

Action publique 2022 : ALERTE !  
Le Gouvernement nous fait les  
poches / Loi ELAN : dangers  
pour le logement / Grand âge  
et autonomie : des mesures  
largement insuffisantes !  
ATSEM : ce qui va changer, ce  
qui reste à obtenir

**ASSISTANTES  
FAMILIALES :  
UNE PROFESSION  
EN CRISE**

HÉRAULT : du respect pour  
les Forestiers-Sapeurs /  
SYNDICALEMENT VÔTRE : déjà  
50 numéros avec un "U"  
comme utile /

**MAI 68:  
LES 50 ANS  
D'UN DÉBUT**



PAGES 3 à 19

PAGES 20 à 25

PAGES 26 à 29

PAGES 30 à 39

ACTUALITÉ SYNDICALE

DOSSIER

EN DIRECT

SOCIÉTÉ

# Syndicalement VÔTRE

N° 50 | JUIN 2018

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

Même si les dernières manifestations des 22 et 24 mai n'ont pas été tout à fait à la hauteur de ce que nous avons espéré, et nous ne pourrions pas faire l'économie de nous interroger sur cette question, les mobilisations sont nombreuses comme à la SNCF, Air France ou dans la Fonction publique, mais aussi chez

les jeunes pour la gratification de encore chez pour de me tions de vie.

En stigmatisant et en focalisant les attaques sur le statut de la Fonction publique, au motif de prétendus « privilèges insupportables », en surfant sur le dysfonctionne

es et principe blé. En no

la privatisation profit d'investi propice pour s'ac aujourd'hui gérés par dans un contexte sociaux (vieilliss chômage de mass inégalités et de publics contribu

ÉDITORIAL

EN  
RCHE...  
CREVE ?  
ION !  
LE MATCH  
N'EST PAS  
PLIÉ !

plus de soixante ans augmente d...  
n, cela entraînera au...  
es pensions des retra...  
es et futur.es. Cela...  
outre fragiliser les r...  
s de solidarité et ren...  
use le Code des pens...  
ent structurant du stat...  
onction publique.

et dans ce contexte q...  
ilient à l'horizon procl...  
ctions pro» de déce...  
C'est un enjeu m...  
le SNUTER-FSU.

le monde est maintena...  
et comme l'ont mont...  
es de notre dernier B...  
chaque adhérent-e...  
-e, chacun-e d'entre...  
obilisé-e par cette éch...

ous sommes donnés les...  
venir : affiches, tracts...  
tation du SNUTER, f...  
es, objets de dévelo...  
Guide des Carrière...  
are ! Mais rien ne e...

avec un **U**  
comme utile!

# NUMEROS



## C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.
- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...  
Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.  
Là, t'es content d'être à la MAIF.
- Pourquoi ?
- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas, ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.
- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup, c'est toi qui dois être perdu.



### MÉTIERS DE L'ÉDUCATION.

Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2018).

L'Offre Métiers de l'Éducation garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.

**Pour plus d'informations : [maif.fr/offreeducation](http://maif.fr/offreeducation). On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant



**L**e «nouveau monde» du président Macron se définit par un projet libéral pur sucre très éloigné des valeurs d'égalité, de justice et de solidarité que nous portons. Sous couvert de discours modernistes, des reculs sociaux majeurs sont pour certains à l'œuvre et/ou en préparation pour d'autres. Les questions des garanties collectives, des droits sociaux, de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'emplois de qualité pour toutes et tous, de formation, de justice sociale et d'environnement restent au cœur de nos préoccupations. Aujourd'hui, les inquiétudes et les mécontentements grandissent. Même si les dernières manifestations des 22 et 26 mai n'ont pas été tout à fait à la hauteur de ce que nous avons espéré, et nous ne pourrons pas faire l'économie de nous interroger sur cette question, les mobilisations sont nombreuses comme à la SNCF, Air France ou dans la Fonction publique, mais aussi chez les jeunes pour une réelle démocratisation de l'université ou encore chez les retraité-es pour de meilleures conditions de vie.

