr

Une stratégie pour la protection de l'enfance présentée en mai 2018

Quelle place sera accordée à l'accueil familial dans la politique de prévention ?

La ministre des Solidarités et de la Santé, Madame Agnès Buzyn, a présenté le 15 janvier 2018 devant le Conseil National de la Protection de l'Enfance (CNPE) ses orientations en matière de protection de l'enfance. Elle annonce qu'elle concentrera son action « pour les années à venir » sur la lutte contre toutes les violences faites aux enfants, la prévention des difficultés et des ruptures de vie des enfants et des familles, l'accompagnement des jeunes majeurs et l'accès aux soins des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE).

Cette stratégie nationale de protection de l'enfance et de l'adolescence 2018-2022 devait être présentée en mai 2018. Elle « s'inscrit pleinement dans le cadre de la loi du 14 mars 2016 et dans le suivi des recommandations du Comité des droits de l'enfant de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ». A ce stade, l'attention qui sera accordée à l'accueil familial, premier mode d'accueil des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), n'a pas été précisée.

L'Observatoire National de la Protection de l'Enfance (ONPE) annonce dans son rapport annuel publié le 12 janvier 2017 qu'il fera l'objet de nouvelles études.

Une étude qualitative exploratoire sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial va être publiée mi-2018 par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES). L'Association Nationale des Placements Familiaux (ANPF) mène également une étude sur les modalités d'évaluation de la situation de l'enfant accueilli en placement familial dans le secteur habilité.

L'ONPE rappelle enfin que plusieurs départements sont « particulièrement préoccupés » de la difficulté à renouveler leurs effectifs d'assistants familiaux et souligne « l'importance des enjeux afférents à ce mode d'accueil en ce que cette forme de suppléance peut à la fois répondre aux besoins de santé physique, psychique et de développement harmonieux et offrir une sécurité d'attachement à un enfant confié à l'ASE ».

https://www.onpe.gouv.fr/system/files/publication/ragp_2017_web_complet.pdf



Présomption d'innocence : bientôt un guide pour les professionnels

Les assistantes familiales et maternelles alertent régulièrement les pouvoirs publics sur les conséquences préjudiciables des suspensions ou retraits d'agrément quand les accusations sont infondées.

Un guide d'appui pour les assistants familiaux sur la question de la présomption d'innocence sera publié courant 2018, selon une réponse ministérielle publiée au Journal Officiel (JO) de l'Assemblée nationale le 09 janvier 2018.

Dans une question écrite publiée au JO le 12 décembre 2017, la députée de Saône-et-Loire Cécile Untermaier avait interpellé le gouvernement sur « un vide juridique préjudiciable » aux assistantes maternelles et aux assistants familiaux, face à « des accusations de maltraitance ou d'abus sexuels qui peuvent se révéler infon-

dés ».

De nombreux professionnels, plusieurs organisations représentatives et syndicats professionnels alertent les pouvoirs publics depuis plusieurs années sur ce sujet. Outre le retrait immédiat des enfants placés ou accueillis, en vertu du principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, une suspension de l'agrément de quatre mois peut être décidée avant que l'affaire ne soit jugée. Et si une indemnité compensatrice d'au moins un mois doit être versée, cette situation « peut être préjudiciable à l'assistant familial qui se trouve suspendu de ses fonctions et privé d'activité » reconnaît le ministère des Solidarités et de la Santé dans sa réponse.

La réparation du préjudice se pose également, pouvant faire l'objet de recours en cas de refus d'indemnisation par le département. Parce que ce « vide juridique » est complexe, le ministère indique qu'un groupe d'experts, de représentants des départements et des professionnels a travaillé sur le sujet en 2016. Le but : « homogénéiser les pratiques » et « concilier deux principes : l'intérêt supérieur de l'enfant, qui impose de le protéger et de le retirer de la famille d'accueil dès lors qu'il existe une suspicion de maltraitance, et le principe de présomption d'innocence ».

Le guide doit permettre aux professionnels, à leurs employeurs et aux conseils départementaux de s'appuyer sur le cadre réglementaire et les procédures à suivre, ainsi que les recommandations et les bonnes pratiques ciblées par le groupe de travail.

[Journal Officiel, Assemblée nationale, Question écrite n°3808, 09 janvier 2018, p. 195](http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-3808QE.htm)

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-3808QE.htm>



Parcoursup : mécanique du tri

Admission Post-Bac (APB), plateforme généralisée en 2009 et permettant aux lycéens de s'inscrire dans l'enseignement supérieur, a occupé la place du bouc-émissaire dans la crise des affectations l'été 2017. À deux mois de la rentrée, 90 000 bacheliers restaient sans affectation. En cause, la hausse démographique et la volonté de plus en plus de bacheliers de poursuivre des études.

Certains (0,5 % des candidats) ont été départagés par tirage au sort pour certaines filières « en tension ». Censée pallier les manques d'APB, une autre plateforme a été mise en place au pas de course : Parcoursup. Dès le 22 janvier, les lycéens ont pu s'inscrire sur Parcoursup qui diffère d'APB sur deux points essentiels : le nombre de vœux à renseigner passe de 22 à 10 et ils ne sont plus classés par ordre de préférence... À partir du 13 mars, les lycéens ne pouvaient plus modifier leurs vœux, mais devaient finaliser leur dossier, motiver leurs choix et expliquer leur projet. Les bulletins de notes, l'avis des professeurs principaux et celui du chef d'établissement sur la « capacité à réussir », regroupés dans la « fiche Avenir » devaient aussi être joints. Les futurs étudiants devaient confirmer leurs vœux impérativement avant le 31 mars.

Les réponses sont communiquées aux intéressés depuis le 22 mai. Le « non » doit être signifié uniquement aux lycéens qui ont postulé dans une filière sélective. Dans l'hypothèse d'une réponse positive, le lycéen peut choisir d'accepter la proposition et doit préciser s'il conserve ou non les vœux pour lesquels il n'a pas encore de réponses. S'il ne l'accepte pas, il la libère pour un autre. Les lycéens dont le dossier ne



© Mira/Naja

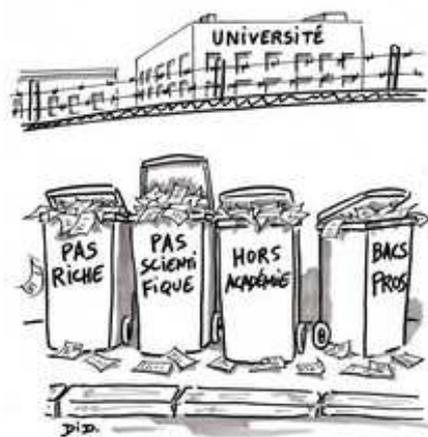
Parcoursup diffère d'APB sur deux points essentiels: le nombre de vœux à renseigner passe de 22 à 10 et ils ne sont plus classés par ordre de préférence...

correspond pas aux « attendus » de la filière peuvent se voir signifier un « oui, si » qui leur permet de s'inscrire s'ils acceptent de suivre un parcours spécifique, qui peut comprendre un semestre de remise à niveau ou des cours supplémentaires. Enfin, un « en attente » peut être renvoyé à ceux qui souhaitaient s'inscrire dans une formation en tension, et arrivent après ceux ayant obtenu un « oui ». Intégrer cette filière va, pour eux, dépendre des places qui se libèrent. Le 5 septembre, tous ceux encore en attente pour des formations universitaires réputées non sélectives mais aux capacités d'accueil insuffisantes se verront signifier une réponse négative. Une phase complémentaire concernera ceux qui n'ont reçu aucune proposition d'inscription, dès le 26 juin 2016. Selon le ministère, « la commission d'accès à l'enseignement supérieur étudie les dossiers des bacheliers (...). Elle leur fait des propositions de formation au plus près de leurs choix initiaux ». Pour lui, tous les bacheliers seront inscrits le 21 septembre prochain. Au final, l'absence de hiérarchisation des vœux et un processus d'affectation en continu risquent de provoquer un effet de congestion et un allongement des délais d'attente : les meilleurs dossiers auront certainement des réponses rapides quand les autres attendront. Les formations de l'enseignement supérieur choisissent implicitement les candidats qui leur semblent les plus aptes à réussir. Un effet pervers de ce système pourrait voir les universités les plus prestigieuses siphonner les meilleurs dossiers. À ce jeu, les élèves les plus fragilisés socialement, en particulier parmi les bacheliers professionnels et technologiques, risquent d'être partout refusés. ■

Lycée professionnel et apprentissage

D'après la note du SIES (Systèmes d'Information et d'Études Statistiques) parue en décembre dernier sur les étudiants inscrits dans les universités françaises, en 2016-2017, 8 % des 179 841 bacheliers professionnels ont choisi de rejoindre l'université (IUT compris) contre 70,9 % des bacheliers généraux et 32,6 % des bacheliers technologiques. Les lauréats du bac pro sont cependant de plus en plus nombreux à souhaiter poursuivre des études supérieures (quasiment la moitié en 2017 contre 17 % en 2000), alors que ce diplôme créé en 1985 était conçu pour favoriser l'insertion directe des jeunes dans le monde du travail. Ces derniers privilégient en effet, des filières post-bac sélectives de formation en deux ans, les Sections de Techniciens Supérieurs (STS). L'an dernier, selon le ministère, la majorité des 6 000 bacheliers restés sans affectation

PARCOURSUP, LE CHOIX...
D'ÊTRE SÉLECTIONNÉ!



fin août suite à la procédure APB étaient issus d'un bac pro. Si l'esprit de sélection du nouveau dispositif Parcoursup doit logiquement restreindre la présence déjà faible de bacheliers issus des lycées professionnels à l'université, il impose, faute de places en nombre suffisant, une logique de concurrence entre les candidats en STS au détriment des bacs technologiques et généraux. Mais la possibilité pour les lauréats de bac pro de poursuivre avec réussite les études supérieures de leur choix est aujourd'hui d'abord menacée par une réforme d'ampleur de l'enseignement professionnel sous statut scolaire public, alors même qu'il est reconnu que la précédente réforme du Bac pro en trois ans a eu un effet négatif sur leur formation et a rendu plus difficile leur insertion en BTS. Dans le cadre du projet de loi dit sur « la liberté de choisir son avenir professionnel », le gouvernement entend implanter des unités de formation par apprentissage (UFA) dans tous les établissements publics. L'orientation ne serait plus l'affaire de l'Éducation Nationale mais celle des Régions, qui assureraient cette mission de conseil des jeunes sous la pression des branches professionnelles et des entreprises influentes du bassin local. Dès 2019, des secondes dites « familles de métiers » doivent préparer les élèves à plusieurs filières distinctes (jusqu'à 7), ce qui revient pour eux à passer un bac pro spécifique non plus en trois mais en deux ans. De plus, au terme de cette seconde, les entreprises auront toute latitude pour choisir les meilleurs élèves et leur faire signer des contrats d'apprentissage. Comme la sélection à l'université pour tous les bacheliers, l'apprentissage pour tous les lycéens du professionnel n'est pas la solution ! ■

Les premiers chiffres sont vertigineux : selon la ministre, 400 000 lycéen·ne·s sont "en attente" ou "refusé.e.s" sur l'ensemble de leurs vœux (soit 50% des inscrits).