En stigmatisant et en focalisant les attaques sur le statut de la Fonction publique, au motif de prétendus «privileges insupportables», en surfant sur les soi-disants dysfonctionnements, les insuffisances de moyens des services publics liés aux renoncements et aux choix budgétaires, c'est le principe même du service public qui est ciblé. En perspective, la privatisation de certaines missions et services au profit d'investisseurs qui n'attendent que le moment propice pour s'accaparer de nouveaux marchés aujourd'hui gérés par les services publics. Pourtant, dans un contexte d'augmentation des besoins sociaux (vieillesse de la population, chômage de masse, précarisation, montée des inégalités et de la pauvreté...), les services publics contribuent, par leur action de redistribution, à atténuer les inégalités sociales et territoriales, dans un pays qui n'est pas sur-administré.

Comment alors comprendre le programme «Action publique 2022» qui a pour objectif de baisser la dépense publique de quatre points de PIB sur le quinquennat (suppression de 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 dans la FPT, abandon de missions, gel de la valeur du point d'indice...)

Le gouvernement envisage, pour les retraites, le passage d'un régime par annuités à un régime par

points. Cette transformation aura pour principale conséquence d'individualiser les droits en faisant disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraité-es serait supprimée, chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. En l'absence de financement supplémentaire et vu les objectifs affichés de baisse de la part du PIB consacrée aux retraites, alors même que la part des personnes de

## ÉDITORIAL

**EN MARCHÉ...  
OU CREVE ?  
NON !  
LE MATCH  
N'EST PAS  
PLIÉ !**

plus de soixante ans augmente dans la population, cela entraînera aussi la baisse des pensions des retraité-es actuel-les et futur-es. Cela pourrait en outre fragiliser les mécanismes de solidarité et remettre en cause le Code des pensions, élément structurant du statut de la Fonction publique.

C'est dans ce contexte que se profile à l'horizon proche les «élections pro» de décembre 2018. C'est un enjeu majeur pour le SNUTER-FSU.

Tout le monde est maintenant sur le pont et comme l'ont montré les échanges de notre dernier Bureau National, chaque adhérent-e est concerné-e, chacun-e d'entre nous est mobilisé-e par cette échéance.

Nous nous sommes donnés les moyens pour y parvenir : affiches, tracts, dépliant de présentation du SNUTER, formations spécifiques, objets de développement, le prochain Guide des Carrières... Il y a de quoi faire ! Mais rien ne se fera sans chacun-e d'entre nous, sans notre engagement pour faire gagner nos listes.

N'ayons pas de regrets le 7 décembre au lendemain des élections, faisons en sorte de nous mobiliser très fortement et ce, dès maintenant, pour que les collègues votent FSU le 6 décembre prochain ! ■

**EN ROUTE  
POUR LE 6 DÉCEMBRE 2018 :  
MOI ? C'EST TOUT VU,  
JE VOTE FSU**



ESPACE ADHÉRENT

NOUS CONTACTER

QUI SOMMES-NOUS ?

RECHERCHER

NOUS SUIVRE



## LA FSU TERRITORIALE

### À LA UNE



le 21/11/2017

#### LE DÉCRET GIPA 2017 ENFIN PARU

Le décret instaurant la prime annuelle de garantie individuelle de pouvoir d'achat est paru et consultable ici : [Il \(...\)](#)

le 20/11/2017

#### 20 NOVEMBRE : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT

Communiqué de presse : Journée de mobilisation des travailleurs sociaux pour rendre effectifs ces droits en France ! (...)

le 16/11/2017

#### MÉTROPOLE DU GRAND PARIS

La FSU revendique de faire le bilan des premières étapes de la réforme territoriale, et de partir de l'analyse des (...)

le 09/11/2017

#### MESURES SALARIALES POUR LES FONCTIONNAIRES : INACCEPTABLE POUR LA FSU !

Après la forte journée d'action et de mobilisation unitaire des agent.e.s de la Fonction publique le 10 octobre (...)

le 06/11/2017

#### POUR UN PLAN DE TITULARISATION ET DES CONDITIONS D'EMPLOI STABLES ET PÉRENNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

La FSU appelle à un rassemblement ce mercredi 8 novembre à midi devant Bercy pour exiger une autre politique de (...)

le 06/11/2017

#### ENFANTS ISOLÉ.E.S ÉTRANGER.E.S LE DROIT COMMUN ET DES MOYENS !

Vous trouverez en pièce jointe, un communiqué à l'initiative de plusieurs organisations (dont la FSU) concernant la (...)

### Syndicalement VOTRE

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

OCTOBRE 2017 | AU SOMMAIRE DU NUMÉRO 47

RENTÉE SOCIALE / LOI TRAVAIL 2 / L'AGENDA SOCIAL / PPCR / ACTION

DÉCRET

FSU la Ville de Paris doit s'attacher à la sécurité (en son intérêt) voir [BO](#) n° 123 du 10 novembre 2017

Logement social : L'ATTAQUE DES PROPRIÉTAIRES DES LOGEMENTS

le 05/11/2017

#### AU SOMMAIRE DU SYNDICALEMENT VOTRE N°47

Logement social, loi travail 2, retraites, PPCR, en direct des syndicats .....et le cahier central consacré aux (...)

le 31/10/2017

#### LA FSU S'ASSOCIE À LA JOURNÉE D'ACTION DU 16 NOVEMBRE 2017

Communiqué de la FSU Soucieuse de défendre les intérêts des salarié.e.s du secteur public, comme du privé. (...)

### EN DIRECT des syndicats

#### • CONSEIL RÉGIONAL GRAND EST

Syndicalement ACAL

le 12-12-2017

#### • CREUSE

Pour en Creuse le journal de la FSU Territoriale

le 06-12-2017

#### • CONSEIL RÉGIONAL NOUVELLE AQUITAINE

Boycott du CT du 28 novembre et appel à la mobilisation des agents le lundi 18 décembre 2017

ATTE : la FSU vous aide à y voir plus clair ...

le 06-12-2017

#### • VAL-DE-MARNE

Le journal FSU crèches et PMI

COS : élections du 7 décembre 2017 ville Fontenay-sous-bois

le 05-12-2017

#### • SEINE-SAINT-DENIS

Mobilisation le 15 novembre des agents d'accueil et de sécurité de Montreuil

Victoire de notre liste au COS de Montreuil

le 14-11-2017

#### • HÉRAULT

Conseil départemental de l'Hérault : "Avec la FSU un syndicalisme autrement"

le 09-11-2017

#### • CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE

Le RIFSEEP : une prime à la performance qui menace encore notre pouvoir d'achat

le 03-11-2017

#### ■ TOUS LES SYNDICATS

### FORMATIONS SYNDICALES

#### • CATALOGUE

#### • MODALITÉS D'INSCRIPTION

### RESSOURCES

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

VEILLE STATUTAIRE

LES LIENS DU SNUTER

GUIDE DES CARRIÈRES de la fonction publique TERRITORIALE

LE GUIDE DES DROITS ET DES CARRIÈRES DE LA FP PARISIENNE



**Et voilà... ! Vous avez entre les mains le numéro 50 de Syndicalement Vôtre le journal du SNUTER-FSU !**



**De mobilisations en élaborations collectives, de négociations en confrontations, le temps est passé bien vite depuis juin 2005 ! Mais un numéro 50 ça se fête : alors bon anniversaire à Syndicalement Vôtre, bon anniversaire à nous tou-tes !**