La FSU constate avec affliction que ces premiers chiffres dépassent les analyses les plus pessimistes quant à l'usage de la plateforme "Parcoursup" pour affecter les bacheliers.

Depuis des mois, la FSU a dénoncé la méthode choisie par le gouvernement qui institutionnalise une forme de tri social des bacheliers pour leur inscription en premier cycle universitaire.

Plus de la moitié des futurs bacheliers reçoivent un premier signal décourageant à quelques jours du baccalauréat. C'est inacceptable !

Le gouvernement a fait le choix de refuser d'entendre l'expression de la jeunesse à accéder à une formation et un diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis des mois, un mouvement social conteste les fondements de la politique de sélection à l'entrée de l'université. Le gouvernement s'enferme dans le déni et choisit la répression comme seule réponse.

La FSU exige que tous les lycéens lauréats du baccalauréat puissent choisir leurs études. Ce qui nécessite :

- un renforcement de l'orientation scolaire comme mission de l'éducation nationale et un renoncement du transfert de cette mission aux régions et aux opérateurs privés,
- une augmentation des moyens dans l'enseignement supérieur pour accroître le nombre de places afin d'accueillir toutes les bacheliers et tous les bacheliers qui le souhaitent dans de bonnes conditions d'encadrement et d'études.

Pour la FSU, l'avenir des jeunes ne peut se réduire à des visions de court terme, et certainement pas à une logique de tri.

La FSU exige que les MEN et MESRI ouvrent sans tarder des négociations pour construire une autre politique pour l'enseignement supérieur et un système d'affectation national, transparent, juste et respectueux des aspirations des lycéennes et des lycéens. ■

Contractuel...

Longtemps définis en opposition aux « titulaires » comme étant des « non-titulaires » avec une dimension péjorative, l'augmentation significative au fur et à mesure des années de ces derniers est à l'origine de ce que certains considèrent comme l'émergence d'un nouveau statut dans la fonction publique, celui de « contractuel ». Le décret du 09 décembre 2015 (1) met en avant les dispositions relatives à ces agents en apportant toute une série de modifications avec un objectif qui serait celui de leur conférer une reconnaissance. Au-delà de ce que les médias aiment à appeler une « révolution sémantique », il est en effet davantage intéressant de regarder derrière le terme et de se pencher sur ce qu'induit la naissance de ce décret plutôt que sur le mot qui vient désormais désigner ces agents.

En instaurant un entretien professionnel au-delà d'un an de service, en imposant des mentions obligatoires au contrat, en mettant en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour certains droits (*congés, formation, rémunération, accès aux concours internes, versement de l'indemnité de licenciement*) ou bien encore en précisant les conditions de renouvellement des contrats, les employeurs publics viennent démontrer leur volonté d'installer et de développer le recrutement d'agents sur ce statut que nous ne pouvons pourtant considérer autrement que précaire. Car, si en devenant une catégorie d'agents à part entière, en coexistant avec les fonctionnaires mais en restant assujettis aux seules règles de leur contrat déterminé librement par l'employeur public, les contractuels restent ceux qui, soumis aux mêmes devoirs que leurs collègues titulaires, n'en ont pour autant jamais les mêmes droits.



...un statut ?

Là où certains voient donc une évolution, le syndicat FSU dénonce l'apparition d'un cadre légal venant légitimer une précarité mais également mettre en évidence la volonté des gouvernements successifs à instaurer une flexibilité dans l'emploi public en venant remettre en cause le statut des fonctionnaires plutôt que de venir stabiliser l'emploi des contractuels en les titularisant.

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 (2) est une illustration partielle de ce phénomène puisque si l'ambition de départ était présentée comme devant venir « déprécariser » les contractuels en les titularisant, l'arrêt de son dispositif au 13 mars dernier laisse un goût amer au vu des chiffres. En effet, selon le seul et unique bilan du gouvernement rendu public en juillet 2015, sur un total alors de 450000 contractuels dont 42800 éligibles, seulement 19000 titularisations avaient été effectuées.

Une autre illustration, qui pourrait sembler anecdotique mais qui est très symbolique, est le pourcentage de 38% d'agents contractuels qui occupent un temps non complet

contre 16% pour les fonctionnaires. Ce qui vient représenter pour certains l'objectif de souplesse de la formule d'embauche, met surtout en exergue la précarité des agents contractuels.

Le 23 janvier dernier, 8 organisations syndicales représentatives de la fonction publique - dont la FSU - ont adressé un courrier commun au Ministre de l'Action et des comptes publics, Monsieur Gérard Darmanin, pour alerter de nouveau sur la situation des nombreux contractuels. Si un nouveau plan de titularisation est demandé, le comité de suivi de la loi Sauvadet qui a eu lieu le 6 avril ne semble ouvrir un dialogue en ce sens et on ne peut que craindre dans les années qui viennent de voir s'accroître une politique d'austérité qui, sous couvert d'économiser les dépenses publiques, continuera à favoriser les embauches précaires.

.../...

CHIFFRES-CLÉS

- 356800 contractuels dans la FPT, soit 18,7% des effectifs de la territoriale.
- 247700 relèvent de la catégorie C, dont 70% de femmes.
- 66,1% des arrivées sur des emplois permanents dans la FPT concernent des contractuels.
- 35% de CDI, 65% de CDD.

Sources: BIS de la DGCL (décembre 2017), données sociales de 2015 publiées par la FNCDG et l'ANCDG, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (éd.2017)

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/12/29/RDFB1515505D/jo/texte>

(2) <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/8/11/ARCB1615377D/jo/texte>

Au sein de notre collectivité on peut compter près de 26% d'agents contractuels. En miroir avec les chiffres des statistiques que l'on retrouve au niveau national, une majorité est composée de femmes et rattachée à la catégorie C (850 dont 701 Assistantes familiales). On peut également noter que les contractuels sur des postes de catégorie A sont en majorité en CDI (48 CDI pour 20 CDD et 6 postes de collaborateurs) alors qu'en B et C on retrouve très majoritairement des contrats liés à « l'accroissement temporaire d'activité », « le remplacement » ou « le besoin occasionnel ».

Ces chiffres propres au conseil départemental de l'Hérault viennent une nouvelle fois mettre en exergue la fragilité des plus précaires car s'il demeure vrai que le contrat représente nationalement 66,1% des arrivées sur emploi permanent dans la fonction publique, les 68% de contrats inférieurs à un an laissent peu d'espoir de pérennisation de l'emploi pour tous ceux qui occupent notamment des postes de renfort et de remplacement.

Pour ceux d'entre vous qui auraient néanmoins plus de trois années d'activité (en CDD ou CDI), il est à noter que votre rémunération doit faire l'objet d'une réévaluation à chacune de ces périodicités. Mise en place dans le cadre du décret du 8 novembre 2014, ce texte de loi destiné au départ aux contractuels de l'Etat a pu être étendu à ceux de la territoriale par la loi « Déontologie » promulguée en avril 2016 et offre enfin aux agents en poste depuis parfois de nombreuses années une évolution de salaire possible.

De même, on peut noter que si le statut des contractuels et des titulaires est très différencié, pour autant le premier aura les mêmes obligations que le second mais également un certain nombre de droits identiques.

Des obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité au devoir d'obéissance hiérarchique en passant par le devoir d'information du public ou bien encore le respect du secret professionnel, on retrouvera au travers de ces différentes obligations les valeurs qui font la fonction publique et impose à chaque agent qui l'a construit de la représenter.

A l'instar, l'agent contractuel bénéficiera également de la liberté d'opinion, du droit à la protection contre le harcèlement, du droit de grève et de formation mais aussi du droit à la protection des lanceurs d'alerte et à l'exercice d'une activité syndicale et depuis peu de la protection fonctionnelle.



Ces droits et obligations, non exhaustives, nous démontrent à quel point, malgré la précarité de leur statut, les contractuels de notre collectivité se retrouvent à faire partie intégrante de la construction du quotidien professionnel que nous partageons tous.

Face à l'augmentation de leur embauche et à la proportion des agents se retrouvant en poste sur ce statut, le décret du 23 décembre 2016 est venu préciser, entre autres, les règles de composition et de fonctionnement des Commissions Consultatives Paritaires (dites CCP) créées dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et obligations des fonctionnaires.

Première instance paritaire de dialogue social et de représentation des agents contractuels, une commission existera pour chacune des catégories hiérarchiques (A, B et C). Saisies pour avis sur les dossiers intéressant les situations individuelles, ces CCP seront obligatoirement consultées pour les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, le refus d'un temps partiel sur autorisation, un second refus de même formation, certaines sanctions disciplinaires, le licenciement, le refus opposé à une demande de télé-travail mais aussi le non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Composées en nombre égal de représentants de l'administration et du personnel, cette commission vient marquer un véritable tournant dans la

reconnaissance de cette proportion importante d'agents qui jusqu'alors étaient toujours relayés au second plan de la collectivité.

« Les mesures que nous demandons sont une juste reconnaissance de notre travail, de notre expérience et contribueraient au développement des missions et services publics. La FSU et ses syndicats réaffirment que les agents de la fonction publique ont tous droit à un statut de droit public, à une rémunération et à des conditions de travail dignes : c'est également une garantie de qualité pour les services publics. »

Ces commissions qui n'entreront en vigueur qu'après les prochaines élections professionnelles le 6 décembre 2018 ne pourront être constituées que de représentants du personnel issus du corps des contractuels. En l'absence de volontaires, l'administration devra tirer au sort ceux qui d'entre vous viendront représenter leurs pairs sur des temps professionnels parfois compliqués, douloureux mais également enrichissants humainement, professionnellement. En effet siéger dans les instances de la collectivité permet de mieux appréhender les contours et fonctionnements, offre des temps d'échange et de dialogue avec l'administration et la reconnaissance de tous.

Vous pourriez être intéressés pour devenir représentants du personnel et vous vous reconnaissez dans les valeurs du syndicat FSU, n'hésitez pas à nous contacter. Il semble en effet pertinent de présenter aux élections professionnelles une liste d'agents contractuels souhaitant exercer ce mandat, de leur proposer de les accompagner et de les soutenir dans cette nouvelle expérience car plus que jamais notre syndicat est engagé au quotidien pour l'ensemble de la collectivité. Un agent contractuel a le droit d'être syndiqué, la création de ces commissions le symbolise.■

Oui, vous pouvez y prétendre !

En fonction de la durée de votre contrat vous pouvez tout comme les titulaires en poste prétendre à certaines aides : CESU, chèques vacances mais aussi des prestations liées aux enfants telles qu'une participation au centre de loisir ou bien encore à un séjour linguistique. Nous vous conseillons de prendre attache auprès du Service d'Action Sociale pour le Personnel -SASP- qui a toujours su se montrer accueillant et aidant envers tous les salariés et pourra vous préciser les conditions de délivrance de ces différentes aides, qui au quotidien, peuvent venir majorer votre pouvoir d'achat.■



Contractuels : l'abus de pouvoir de la collectivité

Des arrêtés défavorables aux contractuels

Depuis plusieurs années nous nous indignons que les arrêtés des contractuels les rendent « esclaves » de leur rapport à la collectivité. En effet, il y figure que « *le présent arrêté tient lieu de notification de fin de fonction à l'issue de la période indiquée pour ce recrutement. Le présent contrat ne*

sera pas renouvelé à l'échéance sauf décision expresse contraire », ce qui rend de toute évidence le contractuel vulnérable. En clair si le contractuel veut se défaire de son contrat avec le conseil départemental aux dates de fin d'arrêté il faut qu'il le signale dans les délais légaux (1), la collectivité considérant que dès la production de l'arrêté le préavis est donné... Par conséquent, si le contractuel considère que le conseil départemental lui indique sa fin de fonction au terme de l'arrêté comme indiqué initialement il sera considéré comme démissionnaire s'il refuse une nouvelle proposition, y compris lorsque celle-ci n'est pas faite dans les délais légaux..En clair le conseil départemental gagne toujours...

Contractuels, reprenez le pouvoir !

Pour chaque arrêté et en période de préavis : travaillez une heure de moins ! : A la page 72 du règlement des absences vous trouverez un thème spécifique aux contractuels : « *les heures de recherche d'emploi* ». En clair lorsque vous êtes contractuels vous avez droit à une heure par jour pour « effectuer des recherches d'emploi pendant [votre] activité ». Ces heures sont ouvertes aux « *agents stagiaires et contractuels durant la période de préavis après démission ou licenciement ou fin de contrat* ». En clair chaque contractuel qui se retrouve dans la période de préavis imposé par l'employeur dans l'arrêté initial (1) peut sur simple déclaration informer sa hiérarchie qu'il fera une heure de travail quotidien de moins pour rechercher un emploi...

Contestez l'abus de pouvoir de la collectivité sur votre statut précaire : L'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que « *lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :*

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. ».

En clair il n'y a aucune raison pour que la collectivité vous considère comme démissionnaire si elle ne vous a pas proposé de nouveau contrat dans les délais légaux. Certes, vous êtes précaires mais vous avez le droit d'organiser votre vie selon vos nécessités personnelles et familiales ! ■

(1) Un agent contractuel doit un préavis de 8 jours pour 6 mois de service, 1 mois entre 6 mois et 2 ans de service et 2 mois au-delà de 2 ans de service.



Ligne des Causses Terminus, tout le monde descend ?

Magalas, Laurens, Faugères, Bédarieux, le Bousquet d'Orb, Joncels, Les Cabrils, Ceihes Roqueredonde, Montpaon, Tournemire-Roquefort, Saint Rome de Cernon, Saint Georges de Luzençon et ainsi de suite vers Millau et Séverac le Château, rebaptisé récemment Séverac d'Aveyron. De nombreux héraultais connaissent ces nombreux arrêts jadis égrenés par le chef de Gare de Béziers de la magnifique ligne de chemin de fer qui permet encore aujourd'hui de relier la Méditerranée au Massif Central jusqu'à Paris. Et si vous ne la connaissez pas, pressez-vous de partir en week-end ou en vacances dans le Massif Central avec ce moyen de locomotion pour admirer des paysages magnifiques et le travail de l'homme (viaducs, tunnels, marquise de la gare de Bédarieux, viaduc de Garabit de Gustave Eiffel...).

Mais au-delà de la beauté qu'offre cette ligne ferroviaire tout au long de son parcours, la ligne des Causses, parfois appelée la « ligne de la Montagne », est surtout un moyen de locomotion essentiel pour ces territoires et un lien indispensable entre le midi et les départements du Massif Central. Là aussi le tout Métropole, la folie LGV et le fantasme du tout privatisé mettent en danger l'équilibre d'un territoire déjà trop délaissé. Pour la FSU territoriale de l'Hérault, les récentes annonces gouvernementales en matière de ferroviaire et le mouvement social en cours à la SNCF sont l'occasion de rappeler certes l'attachement de notre syndicat au service public ferroviaire, mais aussi et surtout les enjeux du maintien d'une cohésion territoriale de l'Hérault dans ses liens avec les départements voisins, liens qui passent ici par le ferroviaire.

Un Peu d'histoire

Le projet initial consistait à établir une liaison de Montpellier à Rodez, via Lodève et Millau. Il s'agissait de désenclaver les bassins miniers du nord de l'Hérault (à Graissessac) et concurrencer l'acheminement des vins du Languedoc vers Paris. Le projet fut déclaré d'utilité publique en 1863 et la concession fut attribuée à la compagnie du Midi. Le tracé ne partait pas de Montpellier mais de Béziers, et empruntait jusqu'à la Tour d'Orb la ligne minière ouverte depuis 1858 par les houillères de Graissessac. Ainsi la nouvelle ligne des Causses fut ouverte au printemps 1872 jusqu'au Bousquet d'Orb, puis jusqu'à Millau (1874), Séverac et Rodez (1880), Banassac la Canourgue (1883), et ainsi de suite jusqu'à Neussargues en 1888. La ligne fut électrifiée totalement en 1932 suite à la volonté de la Compagnie du midi. Dès l'avant-guerre les voyageurs pouvaient se rendre de Béziers à Paris par la ligne des Causses et à partir de 1982 à l'aide du mythique Train « L'Aubrac ». Ce dernier n'assure plus que la liaison Béziers Clermont-Ferrand depuis 2007. Aujourd'hui, seuls 10 TER circulent sur des parties de lignes. La ligne des Causses est menacée depuis les années 1990 ; celle-ci a subi une fermeture des gares et une réduction importante des dessertes (subsistent encore aujourd'hui 3 arrêts sur la liste énoncée en introduction), ainsi que la politique du « tout TGV » dont les effets sont visibles à l'image de la suppression du train de nuit reliant Paris, la réduction et le morcellement du parcours de l'Aubrac et l'interdiction du trafic de fret au sud de Saint-Chély-d'Apcher.



l'A750., les promesses passées de gratuité n'étant plus de mise... Enfin l'organisation interne de la SNCF n'a pas aidé avec un partage territorial dans 3 directions et une segmentation accrue parfois incohérente et cloisonnée qui n'ajustent pas forcément les correspondances et annulent l'effet réseau sensé être le plus du ferroviaire.

Le paradigme de la vitesse

Il y a la vitesse gagnée par la route avec l'A75 mais il y a aussi la fabuleuse aventure du Train à Grande Vitesse et notamment celle qui relie l'Hérault à Paris par la vallée du Rhône. Par conséquent quels besoins auraient les populations de passer la nuit dans un train pour gagner Paris alors que par Béziers ou par Montpellier ils mettront deux fois moins de temps ?

La machine économique à rationaliser s'emballer et devient implacable, et du point de vue de la calculette la fermeture de la

ligne est inéluctable. Taux de voyageurs par trajets, coût de l'exploitation, des infrastructures et de la maintenance, tout passe par le prisme du rapport de rentabilité, le service public n'étant qu'une simple variable d'ajustement. Et la petite musique des réductions se met en marche : on réduit le nombre d'arrêts, on ferme des gares, des dépôts, des postes de signalisation, et on supprime des emplois. Aussi, on n'assure plus les correspondances à Béziers, correspondances permettant un accès TGV vers Paris ou Marseille ou bien encore Barcelone par le Talgo. Désinvestir la ligne c'est la rendre moins attractive et lui reprocher ensuite de ne pas l'être...

Un déclin longtemps annoncé

Un contexte territorial défavorable et un réseau trop segmenté

La ligne des Causses traverse des territoires isolés mais ne dessert aucune localité majeure des régions qu'elle traverse (les métropoles de Montpellier ou Clermont Ferrand). Elle traverse des plateaux - parfois déserts - et quelques bassins contenant des poches d'habitations rurales ou des petites villes (Marvejols, Millau etc.). Aussi la mise en service de l'A75 et du viaduc de Millau ont offert un lien rapide et (presque) gratuit entre métropole régionale et montagne. Mende, Millau, Saint Flour disposent à présent de dessertes routières directes vers Montpellier ou Clermont Ferrand. L'absence de convergence rail/autoroute a contribué à déstructurer la cohérence territoriale d'une ligne ferroviaire nord-sud. Attention cependant car le projet de loi d'orientation sur les mobilités (LOM) pourrait élargir la mise à péage de certaines autoroutes et rendre payante l'A75 et

Le bus davantage comme un paradigme qu'une réelle alternative ?

Lors de la récente fermeture temporaire de la ligne pour travaux, les trains ont été remplacés par des bus. On a donc pu tester ce mode de transport polluant qui encombre encore davantage les routes sans faire gagner de temps. Des chauffeurs pressés et compressés par leurs employeurs qui vous interdisent de manger et d'utiliser les toilettes dans « leur » bus, parce qu'en plus d'être chauffeur, il faut aussi qu'ils nettoient le véhicule. Alors autant gagner du temps en interdisant tout...

On peut dire que si cela correspond aux standards du Profit (ce paradigme risque d'évoluer question tarif si l'A75 et l'A750 deviennent payantes) ce n'est pas l'idée d'un service public du transport que nous nous faisons et encore moins du droit du travail pour ces malheureux chauffeurs...

2018 : la fin programmée d'un service public ferroviaire

Le Rapport Spinetta et les « petites » lignes

Dans un rapport remis jeudi 15 février 2018 au gouvernement, Jean-Cyril Spinetta dresse son diagnostic du système ferroviaire français et formule 43 propositions pour réformer la SNCF, l'ouvrir à la concurrence et résorber sa dette. Revenons sur les 5 mesures à la fois les plus symboliques mais surtout les plus déterminantes sur l'avenir d'un service public ferroviaire.

- La fin du statut de cheminot pour les futures embauches à la SNCF ;
- Un recentrage sur les lignes les plus fréquentées (il préconise la réalisation d'un audit des "petites lignes" du réseau ferroviaire français) ;
- Le changement de statut pour la SNCF (passer du statut d'EPIC à celui de sociétés anonymes à capitaux publics) ;
- La reprise par l'Etat de la dette ;
- La préparation à l'ouverture à la concurrence.

Quelques jours après la sortie du rapport Spinetta le Gouvernement annonce refuser deux points du rapport. La reprise de la dette par l'Etat et la fermeture des petites lignes. Nous allons voir que, si le Gouvernement semble plus modéré concernant la dette, pour les petites lignes, il sait faire la différence entre un assassin et un commanditaire...

Une réforme SNCF en trompe l'œil

La FSU Territoriale de l'Hérault a tenu à dénoncer la réforme SNCF et à témoigner sa solidarité avec les cheminots et leurs

organisations syndicales dès le mois de mars en étant à l'origine d'une motion de la FSU Territoriale reprise par l'instance nationale de la FSU.

En effet, les annonces gouvernementales sur l'ouverture à la concurrence, la fin du statut des cheminots et la modification de la forme juridique de l'entreprise publique sonnaient le glas d'un service public ferroviaire de qualité. Les luttes dans la rue et auprès de l'opinion publique pouvaient démarrer puisque les réunions de « négociations » prévues ne parvenaient pas à infléchir le Gouvernement.

Les éléments énoncés dans cet article permettent de prendre la dimension idéologique d'une telle réforme, il nous permet de préciser en quoi les annonces d'abandon du point de réforme concernant les éventuelles fermetures des petites lignes ne signifient en aucune façon qu'elles ne seront pas supprimées...