## ANNIVERSAIRE

**T**out d'abord un grand merci à tous et toutes : contributeurs occasionnels ou plus assidus, toutes celles et tous ceux qui depuis sa création ont régulièrement alimenté les rubriques de notre journal. Merci et bravo à Vincent, pour la qualité de travail graphique car outre son contenu notre journal est souvent reconnu pour son côté « esthétique ». Tout le monde sait que c'est bien plus agréable d'avoir un beau journal entre les mains et/ou à diffuser plutôt que le contraire. Et bien sûr, merci et bravo également à Placide qui réalise tous les dessins de Syndicalement Vôtre et du Guide des carrières. Nous sommes tous convaincus de la nécessité d'avoir une presse syndicale qui informe, analyse, s'engage afin d'impliquer davantage chaque adhérent-e dans la vie syndicale et au delà l'ensemble des agents que nous représentons. De ce fait, mettre en place un journal syndical était indispensable et a été pour tous une priorité, une évidence. Des débats « assez rudes » ont eu lieu pour trouver un titre et finalement déboucher, après consultation, sur Syndicalement Vôtre, qui porte aujourd'hui si bien son nom ! Syndicalement Vôtre, c'est Vôtre journal Syndical. Syndicalement Vôtre est désormais un rendez vous trimestriel, qui a vu progressivement son contenu évoluer et s'enrichir. La rétrospective des « Unes » du journal (voir pages 30 et 31) en témoigne et montre le chemin parcouru. Aujourd'hui le journal a une formule stabilisée qui décline plusieurs rubriques, autant de rendez-vous

NOTRE JOURNAL  
SE VEUT UN TRANSMETTEUR,  
UN FACILITATEUR EFFICACE  
ESSENTIELLEMENT AXÉ  
SUR DE L'INFORMATION  
SYNDICALE...  
MAIS PAS QUÉ !

réguliers que les lecteurs retrouvent à chaque numéro.

La rubrique « Actualité syndicale » traite des dossiers « nationaux » portés par la FSU qui concernent la Fonction publique mais aussi ceux qui touchent plus spécifiquement le versant FPT. Régulièrement le tableau de bord et l'actualité juridique complètent cette rubrique. Elle rend bien entendu, également compte des mobilisations auxquelles participe la FSU territoriale. La rubrique « En direct des syndicats » informe les adhérents sur ce qui se passe sur le terrain dans nos syndicats, les actions en cours, elle permet les liens et les échanges d'infos.

Le « Dossier » met un focus sur un thème qui est développé et approfondi.

Le fameux « Cahier Central » est détachable et diffusable, chacun peut le conserver et il constitue un outil appréciable pour approfondir ses connaissances, tout savoir sur la jurisprudence etc. À noter que, à compter de ce numéro, et durant la campagne des élections professionnelles un module "poster" sera également disponible et détachable, vous le retrouverez encarté entre les pages VI et VII du Cahier Central.

Pour finir la rubrique « Société » aborde des sujets divers qui nous percutent en tant que citoyen-nes. Notre journal se veut donc un transmetteur, un facilitateur efficace essentiellement axé sur de l'information syndicale... mais pas que !

Il se veut aussi un outil, un lien au service de toutes et tous. Bonne lecture de ce numéro 50, et encore une fois, Bon anniversaire ! ■

# Action publique 2022: ALERTE!

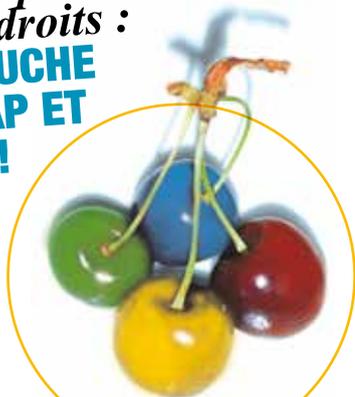
## ACTUALITÉ SYNDICALE

Dans les SV n°47 et 49 nous vous avons présenté le contexte d'Action Publique 2022, le projet du gouvernement qui prétend améliorer la qualité des services publics et moderniser l'environnement de travail des agents en réduisant les dépenses publiques et en supprimant 120 000 postes dont 70 000 dans la FPT. La FSU n'a pas tardé à réagir en lançant une campagne d'information en direction des agents de la Fonction publique.

Tout d'abord, en alertant sur le discours du gouvernement et ses mensonges grossiers. Ensuite, en lançant une pétition à faire signer massivement, qui dénonce les attaques contre le dialogue social et les instances de représentation des agents. En effet, le secrétaire d'Etat à la Fonction publique n'a, ni plus ni moins, comme projet que de supprimer les CHSCT en les fusionnant avec les CT et de réduire le périmètre d'intervention des CAP. Joli programme de modernisation : on revient 30 ans en arrière !