Les petites lignes en sursis

Depuis de nombreuses années, les petites lignes, à l'image de la ligne des Causses, souffrent d'infrastructures vieillissantes et de l'absence d'investissement du Réseau Ferré National. Rénovation des ouvrages et matériaux, ré-électrification de certaines lignes sans financement des travaux nécessaires sur les petits réseaux, et si l'on ajoute à cela l'ouverture à la concurrence et donc le désengagement de l'Etat, la responsabilité est maintenant transférée aux Régions de décider du maintien ou non des lignes régionales qui ne satisferaient pas à la rentabilité exigée par les partenaires privés. A l'image de celle de Limoges-Brives par St Irié, plusieurs lignes sont déjà en cours de fermeture faute d'avoir trouvé un financement de 2,7 millions d'euros pour sa reprise en main...

L'Etat laissant seule la SNCF sur le quai, c'est cette dernière qui devra financer les 3,6 milliards d'investissements prévus sur les 10 prochaines années. Et ce montant est déjà destiné au « réseau structurant », c'est-à-dire aux lignes des Métropoles et des grandes agglomérations. Les Régions, pour certaines déjà en difficultés financières, devront par conséquent assumer seules les besoins des lignes de proximité. Si le service public ferroviaire ne peut se subsister sur les fiscalités locales, il se crée une inégalité entre les habitants. Alors il y a fort à craindre que nombre de ces lignes, à moins de se montrer très rentables, ne résistent longtemps à la réforme.

Mais il nous appartient en tant que citoyens, associations d'usagers, militants associatifs et syndicaux de porter le débat non pas tant sur l'attractivité (bien qu'il faille aussi l'évoquer) mais plutôt sur la nécessité de service public en direction de territoires où les habitants sont déjà éloignés des services les plus élémentaires (écoles, hôpitaux, postes, etc.).

Le train comme lien économique et social

La ligne des Causses n'est pas un simple moyen de transport. Ce sont des liaisons économiques et sociales entre les habitants des villes et des villages, des Hauts Cantons, du Larzac, de l'Aveyron, de la Lozère ou encore du Cantal. Pour nous, elle est le lien entre les populations du pourtour méditerranéen avec ceux « de la montagne », et pour ces derniers elle aussi un lien vers la Capitale qui n'est pas si désuet.

En effet, au-delà de l'Hérault et de ses habitants dont nombres sont originaires des départements qu'elle dessert ou l'utilisent pour les études, les week-ends ou les vacances, elle est la véritable colonne vertébrale du Massif Central tant celle-ci contribue au désenclavement des hauts cantons.

Certes il y a peu de voyageurs en comparaison aux lignes des plaines reliant par exemple Béziers à Montpellier mais il y en a, et ce malgré les fermetures de gares comme celle de Magalas.



Le train comme le service public du futur

Trois points sont essentiels à souligner et témoignent de la nécessité de conserver et améliorer la qualité de cette ligne au regard des défis politiques pourtant partagés par tous :

- **A la fois une population vieillissante que les projets politiques veulent voir maintenue le plus longtemps au domicile.** Cette population ne peut utiliser l'automobile à grand coup d'A75 pour un oui ou pour un non. Pourtant la raréfaction des services publics et privés sur les zones rurales, services de santé par exemple les obligent à se transporter sur des dizaines de kilomètres de leurs domiciles (Béziers, Millau, Rodez, St Flour, etc...). Il faut donc mettre en cohérence les politiques à l'égard des personnes vieillissantes que l'on souhaite autonomes et les modes de transport qui le permettent réellement ;
- **Il faut pouvoir permettre la multitude des modes de vie** alors même que les bassins d'emplois sont souvent en proximité des agglomérations et permettent à ceux par choix ou par nécessité financière qui ne souhaitent pas s'installer dans ou à proximité d'une agglomération de disposer d'un moyen de transport rapide pour se rendre au travail ou à l'école ;
- **Enfin il reste largement le mode de transport le plus écologique** pour le réchauffement climatique à condition d'investir dans les infrastructures. A l'heure où cette préoccupation atteint enfin les décideurs politiques, il serait normal que l'Etat investisse pour développer non seulement le trafic voyageur pour s'adresser réellement à tous les publics, mais aussi le fret ferroviaire pour retirer de la route les milliers de camions qui inondent nos autoroutes quotidiennement (n'oublions pas que l'Etat a su investir 2,2 Milliards d'€ sur l'infrastructure routière de l'A75, et ce sans compter le coût de l'aménagement des abords du Viaduc de Millau).



La Marquise de la gare de Bédarieux

L'avenir se décide aujourd'hui

Du côté de la Région et de l'Etat

Carole Delga, présidente de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée et Alain Vidalies, ex-secrétaire d'Etat aux Transports, ont annoncé en 2016 une co-gestion de la ligne Béziers-Neussargues. L'Etat et la Région s'engageaient à gérer en commun la ligne de l'Aubrac (Clermont-Ferrand – Béziers) à titre expérimental à compter du 1er janvier 2017 pour une durée de 2 ans. Le déficit de cette ligne devait être financé durant cette période à parité. Au terme des 2 ans, l'Etat devait décider

de la suite à donner à cette expérimentation. Nous connaissons à présent sa volonté de désengagement.

En 2017 la région Occitanie a injecté

trois millions d'euros, la région Auvergne Rhône-Alpes 500.000 €, pour sauver le fret sur la ligne. Le maintien est a priori acté jusqu'en 2023. Par ailleurs, la SNCF a annoncé la fermeture du guichet de la gare de Saint-Flour. La mobilisation des élus, syndicats et services de l'Etat ont permis son maintien. Dans un communiqué daté du 11 avril 2018, Carole Delga, Présidente de la région Occitanie déclare que la région "ne participera pas à la casse de la SNCF et dit faire le choix du service public... »

La possibilité des billets à 1€, d'abonnements (permettant les trajets domicile-travail et pris en charge pour moitié par l'employeur) et des billets Prem's peuvent amener des perspectives de développement d'un service public ferroviaire de proximité. Le maintien d'une telle ligne et d'un vrai service public ferroviaire demandera l'investissement et l'implication de tous les acteurs politiques, y compris celui du Département de l'Hérault, discret sur le sujet...

« Il faut pouvoir permettre la multitude des modes de vie »

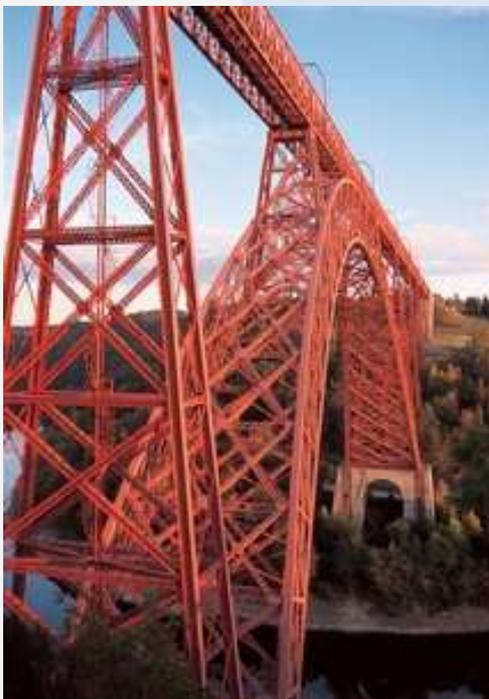


Du côté des usagers, associations et syndicats : la lutte continue !

Et ils ne manquent ni d'arguments ni de projets ! C'est en 1995 que la fermeture du Train Aubrac est évoquée pour la première fois. Cela entraîne la création du Comité pluraliste de défense de la ligne qui n'a de cesse depuis de lutter en faveur du maintien et de l'exploitation de la ligne Béziers-Neussargues.

De tous les combats pour sauver cette ligne, le Comité Pluraliste, composé d'usagers, de cheminots et d'élus locaux, défend de nombreuses options :

- Un développement économique : par le développement du fret et du ferroutage largement possible avec le transport du bois (Aumont-Aubrac), de marchandises des sociétés présentes sur à proximité de la ligne (Pierre Fabre au Bousquet d'Orb, Roquefort, Arcelor-Mittal à St Chely d'Apcher, etc.) vers le Port de Sète, les Bouches du Rhône ou encore l'Espagne. Ce développement peut aussi passer par l'acheminement du courrier postal, de la logistique du camp militaire du Larzac ou encore des déchets lorsqu'un centre de traitement sera construit en Aveyron.
- Un développement des services avec une réelle accessibilité horaires pour les étudiants qui choisissent aujourd'hui plutôt *Blablacar*, une véritable planification horaire pour les habitants et les scolaires pour en faire un transport du quotidien par navettes sur des petits segments. La possibilité d'un partenariat avec les centres de soins de Lamalou pourrait aussi être envisagée.
- Un développement touristique : de l'Hérault au Cantal, les sites touristiques ne manquent pas et les touristes non plus ! Il ne manque plus qu'une infrastructure ferroviaire, des horaires et correspondances adaptés. Le développement du transport vers la neige (Lioran) des scolaires, vacanciers, colonies et CLSH peut aussi être envisagé.



Le viaduc de Garabit

Fonctionnaires et cheminots : même combat !

Dès le mois de mars, la FSU Territoriale a attiré l'attention de l'ensemble des agents sur l'importance du statut des cheminots en ce qu'il peut avoir de similaire avec celui des fonctionnaires, c'est-à-dire celui d'une certaine sécurité de l'emploi et un salaire à la qualification. Accessoirement, nous partageons aussi les conséquences de la propagande libérale qui depuis plusieurs décennies désigne les fonctionnaires et assimilés comme des privilégiés. Ce refrain largement médiatisé est issu d'une idéologie visant à réduire tout individu à un marché du travail que le statut interdit.

Au-delà de l'insupportable stigmatisation, les enjeux d'un maintien du statut (voir article sur la fonction publique page 3) sont considérables. Au même titre que le statut permet aux fonctionnaires de participer à l'égalité d'accès et de traitement tout en limitant les

conflits d'intérêts, le statut du cheminot permet de ne pas soumettre la sécurité des voyageurs aux seules injonctions du profit économique.

« La fonction publique est effectivement le dernier bastion du salaire à vie, mais elle a moins de tradition syndicale combative que les cheminots. Étant donné qu'Emmanuel Macron a pu réformer depuis un an sans coup férir, il fait un pari : s'il gagne contre les cheminots, donc contre les plus combattifs, il pense avoir un boulevard pour les fonctionnaires, dont la plupart partagent un certain défaitisme. Il a donc ajouté cette réforme de la SNCF qui n'était pas dans son programme. De fait s'il gagne ce pari, il faut se faire du souci pour le reste... » (Bernard Friot – Reporterre.fr)

A bon entendeur ! ■

Tous les cyniques à courte vue penseront que l'A75 a fini de tuer le train de la Montagne. Pourtant une vision ambitieuse de l'avenir, le souhait de modes de transports écologiques et proches du quotidien des habitants, associée à une politique volontariste de longue vue pourrait, outre une indéniable expansion économique de zones sinistrées, permettre aux bassins de vie qui longent cette ligne, en Hérault et ailleurs, d'utiliser un service public ferroviaire adapté à leurs besoins, tout simplement. ■

Merci à : Bulletin d'Espalion / Journal La Montagne / Comité Pluraliste de réhabilitation et de promotion de la ligne SNCF de l'Aubrac : Paris – Clermont-Ferrand – Neussargues – Millau – Béziers : <https://www.facebook.com/LigneBeziersNeussargues/> / Reporterre.fr / massifcentralferroviaire.com / degarenligne.overblog.com / La Marseillaise du Languedoc / Médiapart / Syndicat Sudrail / La Parisien / Le Petit Journal.net / Fédération CGT des Cheminots / Le Midi Libre / La Région Occitanie / Journal Les Echos / Les économistes Atterrés / Le Journal de Millau / Centre-Presses / La Dépêche / L'Humanité Dimanche / Jean Finez (Maître de conférences en sociologie à l'Université Grenoble-Alpes)

CHEMINOTS - SNCF : et si on faisait un pas de côté ?

La légende du **paiement des jours de grève** : les derniers jours de grève payés aux cheminots (entre autres) datent de... 1968.

La SNCF est compétitive : Le rapport *European Railway performance*,

index publié en 2017 par le cabinet international Boston Consulting Group, fait référence en matière de performance des transporteurs ferroviaires. Il conclut que la France se trouve dans le premier tiers des pays en matière de performance ferroviaire avec une note de 6/10, aux côtés de la Suisse (7,2), le Danemark (6,8), la Finlande (6,6), l'Allemagne (6,1), l'Autriche (6,1) et la Suède (6). Cette note met en corrélation les dépenses publiques et la performance de l'entreprise, performance calculée à partir de la qualité du service rendu (ponctualité, nombre de trains à haute vitesse, tarif du kilomètre...), de la sécurité et de l'intensité du volume marchandise et passager. ■

Coûteux le train ?

Le train est le moins coûteux des modes de transport, plus de 9 fois moins cher que la voiture particulière si l'on considère les coûts engendrés par les accidents, la pollution de l'air etc. ■

L'exemple Allemand :

« Grâce à la concurrence, l'Allemagne a rouvert des petites lignes ces dernières années », pouvons-nous lire ici et là. L'Allemagne a fermé des milliers de kilomètres de lignes depuis l'ouverture à la concurrence. Elle en a rouvert quelques-unes sous impulsion de l'Etat qui investit massivement dans le développement du mode ferroviaire. Entre 1994 et 1997, le réseau de l'ex-British Rail a été découpé et cédé au privé sous forme de franchises : une vingtaine d'entreprises se partagent ainsi le « gâteau » ferroviaire (Great Northern, Southern Rail, First Scotrail...), louent leurs trains à d'autres entreprises, sont supervisées par une instance publique et régulées par une autre... Cette complexité a un coût supporté largement par les voyageurs et par l'Etat. « Une conséquence inattendue de la privatisation, analyse le spécialiste du rail Christian Wolmar, c'est que l'Etat doit dépenser plus d'argent pour le rail. » À la clé, une dette ferroviaire de plus de 60 milliards d'euros, plus importante que celle de la France. Des retards et une flambée des prix (+25%). Une majorité des Britanniques seraient pour un retour des chemins de fer dans le giron public... ■

Vous avez dit maintien du statut ?

Medias dominants et Gouvernement s'époumonent à répéter que les cheminots garderont leur statut et que seuls les nouveaux embauchés n'en bénéficieront pas. Sachant qu'en réalité le maintien des conditions salariales actuelles ne sera garanti que sur 15 mois et que le régime spécial des cheminots disparaîtra dans quelques mois (comme celui des fonctionnaires territoriaux ?) dans le cadre de la réforme annoncées des retraites, que restera-t-il d'un statut vidé de sa substance ?... ■



A qui profite la dette ?

Sur 100 euros empruntés par SNCF Réseau entre 2010 et 2017, 41 seulement sont allés à l'amélioration du réseau, 59 bénéficiant au système financier via les intérêts nets versés. Une véritable rente qui a provoqué un surcoût de 140 % pour la SNCF alors que les taux d'intérêt n'ont jamais été aussi bas. ■

La SNCF et le TGV sont financés à 75% par le contribuable, qu'il prenne le train ou pas : FAUX !

S'il est vrai que les TER sont plus subventionnés que les autres types de trains, un calcul prenant en compte les particularités de chaque train - TER, TET, TGV... - conclut à une moyenne de 65% des coûts payés par les voyageurs. Par ailleurs, il semble faux de dire que les TGV sont subventionnés : seules les infrastructures le sont comme elles le sont dans les autres systèmes de transport : route, aéroport, port. Affirmer que les TGV sont subventionnés reviendrait à dire que les autocars Macron le sont aussi puisque la puissance publique finance les routes. Ce que l'on n'entend jamais.

Notez que ce chantage au contribuable est aussi récemment remis sur le tapis par le 1^{er} Ministre à propos de la reprise de la dette... ■

A qui appartient la dette ?

Pour correspondre aux critères de Maastricht la France a choisi de « loger » la dette sur une société créée de toute pièce en 1997 : RFF (Réseau ferré de France) devenu en 2014 SNCF Réseau, tandis qu'au même moment l'Allemagne reprenait la dette de sa compagnie ferroviaire... C'est au travers de ces établissements publics que seront financés de nombreux contrats Etat-Région, ce qui a obligé l'entreprise à s'endetter pour assumer le financement d'infrastructures et d'équipements dont l'Etat a décidé de doter le pays à l'instar des infrastructures routières et autoroutières... En réalité la dette est celle de l'Etat et non de la SNCF. Dernier exemple en date lorsqu'il y a deux ans l'Etat décide que la SNCF doit commander (et donc payer) la construction de 100 TGV à l'entreprise Alstom (pour la sauver) alors que chacun (direction et syndicats) s'accordait à dire que la SNCF n'avait absolument pas besoins de ces nouvelles rames... Ce sont les décisions de l'Etat qui créent la dette, c'est donc à lui à la reprendre en totalité. ■

Des rapports (2)

Rapport d'activité 2017 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés

Avril 2018 - 117 pages

Le rapport d'activité revient plus particulièrement sur l'action de la CNIL pour préparer l'entrée en application du Règlement général sur la protection des données (RGPD), le 25 mai 2018. Il présente également, comme chaque année, un bilan d'activité de la Commission. A noter que les plaintes pour non-respect de la loi Informatique et Libertés ont franchi la barre des 8 000 en 2017. La CNIL a également effectué 341 contrôles, infligé 79 mises en demeure et 14 sanctions (9 sanctions pécuniaires dont 6 publiques, 5 avertissements dont 2 publics).■

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/doi/pdf/184000188>



Le rapport annuel d'activité 2017 du Défenseur des droits

Créé par la loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a présenté le 11 avril son rapport au titre de l'année 2017. Celui-ci rend compte de son activité en matière de protection des droits et libertés dans les domaines relevant de ses compétences et de celles de ses adjoints : défense et promotion des droits de l'enfant, déontologie de la sécurité, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, médiation avec les services publics. En 2017, ce sont plus de 140 000 demandes d'intervention ou de conseil qui ont été déposées, dont près de 93 400 réclamations, et près de 78 % des règlements amiables ont abouti favorablement. Le Défenseur des droits est en premier lieu sollicité pour des difficultés liées aux relations avec les services publics, qui ont donné lieu à 50 560 saisines en 2017 - soit une hausse de 12 % par rapport à 2016. Parmi l'ensemble des réclamations ayant porté sur les services publics, 41 % ont trait à la protection sociale et la sécurité sociale. Jacques Toubon tire en particulier la sonnette d'alarme sur "le recul de l'accueil dans les services publics à l'ère de la dématérialisation", constituant "une énorme difficulté pour le public et particulièrement pour les personnes âgées, précaires, en situation de handicap ou étrangères". La confiance entre les usagers et les administrations "s'est dégradée", ce qui conduirait des usagers à renoncer à faire valoir leurs droits ou à recourir au Défenseur des droits - "là où un simple échange avec l'administration aurait pourtant suffi à résoudre le problème". Le deuxième thème majeur est celui de l'accès aux droits, avec 35 545 saisines, un chiffre stable par rapport à l'année précédente. Le Défenseur des droits - Rapport annuel d'activité 2017 - 11 avril 2018 - 131 pages. ■

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2017_num-accessibilite-10.04.2018.pdf



Les temps et les lieux tiers des enfants et des adolescents hors maison et hors scolarité.

Rapport du conseil de l'enfance et de l'adolescence du **Haut Conseil de la Famille de l'Enfance et de l'Âge** du 20 février 2018 et remis le 6 avril 2018 à la Ministre des solidarités et de la santé :

La famille et l'école sont fondamentales pour le développement, l'éducation et l'épanouissement des enfants. Mais ce que ceux-ci font, vivent, découvrent, apprennent et créent par ailleurs, impacte également toutes les sphères de leur développement et de leur évolution globale : santé, affectivité, apprentissage, socialisation. De même que le respect de leurs besoins et de leurs droits. Aujourd'hui, des financements publics importants sont consacrés aux activités des enfants et des jeunes dans ces « temps et lieux tiers » (ci-après « TLT »). Cependant leur impact sur les enfants et les jeunes, et les priorités qui en découlent en termes de politiques publiques avec une vision d'ensemble sont à ce jour peu étudiées. Ces financements sont dispersés, avec un risque de moindre efficacité à la clé.

Les travaux du Conseil de l'enfance et de l'adolescence du HCFEA ont permis de faire émerger les TLT comme objet d'une politique publique structurée et cohérente dans l'intérêt des enfants, tout en s'inscrivant dans un contexte d'optimisation des ressources publiques. Dans un contexte de transformations de la société, une telle vision stratégique des TLT adaptés aux attentes des enfants et des évolutions sociales permettra de mieux équiper les enfants face aux défis qu'ils auront à relever. Elle donnera également aux familles aussi bien qu'à l'école un espace de relais et de « jeu » dans leur responsabilité vis-à-vis des enfants. Elle aura de plus des effets en retour sur le soutien à la parentalité, les inégalités, et les trajectoires scolaires des enfants.■

Lire le rapport : [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcfea-rapport temps et lieux tiers des enfants 06.04.2018.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcfea-rapport%20temps%20et%20lieux%20tiers%20des%20enfants%2006.04.2018.pdf)

Lire la synthèse du rapport : [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcfea-synthese temps et lieux tiers des enfants 06.04.2018.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcfea-synthese%20temps%20et%20lieux%20tiers%20des%20enfants%2006.04.2018.pdf)

Pour le maintien d'agents

titulaires dans l'entretien des locaux !

Si, sur le site d'Alco, les agents d'entretien sont pour la plupart des agents de la collectivité, il n'en est pas de même dans les nombreux sites extérieurs où elles sont, au gré des départs, remplacées par des salariées de sociétés privées. Loin de les pointer du doigt, il s'agit dans cet article de restituer les situations aberrantes dans laquelle elles sont plongées, victimes d'une précarité professionnelle planifiée et de manifester clairement notre volonté de voir perdurer un service d'agents d'entretien titulaires.

Un peu d'histoire (récente)

Tout était pourtant bien parti il y a quelques années de cela quand nous avons enfin pu obtenir le passage pour beaucoup à 35h (1) et pour les autres une quotité de travail à plus de 28h qui leur a permis à la fois de cotiser à la caisse de retraite des fonctionnaires (2) et de sortir du seuil de pauvreté sous lequel elles étaient maintenues.