*Pétition pour le respect  
de nos droits :*

**PAS TOUCHE  
AUX CAP ET  
CHSCT!**



à signer sur

**[www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr)**

**A** ce jour quatre chantiers ont été ouverts dans le cadre de l'opération « Action publique 2022 » : Dialogue social, Contrat, Rémunérations et Mobilité. Notons tout de même que la concertation a été lancée alors même que la présentation du rapport du comité d'experts d'Action publique 2022, plus communément appelé « CAP 22 » qui devait servir de support aux projets du gouvernement se fait désirer. Interrogé sur le sujet le gouvernement a donné une explication : il convient « d'affiner l'évaluation chiffrée des mesures proposées » : défense de rire.

### **CHANTIER « DIALOGUE SOCIAL » : DES PROPOSITIONS INACCEPTABLES**

Dans le cadre du chantier « Dialogue social », le gouvernement a présenté aux organisations syndi-



cales représentatives, ni plus ni moins, qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique. C'est inacceptable ! Ce projet propose la suppression du paritarisme, l'abolition des CAP en ce qui concerne les mutations, l'élargissement des sanctions disciplinaires sans contrôle des recours... La FSU a bien entendu demandé au gouvernement de revenir sur ses intentions et de faire de nouvelles propositions. Lors de la première séance du groupe de travail, les neuf organisations syndicales de la Fonction publique ont fait la déclaration suivante :

« La séance d'aujourd'hui est consacrée selon les termes du document "refonder le contrat social avec les agents publics", à la nouvelle instance issue des CT et des CHSCT.

Les neuf organisations syndicales représentatives de la Fonction publique tiennent ensemble, avant

d'aller plus loin, à vous faire part de leur désaccord avec le cadre ainsi fixé.

En effet, nous considérons comme un atout significatif et positif pour analyser, échanger et apporter des réponses constructives le fait d'avoir deux instances distinctes, ayant pour compétence de travailler sur des enjeux spécifiques clairement identifiés. Le retour impromptu et inopiné à une instance unique aurait comme conséquence d'affaiblir et de diluer le travail à mener sur des thématiques très différentes et dont l'importance justifie une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Cette forte divergence de principe à nouveau affirmée n'est en rien synonyme d'une volonté de ne rien changer en matière de compétences et de fonctionnement tant des CT que des CHSCT.

Nos organisations ont de multiples propositions visant à améliorer chacune de ces instances, certaines

de ces propositions pouvant être largement partagées entre nous.

Il en est ainsi, par exemple, de la seconde délibération suite à un vote négatif unanime des représentants des personnels qui pourrait ne plus se réduire à une simple formalité administrative ou encore des prérogatives accrues qui devraient être confiées aux CHSCT en matière d'agressions sexuelles ou sexistes.

Avant d'aller plus loin dans la séance d'aujourd'hui, il nous semble indispensable qu'une réponse claire soit apportée à notre exigence commune, celle du maintien d'organismes distincts entre CT et CHSCT. A ce stade, nous formulons donc la demande que le gouvernement nous annonce qu'il ne

peut pointer qu'au moins en catégorie C il existe la possibilité de recruter directement sans concours, c'est toujours mieux qu'un contrat. Nous sommes « *un des derniers pays d'Europe à avoir un régime où le recours au contrat est faible* » : un tableau des différents pays européens a été présenté avec une arrière pensée à peine voilée de stigmatiser l'exception française puisqu'« *au moins 50% de l'emploi public est occupé par des contractuels dans les autres pays, en France seulement 20%* ». Nous avons rappelé que les périmètres de la Fonction publique ne sont pas les mêmes, et plus globalement l'histoire de la construction de la Fonction publique en France est en effet particulière mais mériterait aussi d'être valorisée. Selon le gouvernement, il faut examiner la nature des contrats, les règles d'évolution des rémunérations, les mobilités, les modalités d'accès au CDI, l'accès aux postes d'encadrement. Il a aussi la volonté de développer les perspectives d'évolution professionnelle des agents non titulaires. Pas par un plan de titularisation mais par des mesures moins générales. Les employeurs territoriaux ont dit qu'ils étaient attachés au statut. Ils ont cependant laissé entendre qu'éventuellement le « contrat de mission » pourrait être intéressant même si cela ne toucherait que peu d'agents.