Pour certaines, cela les obligeait à un double emploi, le matin au conseil départemental, l'après-midi dans une entreprise privée (ou inversement), quitte à ce que la durée légale de temps de travail hebdomadaire soit largement dépassée et donc illégale... Que se serait-il passé en cas d'accident du travail ? Mais surtout pour quelle vie ?

Une première vie professionnelle qui commençait très tôt dans des locaux de sociétés privées ou chez des particuliers, et une deuxième qui finissait tardivement dans les locaux de la collectivité. Car à cette époque, pas question que les agents d'entretien exercent leur profession sur les heures d'ouvertures des bureaux ! Un avantage dont la quasi-totalité de la collectivité bénéficiait mais qui leur était interdit, ce qui faisait une application du principe d'égalité des sexes somme toute relatif puisque ces agents, majoritairement des femmes, étaient empêchées d'avoir une vie familiale toute aussi pleine de réjouissances. Alors que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est un enjeu majeur dans la lutte pour l'égalité Homme/Femme, les modes de vie imposés explicitement et implicitement par la collectivité étaient inacceptables.



Loin de l'égalité Homme / Femme

Parce qu'effectivement la question des agents d'entretien ne peut éluder la question du travail des femmes, ou plus exactement la question des femmes dans le travail. Et oui, comme nombre de métiers principalement féminins, celui d'agent d'entretien était relégué à des conditions d'exercice difficiles et à une considération plus que relative de l'employeur, mais aussi parfois de leurs propres collègues. Sur nombres de points, ce métier est représentatif des difficultés pour une femme à être considérée à l'égale de l'homme. Ces agents sont en marge en ce qui concerne leur carrière, cela a été le cas avec la systématisation des temps non-complets comme nous l'avons vu. Mais si l'incidence de ces conditions d'emplois ne leur a pas permis un vrai déroulement de carrière - problème que rencontrent les temps partiels dans une écrasante majorité féminins dans la

collectivité - que dire aussi des droits à la formation, de l'égal accès aux informations de la collectivité qui leur permettrait d'envisager une carrière différente et une mobilité choisie, etc. ?

Bref, à elle seule l'augmentation du temps de travail n'a pas résolu l'éminent problème qui est aussi le leur : l'inégalité professionnelle.

Mais leur accorder plus de « droits » a aussi été l'occasion pour l'employeur de glisser des études comparatives public/privé sur « l'efficacité » présumée des agents d'entretiens. L'ensemble est venu justifier l'arrêt du travail en régie et le passage de « marchés » avec des sociétés de nettoyage plus ou moins sérieuses.

.../...

Un contexte favorable aux moins-disants social

Aux sociétés déjà réputées sur le marché de l'entretien viennent aujourd'hui se rajouter des auto-entrepreneurs, en somme une concurrence généralisée des moins-disants qui exploitent la précarité et les précaires (chômeurs de longue durée, retours de maladie, bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, etc.) car ce sont bien souvent les personnes les plus vulnérables qui sont prêtes à accepter les conditions les plus intenable (horaires fractionnés et tardifs ou de nuit, temps non-complets imposés et salaires de misère).

Loi Travail 1 & 2, statut d'auto-entrepreneurs, les concepteurs des « nouvelles » politiques économiques et sociales du travail – en clair les néolibéraux – n'ont pas la moindre intention de cesser leurs projets visant à transformer dans le secteur des services les travailleurs et les précaires en intérimaires piégés dans des boulots dégradants, peu payés, sans sécurité de l'emploi et aux prestations sociales minimales. Ce sont des réalités qu'on masque derrière des expressions branchées comme « la gig economy » (l'économie des petits boulots) point de départ de l'idéologie du « self-made-man » si chère à la majorité actuelle et relayée par les tenants d'une gauche libérale oxymorique.

Et dans la collectivité aujourd'hui ?

Du partage d'expériences et de complicité avec nos collègues de l'entretien nous sommes passés aux agents d'entretiens fantômes qui nettoient notre bureau en moins de 25 secondes parce que pris dans une logique impérieuse de rentabilité faite de tensions horaires impossible à tenir. Parfois sans tenue de travail ou sans matériel, on voit ici des professionnels qui changent tous les jours ou presque, là d'autres qui s'en vont plus tôt que prévu car leur prochaines heures sont à l'autre bout de la ville, et tant pis si leur contrat de travail ne leur laisse que 10 minutes pour faire le trajet. Et nous ne parlerons même pas des difficultés qu'ils rencontrent parfois pour se faire payer, quand bien même ils sont salariés de sociétés connues et financièrement solides.

Deux exemples édifiants :

- sur un site départemental, un salarié d'une société internationale de « service aux entreprises et aux collectivités » demande aux agents de presser la collectivité de payer leur contrat car son chef de service lui avait expliqué que le non versement de son salaire ce mois-ci venait du retard de paiement de la collectivité...
- Lors du changement de société de service de nettoyage, en début d'année 2018, dans les locaux du Département, un agent de la collectivité constate le comportement excessivement violent du responsable de la nouvelle société privée envers une employée de ménage en contrat avec la précédente entreprise (3) : injonction de quitter son poste de travail, injures verbales et agression physique afin manifestement de faire commettre une erreur à cette employée et de la licencier. Par la suite nous avons également constaté qu'il était demandé à l'employée de faire 2 étages dans le même temps imparti auparavant pour 1 étage et de la disparition de la collecte de tri sélectif (4) (donc il n'y a plus de tri dans ce bâtiment).

Dans la course effrénée aux économies, nombre de fonctionnaires assistent sans mauvais jeu de mots au ballet de salariés ultra-précaires, maltraités et en souffrance au travail dans les locaux d'une collectivité qui pourtant devrait leur garantir un minimum de décence et d'épanouissement au travail. Ne nous en déplaise, nous portons chacun à notre niveau une responsabilité, ne serait-ce que par un silence qui cautionne le remplacement de salariés reconnus dans leurs technicité par des esclaves modernes qui n'ont plus les moyens de faire correctement l'entretien des locaux. Qu'est-ce qui nous empêche de dénoncer ce que nous observons au nom d'un mieux-être au travail ? Qu'est-ce qui empêche les cadres souvent responsables de la qualité du travail rendu de faire remonter ces réalités auprès du service intérieur pour faire modifier les manières de fonctionner ? Comment peut-on supporter pour ces salariés ce que nous ne supporterions pour nous-mêmes ?

.../...



La responsabilité d'agir !

En effet, si pour l'employeur de ces salariés muselés et réduits à l'état de machine, seuls les parts de marchés et les appels d'offre dominant, la collectivité a une responsabilité à la fois sur la qualité du service rendu et sûrement cher payé, mais aussi sur la bienveillance de ces salariés qui exercent dans nos locaux. Les appels d'offre aux cahiers des charges toujours plus contraints ne doivent pas servir de prétexte à une cécité administrative et politique. Il ne serait pas correct de comparer la collectivité avec les grandes entreprises qui ne s'occupent pas du droit du travail de leurs sous-traitants basés dans les pays du Tiers-Monde, cette maltraitance étant d'une toute autre envergure. Mais pour notre organisation syndicale, la responsabilité de notre collectivité est d'abord éthique avant d'être budgétaire. En effet, il nous paraît inacceptable de se défaire de ce devoir.

C'est pour cette raison que nous revendiquons l'arrêt de l'externalisation et le retour en régie du nettoyage des locaux avec à la clé l'embauche de professionnels titulaires de la fonction publique. Pour les sites où l'externalisation devrait être poursuivie, nous demandons que les critères sociaux et économiques prédominent et qu'ils soient débattus et validés en CHSCT.

Pour les agents d'entretien titulaires, ce n'est pas la panacée !

En effet, nous sommes encore à quelques années lumières de l'égalité homme-femme en ce qui concerne ce service qui conserve bien des désavantages par rapport à d'autres. Nos agents d'entretien fonctionnaires travaillent 7 heures tous les jours pour atteindre les 35 h. Pour elles, les JTL n'existent pas. Pourtant, ce n'est pas le travail qui manque ! Leur permettre, comme pour l'immense majorité des agents, de travailler quelques dizaines de minutes de plus quotidiennement afin de bénéficier de demi-journées hebdomadaires ou de jours pleins de RTT tous les 15 jours leur permettrait de souffler sur de vraies plages de récupérations, comme le souhaitait le législateur lorsqu'il créa la RTT... Au contraire, la leur, en s'égrenant quotidiennement, est au rabais.

Pire encore, chaque année chaque agent d'entretien offre plus de trois heures de travail gratuites à la collectivité. Comment est-ce possible ? Ce personnel soumis lui aussi à la pointeuse n'accède pas aux minutes créditées. Par conséquent si elles arrivent 5 minutes en retard ces minutes sont à rattraper, si elles arrivent deux minutes en avance ces minutes ne sont pas rattrapables, par conséquent offertes.



Peut-on tolérer que ce personnel ne bénéficie pas d'un cadre de travail identique à la majorité des agents ? En tout cas, à la FSU, nous ne l'acceptons pas et nous allons exiger que cela change ! Dès 2019 les représentants FSU nouvellement élus dans la collectivité demanderont que la question de l'égalité Homme/Femme devienne une des questions prioritaires de la collectivité sur la base d'un protocole d'accord mettant en œuvre des mesures concrètes

visant à cette égalité (facilitation du temps partiel, accès à la formation, etc.).

Par ailleurs, il est indispensable dans une collectivité du tout numérisé que chaque agent d'entretien puisse, sur l'ensemble des sites départementaux, avoir accès à un ordinateur et être formé à cet effet.

- (1) Un emploi à temps non complet, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.
- (2) le fonctionnaire territorial recruté à temps non complet doit effectuer une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures pour pouvoir cotiser à la CNRACL
- (3) La reprise du personnel et le transfert des contrats de travail interviennent soit lorsque les conditions imposées par l'article L. 1224-1 du code du travail sont réunies, soit lorsque une convention collective le prévoit, soit encore en cas d'application volontaire.
- (4) On en profite pour dire que trop peu d'agents respectent encore aujourd'hui le tri sélectif ce qui complexifie encore davantage le travail quotidien des agents d'entretien (grand bac pour le papier, petit bac pour les déchets)



Quoi de neuf sur les thèmes abordés dans les précédents numéros de Comprendre & Agir ?



en cours ...50%

Violences faites aux femmes

Parution d'une circulaire interministérielle du 9 mars 2018 (publiée le 21 mars 2018) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signée le 8 mars 2013, la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique définit un plan de prévention et de traitement de ces violences. Ce plan s'articule autour de trois axes que les employeurs des trois versants de la fonction publique doivent impérativement mettre en oeuvre dans leurs services. **Le premier axe** consiste à prévenir les violences sexuelles et sexistes en mettant en place une formation initiale et continue ainsi qu'un dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès des agents. La formation devra prioritairement être destinée aux agents en situation d'encadrement, aux référents « Egalité et diversité », aux agents des services des ressources humaines, aux élèves des écoles de services publics ainsi qu'aux représentants du personnel. L'information des agents pourra être réalisée par un affichage dédié, la distribution d'une documentation spécifique ou des réunions de sensibilisation.