La FSU a tenu à réaffirmer que le document d'orientation « *Refonder le contrat social avec les agents* » était de la seule responsabilité du gouvernement et qu'elle n'en partageait ni les attendus ni les axes de discussion. Ainsi, à notre demande de plan de titularisation nous a été opposé un plan de contractualisation. Nous avons bien un réel désaccord

avec cette proposition de « recours accru au contrat ». Nous y voyons, comme nous l'avons dit dans la déclaration unitaire, une entorse, une attaque même au statut de la Fonction publique.

#### **DÉCLARATION DE LA FSU (EXTRAITS) :**

« Développer le contrat n'est pas l'avenir pour l'emploi ni pour les salariés. Il n'est pas non plus la solution pour répondre aux questions que vous posez de davantage « d'expertise », « de regards extérieurs » ni pour relever les défis que vous évoquez de la nécessaire adaptabilité permanente de la Fonction publique, de la nécessité de répondre à nombre de défis comme ceux du numérique ou de la transition écologique... C'est aussi pourquoi la FSU attend, avec

## **ACTUALITÉ SYNDICALE**

considère plus la fusion des CT et CHSCT comme un préalable à l'entrée en discussion. >>>

### **CHANTIER « CONTRAT » : UN RECOURS ÉLARGI**

Pour le chantier « Contrat », le gouvernement considère que l'élargissement des conditions où les employeurs publics pourraient recourir au contrat n'est pas une entorse au statut et en particulier le fait qu'il y ait plus d'un million de non titulaires n'a jamais remis en cause le statut.

L'objectif annoncé est de développer plus de souplesse, notamment pour les catégories B et C. On

**120 000 EMPLOIS SUPPRIMÉS SANS NUIRE À LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC ?**

Ça ne serait pas du pipeau ?

Et vous croyez qu'on va avaler ces sornettes ?

Découvrez ce que fait la FSU pour défendre l'emploi des fonctionnaires

En voir + sur [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)

**F.S.U. ENGAGÉES AU QUOTIDIEN**

la plus grande vigilance, les annonces qui seront faites prochainement par le gouvernement (rôle de la Fonction publique, périmètre, missions...) suite à la pseudo concertation « Action publique 2022 » et aux séminaires gouvernementaux des prochains jours. La FSU considère qu'aujourd'hui ce sont des emplois de titulaires, stables et de qualité qu'il faut développer. Elle redit son attachement à l'article 3 du statut général des fonctionnaires qui pose le principe que sur des emplois permanents, il faut procéder à des recrutements d'agents titulaires. Elle réaffirme aussi que le statut est une formidable boîte à outils qui permet de répondre à toutes les situations et de conduire toutes les évolutions nécessaires. Vous évoquez d'ailleurs la demande de «souplesse» qui émanerait des employeurs et justifierait ce recours accru au contrat. Nous attendons de les entendre sur ce sujet [...] La FSU tient à l'occasion de l'ouverture de ces discussions sur la contractualisation, à saluer le travail accompli par les contractuels. Leur engagement est déterminant pour que les services publics fonctionnent. Pour la FSU, l'urgence est de régler la situation actuelle des contractuels qui est source d'inégalités entre agents contractuels, entre contractuels et titulaires, entre les femmes et les hommes mais aussi en ce qui concerne les salaires, la formation [...] Il s'agit aussi de lutter contre la précarité, ce qui supposerait d'ailleurs de mieux définir la précarité au travail, mais il est clair que les contractuels ont des conditions de travail difficiles pouvant augmenter aussi les RPS. La FSU continue de demander des discussions pour un plan de titularisation des agents contractuels, des discussions immédiates pour prendre les mesures nécessaires afin d'améliorer la situation actuelle des contractuels. >>>

**DÉCLARATION COMMUNE  
DES NEUF ORGANISATIONS  
SYNDICALES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE :**

«Les organisations syndicales CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT, FA-FP, FO, FSU, Solidaires, UNSA ont dénoncé le 4 avril dernier le document d'orientation du gouvernement "Refonder le contrat social avec les agent-es publics" parce qu'il ne correspond pas sur le fond à leurs attentes ni aux besoins auxquels doit répondre la Fonction publique aujourd'hui.