Le deuxième axe consiste à traiter les situations de violences sexuelles et sexistes. Un dispositif de signalement doit être mis en place par une cellule d'écoute ou un dispositif équivalent qui devra assurer une réponse rapide en toute confidentialité. Un circuit RH de traitement des signalements, notamment par le biais d'une fiche de signalement dont un modèle est joint à l'annexe 3 de la circulaire, doit être accessible à l'ensemble des agents. Lorsque les faits sont constitués,

l'administration devra y donner suite et en informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Pour protéger et accompagner les victimes, la circulaire du 9 mars 2018 rappelle qu'en vertu de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire ou l'agent contractuel contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Cette obligation de protection fonctionnelle entraîne une obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation. En cas de carence de l'employeur public, sa responsabilité pourra être engagée. L'obligation de signalement de toute violence sexuelle ou sexiste est encore renforcée par les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale qui fait obligation à tout fonctionnaire de signaler un crime ou délit dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Les employeurs publics sont incités à étendre ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Le troisième axe consiste à sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes. La circulaire du 18 mars 2018 rappelle que les actes constitutifs de violences sexuelles et sexistes doivent être sanctionnés de façon exemplaire par l'administration notamment par le biais de la procédure disciplinaire. Indépendamment de cette procédure, ces actes peuvent également faire l'objet d'une sanction pénale et donner lieu à une indemnisation par le juge civil. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure l'accompagnement méthodologique des trois axes de ce plan.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

Par ailleurs un projet de loi contesté à été adopté le 18 mai renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

Notez par ailleurs que la deuxième saison de **The Handmaid's Tale (La Servante écarlate)** est actuellement diffusée sur la chaîne OCS.

Ecoutez la présentation de la série en 3 minutes : « La servante écarlate », une dystopie trop réelle ? :

<https://www.franceculture.fr/emissions/le-billet-culturel/le-billet-culturel-du-vendredi-27-avril-2018>

Management Les conséquences des logiques managériales dans la fonction publique

Lorsque l'on évoque les évolutions de la fonction publique en matière d'emploi, l'accent est souvent mis sur la réduction des effectifs ou sur le poids croissant des contractuels, mais il est un autre phénomène massif dont les effets sont plus diffus : l'adoption progressive de logiques « managériales » dans la gestion des personnels de l'État. La détection, l'évaluation et la promotion accélérée de cadres « managers » spécialisés dans le travail de réorganisation et la maîtrise des coûts font partie des outils récurrents de la transformation des organisations publiques, quitte à marginaliser les cadres plus expérimentés dont les compétences professionnelles sont plus ancrées dans le terrain. Ce phénomène, qui a d'abord été observé s'agissant des entreprises publiques désireuses de se « moderniser » afin de passer du « monopole au marché », s'est pour partie transféré aux fonctionnaires d'État, à la faveur notamment des restructurations consécutives à la Révision générale des Politiques publiques menée durant le quinquennat Sarkozy.

Lire cet article de Alex Alber (Université de Tours) sur La Vie des Idées <http://www.laviedesidees.fr/Fonctionnaires-de-carriere.html>



Temps de travail Le temps de travail des fonctionnaires territoriaux dans le viseur de l'exécutif

Bercy ne travaille pas seulement sur la question du statut des fonctionnaires. Il a également dans son viseur le temps de travail de la fonction publique territoriale. L'exécutif songerait à obliger, via une loi, les collectivités à réexaminer les protocoles sur le temps de travail, selon une source gouvernementale, citée par le Figaro. Un rapport a pu nourrir la réflexion du gouvernement : celui remis en 2016 par Philippe Laurent, maire (UDI) de Sceaux et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. La mission avait évalué à l'époque que la durée annuelle des fonctionnaires territoriaux atteignait 1 584 heures par an... Abordée dans le C&A#3 la Fsu avait raison lorsqu'elle disait que le débat sur le jour de pont était d'une actualité « brûlante »...



■ ■ ■ ■ ■

2 Jeunes réalisateurs, premiers longs métrages, chefs d'œuvre...

Le premier long métrage de Xavier

Legrand : **"Jusqu'à la garde"**

est sorti en salle le 7 février dernier.

Le couple Besson divorce. Pour protéger son fils d'un père qu'elle accuse de violences, Miriam en demande la garde exclusive. La juge en charge du dossier accorde une garde partagée au père qu'elle considère bafoué. Pris en otage entre ses parents, Julien va tout faire pour empêcher que le pire n'arrive.*

Ce film, entre le drame social et le thriller saisissant, est d'une intensité profonde tant par la violence et les tensions palpables que par les réflexions qu'il traverse.

Il traite de la violence conjugale sous l'angle de la peur, de la menace. Aucun coup physique mais des silences et des bruits. Ces sons qui précèdent la violence, qui font comprendre qu'elle est toute proche.

Deux scènes parmi de nombreuses autres sont remarquables de justesse: Une audience presque en temps réel dans le bureau du JAF. Deux plaidoiries... des doutes.

Ainsi que des scènes de trajet dans la voiture. Nous sommes le tiers qui regarde père et fils. Nous sommes témoins du comportement de Julien qui développe une hyper vigilance, élaborant des stratégies, réfléchissant aux moindres détails pour protéger sa mère.

Ce film est remarquable. Le genre de film qui vous marque à vie. Le suspense est jusqu'au bout et de plus en plus intense.

Un conseil, regardez le une veille de Weekend car vous ne vous endormirez pas tout de suite après ! Alors autant ne pas travailler le lendemain.



« **Luna** » de Elsa Diringer, avec Laëtitia Clément, Rod Paradot, Lyna Khoudri et « **Jusqu'à la garde** » de Xavier Legrand, avec Denis Ménochet, Léa Drucker, Mathilde Auneveux.

Un autre premier long métrage, celui d' Elsa Diringer: **"LUNA"** est sorti en

salle le 11 avril 2018. Luna vit près de Montpellier et travaille dans une exploitation maraîchère. Elle est belle, drôle, elle dévore la vie. Elle serait prête à tout pour garder l'amour de Ruben. Au cours d'une soirée trop arrosée avec ses amis, ils agressent un jeune inconnu. Quelques semaines plus tard, celui-ci réapparaît dans la vie de Luna. Elle va devoir faire des choix. **

Nous avons pu découvrir ce chef d'œuvre en avant première, jeudi 22 février 2018 au cinemistral de Frontignan***. La réalisatrice était présente et s'est prêtée au jeu des questions avec le public. En discutant avec elle, on comprend qu'Elsa Diringer est venue au cinéma un peu par hasard et bien...que le hasard fait bien les choses ! Son premier long métrage pourrait s'apparenter à une réflexion, un cheminement philosophique, tellement les questions qu'il traverse sont universelles et cruciales. Il parle de jeunesse mais pas que. C'est une question aussi de libre arbitre, de nos positionnements et de nos choix qui peuvent faire basculer notre vie.

Non seulement la réalisatrice est passionnante par ses points de vue et ses analyses mais les jeunes acteurs sont époustouflants. Retenez le nom de Lætitia Clément, actrice pour la première fois de sa vie. Elle nous bouleverse par sa justesse. C'est un véritable coup de cœur à ne pas manquer.■

*Revue AFCA (cinéma art et essai) " jusqu'à la garde"

** allociné.fr

*** Mono salle incroyablement actif grâce à sa directrice Priscilla Schneider qui à l'œil pour repérer des petits bijoux cinématographiques à travers tous les festivals qu'elle parcourt. Sa chaleur, son enthousiasme permet de recevoir régulièrement des réalisateurs et des acteurs connus ou moins connus.

ENFANTS



Ma vie de courgette : un film qui prend les enfants au sérieux

Sorti en 2016, *Ma vie de courgette* est un long métrage en stop-motion* qui raconte l'histoire d'Icare, un petit garçon qui se retrouve en foyer après le décès accidentel de sa mère. Courgette, c'était le nom que lui donnait cette dernière, alors il y tient. Timide et taciturne au début, il trouve dans le foyer une nouvelle vie en compagnie d'autres enfants qui, comme lui, n'ont pas eu une vie facile.**.

Après la lecture de ce synopsis, l'histoire semblant triste, vous n'avez peut-être pas envie de voir ce film avec vos bambins et bien vous avez tort!

Enfin un film qui prend les enfants au sérieux et par là même ses parents. Conseillé à partir de 7 ans, il est un véritable support pour des discussions familiales et sans clin d'œil aux adultes. Il fait écho à l'océan d'émotions que traverse l'enfance en général et aux parcours de vie de certains enfants jonchés d'obstacles et de blessures profondes. Or nos enfants, souvent lovés dans un cocon familial, apprendront vite que la vie est parfois cruelle.

Tout n'est pas rose mais il y a dans ce film un véritable espoir. La résistance de l'enfance, la reconstruction, sont mis en lumière. Icare peut s'autoriser à être heureux.

Ce film est un véritable bijou pour tous ceux qui ont le souci de s'adresser aux enfants en se mettant à leur hauteur.

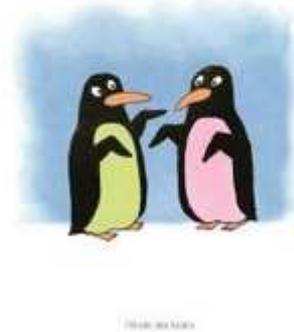
Alors.....bon film ! ■

* Technique d'animation image par image. Elle consiste à déplacer légèrement les objets entre chaque photo.

**extrait d'interview avec Claude Barras, le réalisateur à lire sur : <http://www.konbini.com/fr/entertainment-2/interview-claude-barras-realisateur-de-ma-vie-de-courgette/>

Ni oui ni non

Reponses à 100 questions philosophiques d'enfants



Ni oui ni non

Comment sait-on qu'on aime ? Pourquoi sommes-nous tous différents ? Pourquoi j'existe toujours ? Pendant quatre ans, Tomi Ungerer a répondu chaque mois, en mots et en dessins, aux questions que posaient des enfants âgés de 3 à 10 ans au très sérieux Philosophie Magazine.

L'imagination, les incessants jeux de mots et l'humour subversif du jeune nonagénaire lui permettent de rebondir avec clarté, voire en dessin, sur des questions d'une grande profondeur. Un recueil de ces échanges, intitulé « Ni oui ni non », vient de paraître à l'école des loisirs.■

LIVRE



Vers la privatisation des parcours scolaires

Erwan Lehoux, membre de l'Institut de recherches de la FSU, auteur de *Payer pour réussir ? Le marché du soutien scolaire*, sorti en janvier aux éditions Syllepse.

« MotivSup, TonAvenir.net... ParcoursSup est à peine accessible que, déjà, fleurissent des initiatives privées dont l'objectif est d'accompagner les lycéens dans leur orientation. Faut-il s'en étonner ou y voir la confirmation que les réformes du lycée, du baccalauréat et de l'accès à l'université ouvrent la voie à une privatisation accrue des études ? Laquelle avance de concert avec une financiarisation toujours plus grande de l'éducation, transformée de plus en plus tôt en compétition permanente. Du marché du soutien scolaire à l'orientation de marché.

La banalisation du marché du soutien scolaire, aujourd'hui organisé de façon quasi industrielle, a marqué le champ éducatif cette dernière décennie. C'est ainsi que les campagnes publicitaires pour de grands organismes comme Acadomia s'affichent ainsi sans retenue dans l'espace public. On estime qu'entre un quart et un tiers des élèves reçoivent, à un moment ou un autre de leur scolarité, des cours particuliers. Mais l'inégal accès à ces pratiques – sur une année scolaire, 27 % des enfants de cadres sont concernées contre 6,5 % des

filles et fils d'ouvriers – vient renforcer l'importance des inégalités sociales en matière de réussite scolaire. Dans un contexte où moins de temps et de moyens sont accordés à l'école publique, il n'est guère surprenant de voir les familles aisées utiliser le temps scolaire libéré pour recourir à des services marchands de soutien scolaire. Certains organismes proposent opportunément des formules complètes, incluant la sortie scolaire, le goûter et l'aide aux devoirs. Si, depuis les travaux de Pierre Bourdieu, la sociologie démontrait le poids du capital culturel sur la réussite scolaire, il semble que le soutien scolaire permette aujourd'hui à un certain nombre de familles des classes moyennes et supérieures de convertir leur capital économique en réussite scolaire.

Dans la droite ligne du succès du soutien scolaire marchand, tous les ingrédients semblent désormais réunis pour que le secteur s'ouvre pleinement aux questions d'orientation, généralisant la pratique du *coaching scolaire* comme certains l'ont déjà nommée. Les réformes du lycée, du baccalauréat et de l'accès à l'université, accroissent en effet les enjeux du lycée. Non seulement, la compétition entre les élèves sera d'autant plus intense qu'ils seront en concurrence pour obtenir la filière de leur choix à l'université mais, de surcroît, les choix d'orientation seront, dès la seconde, plus déterminants pour la suite de leur parcours. Pour les lycéens, l'enjeu sera d'être capable de se projeter au plus tôt et de déployer les stratégies adéquates, au regard des fameux *attendus*, afin de se positionner au mieux dans le vaste marché de l'enseignement supérieur. ... »■

En savoir + : <http://institut.fsu.fr/Payer-pour-reussir-2240.html>

Protection des données : ce qu'ils savent sur vous...

Le cadre juridique européen a évolué avec l'entrée d'une nouvelle réglementation en vigueur le 25 mai 2018 sur la protection des données : le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Si si vous le savez déjà ! pourquoi ? parce que toutes vos applications et interfaces vous ont récemment demandé de valider leur nouvelle réglementation, normalement conformes à ces dispositions. En effet cette réglementation prévoit que la sécurité de vos données doit être prise en compte dès la conception des produits et des services. Mais de quelles données s'agit-il ? Nous ne sommes pas naïfs et savons bien que les géants de l'informatique traquent et conservent nos données personnelles pour nous proposer en permanence sur nos écrans la paire de chaussures que nous avons eu la faiblesse de chercher sur le net... Il est possible cependant de se rendre compte de ce que récupèrent et conservent sur vous Facebook ou Google.

Vous avez beau paramétrer minutieusement Google pour une confidentialité maximum vous trouverez sur l'adresse takeout.google.com un fichier global de toutes les données que possède le géant américain sur vous... inutile de vous dire qu'il en possède encore davantage si vous possédez une adresse mail en Gmail ou si vous utilisez avec votre Android le système de téléphonie de Google. Accrochez-vous bien, 60 millions de consommateurs (1) nous apprend que « le traçage minuté de vos activités (toutes les requêtes entrées sur le moteur de recherche, chacune des applis utilisées sur le smartphone...) est consultable depuis votre compte, sur myactivity.google.com »...

Facebook n'est pas en reste et vous pouvez accéder à la partie visible de ce que la firme de Mark Zuckerberg conserve sur vous. Dans le menu accessible depuis la flèche, en haut à droite de l'écran, cliquez sur Paramètres, puis Télécharger une copie de vos données Facebook. Vous pourrez y retrouver tous vos posts, vos ajouts et rejets d'« amis » et tout ce qui a concerné vos activités Facebook, y compris commerciales...

On comprend alors mieux pourquoi notre organisation syndicale est attentive aux droits des usagers face à l'informatisation des services et au stockage des données parfois sensibles...

Portabilité des contenus en ligne

Depuis le 1^{er} avril 2018, lorsque vous êtes abonné à un service de streaming (musique ou vidéo) comme Deezer ou Netflix, l'accès partout en Europe est possible sans aucun surcoût. Ceci grâce à l'accord sur la portabilité des contenus en ligne (*règlement européen 2017/1128 du 14.6.17 et rectificatif publié le 28.7.17*). En effet un internaute doit pouvoir quitter une plateforme numérique pour une concurrente en emportant ses données personnelles..■

(1) 60 millions de consommateurs n°568 - juin 2018

L'application Whatsapp a vendu ses usagers...

Le très usité système de messagerie instantanée WhatsApp a transmis les données de ses 10 millions d'utilisateurs français à sa maison mère Facebook sans aucune base légale, a révélé la Commission Nationale de

l'Informatique et des Libertés (Cnil) en décembre 2017. Pour ne rien arranger, elle a refusé de coopérer avec la Cnil ! Celle-ci a mis en demeure la société de rentrer dans le rang, sous peine de sanction. Chiche !.■



Des déchets électroniques non recyclés qui pèsent lourd

44,7 millions de tonnes, c'est le poids des déchets électroniques produits par tous les pays du monde en 2016. Soit 6,1 kg par habitant et par an. Ces chiffres sont révélés dans un récent rapport de l'Université des Nations Unies (UNI). Seuls 20% de ces smartphones, télévisions, frigos, etc. ont été recyclés via les filières appropriées. Le reste est parti à l'incinérateur ou dans des décharges légales ou... illégales.■

44,7 millions de tonnes, c'est le poids des déchets électroniques produits par tous les pays du monde en 2016. Soit 6,1 kg par habitant et par an. Ces chiffres sont révélés dans un récent rapport de l'Université des Nations Unies (UNI). Seuls 20% de ces smartphones, télévisions, frigos, etc. ont été recyclés via les filières appropriées. Le reste est parti à l'incinérateur ou dans des décharges légales ou... illégales.■

Banques : Accès facilité au droit au compte

Le site de la Banque de France (banque-france.fr) permet désormais de faire une demande en ligne pour bénéficier du droit au compte. L'intervention de la Banque de France permet d'obtenir l'ouverture d'un compte bancaire en cas de refus d'un établissement...■

Discrimination raciale sur le Crédit immobilier

Un récent testing, mené à l'initiative de la ville de Villeurbanne, démontre l'existence de discriminations dans l'accès au crédit immobilier. Deux candidats à l'emprunt présentant des dossiers identiques se sont rendus en entretien dans 28 agences bancaires : 17 conseillers ont poursuivi l'étude de la demande de prêt du candidat « supposé comme sans origine migratoire », mais pas celle du candidat noir (supposé d'origine africaine); 6 adoptant la position inverse. Le test démontre aussi que le demandeur noir se voit donner en général moins d'informations sur les frais de dossier, le taux d'intérêt ou le montant empruntable. « Les évaluations par les banques sont loin d'être purement économiques, a commenté dans l'étude Jeanne Lazarus, chargée de recherche au CNRS. Le candidat blanc reçoit quasi systématiquement une proposition moins onéreuse. » ■

Lire le rapport ici : http://www.villeurbanne.fr/rapport_testing_credit_bancaire_villeurbanne_2017.pdf



ASSURANCE DE CRÉDIT IMMOBILIER : Tous les emprunteurs bénéficient du droit de résiliation annuelle

Le Conseil constitutionnel a validé le droit pour tous les emprunteurs de résilier l'assurance de leur prêt, quelle que soit la date de souscription de leur crédit, chaque année à sa date anniversaire (décision n° 2017- 685, QPC du 12.1.18). Le législateur entendant «renforcer la protection des consommateurs en assurant un meilleur équilibre contractuel entre l'assuré emprunteur et les établissements bancaires et leurs partenaires assureurs ». Il faudra respecter un délai minimal de préavis de 2 mois avant la date anniversaire de votre contrat pour adresser votre demande de résiliation par lettre recommandée (le cachet de la poste fait foi) et de substitution par un autre contrat qu'il faudra préalablement trouver... ■



Le loueur Airbnb doit s'enregistrer, pas (encore) à Montpellier

La loi pour une république numérique permet aux grandes villes de plus de 200 000 habitants, et celles de plus de 50 000 habitants comportant des zones dites « tendues », de contraindre tout loueur de meublé de courte durée à se déclarer en mairie. Paris a été la première ville à mettre en place ces contrôles. Ainsi le loueur doit avoir un numéro d'enregistrement qui doit figurer sur l'offre de location faite sur les plateformes comme Airbnb, Abritel ou Homelidays. Celles-ci ont l'obligation de suspendre les annonces dès que le seuil annuel de 120 jours de location est atteint. Elles doivent également désactiver les offres non munies du numéro d'enregistrement de la mairie. Le loueur encourt une amende de 450 € à chaque constat d'annonce sans enregistrement. Notez que la ville de Montpellier, seule concernée dans le département n'a pas (encore) pris d'arrêté municipal en ce sens. ■

QUOTIENT FAMILIAL : le partage devient possible

Les concubins peuvent partager la majoration de quotient familial liée à leur enfant commun

Jusqu'à présent, lorsque des concubins vivaient avec leur enfant commun, un seul d'entre eux pouvait le compter à charge. Même s'ils participaient tous deux à parts égales à son entretien et à son éducation. Cela n'est plus le cas. En effet le Conseil d'État juge que, dans le cas où la charge d'entretien d'un enfant mineur est partagée et qu'aucun des deux parents vivant en concubinage ne justifie en avoir la charge principale, celle-ci est réputée partagée à parts égales entre les deux parents. Dès lors, à défaut d'entente entre les concubins, chacun peut bénéficier d'une majoration de son quotient familial. Elle est égale à la moitié de celle à laquelle ouvrirait droit un

enfant dont ce parent assumerait la charge d'entretien à titre exclusif ou principal. Soit 0,25 part pour 1 enfant (0,5 part à compter du 3e). Mais les concubins peuvent toujours décider qu'un seul d'entre eux comptera l'enfant à charge, avec, à la clé, une majoration de son quotient familial. La décision du Conseil d'État pourrait donner lieu à une modification de la loi. À suivre...

Conseil d'État du 20 décembre 2017, n° 397650. ■

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

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

Au conseil départemental de l'Hérault :

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

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

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

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



Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

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

L'action syndicale c'est d'abord l'information des salariés sur leurs droits dans le cadre professionnel comme à l'extérieur. C'est aussi la défense de chacun(e) dans le respect du droit de tous au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès des responsables des agents concernés ; la défense collective

des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des diverses autorités ; mais l'action syndicale c'est aussi l'organisation de mobilisations les plus massives et les plus unitaires possibles.

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

Une adhésion à la portée de tous !

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

Rejoignez nous !

BULLETIN DE CONTACT

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

NOM : Prénom :

Adresse :

Mail :@..... Tél :

Direction/service :



fsu@herault.fr

A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :

Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

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

0467677704 - fsu@herault.fr - 0783837765 - Alco Bureau 3136

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

Nous sommes toujours plus forts ensemble !

avec un...



comme utile!

LA FSU TERRITORIALE



fsu@herault.fr

04.67.67.77.04