Nos organisations syndicales ont notamment pointé leur désaccord avec la volonté qui y est affichée d'un

recours accru au contrat dans la Fonction publique considérant qu'il s'agit d'une part d'une attaque contre le statut trahissant une volonté de détricotage de la Fonction publique et que, d'autre part, cela est contradictoire avec les décisions du Président de la République de faire de l'égalité – notamment salariale – entre les Femmes et les Hommes la grande cause du quinquennat.

Elles ont affirmé à l'inverse de ces orientations, la nécessité de procéder à un nouveau plan d'accès à l'emploi titulaire.

Le dernier rapport annuel de la Fonction publique confirme une progression de la part des non titulaires parmi les agents publics : un personnel sur



**ACTUALITÉ SYNDICALE**

cinq est aujourd'hui contractuel, soit près d'un million de personnes. Pour nos organisations, cette situation n'est bonne ni pour les personnels contractuels, dont les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération sont souvent défavorables, ni pour le service public. Cela génère de plus une inéquité entre agent-es et des disparités salariales majeures entre les Femmes et les Hommes. Nos organisations tiennent à rappeler que pour mettre fin à ce recours à la précarité dans la Fonction publique, il est nécessaire de mener une politique ambitieuse de recrutement de personnels titulaires assortie de dispositions plus contraignantes, pour

**QUESTION  
AU GOUVERNEMENT :**

Comment maintenir un service public de qualité en supprimant 120 000 emplois ?



On attend toujours sa réponse...

**Et vous croyez qu'on n'allait pas lui voler dans les plumes ?**

Découvrez ce que fait la FSU pour défendre l'emploi des fonctionnaires

En voir + sur [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)



les employeurs publics, permettant de ne pas reconstituer de nouveaux viviers de personnels contractuels et vacataires.

C'est pourquoi, nos organisations demandent une nouvelle fois, en parallèle d'un dispositif concerté permettant de nombreuses titularisations le plus rapidement possible pour faire suite aux mesures dites "Sauvadet", l'ouverture de discussions pour que soient améliorées les conditions de résorption de l'emploi précaire, de reconnaissance et d'application des métiers émergents et d'emploi des agents contractuel-les. Il s'agit particulièrement de faire respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'ensemble des employeurs publics.

comptez réellement ouvrir les discussions de ce chantier. >>

### CHANTIER RÉMUNÉRATIONS ET CHANTIER MOBILITÉ

En ce qui concerne les deux autres chantiers : seule la séance d'ouverture du chantier rémunérations, présidée par Olivier Dussopt en personne, s'est pour l'instant tenue. On y a appris, par la bouche de deux « experts » l'un économiste à l'OCDE et l'autre DRH du groupe Caisse des Dépôts, que les agents publics coûtaient (très et sûrement trop...) cher et/ou qu'il y avait nécessité de prévoir des clauses d'intéressement dans leurs rémunérations ne serait-ce que pour récompenser le mérite des meilleurs. On y verra plus clair dans les semaines prochaines sur les projets du gouvernement sur cette thématique. Nous avons tout de même été surpris de l'intervention du représentant de l'ADF qui ne verrait pas d'un mauvais œil la possibilité pour les élus locaux d'intervenir encore plus sur la rémunération des agents territoriaux en fonction des réalités territoriales (sic).

S'agissant du chantier mobilité la séance d'ouverture ne s'étant tenue que le 19 juin dernier, nous y reviendrons dans un prochain numéro de *Syndicalement vôtre*.

## ACTUALITÉ SYNDICALE

Enfin, nos organisations syndicales rappellent leur attachement à l'article 3 du Statut général des fonctionnaires qui précise qu'un emploi civil permanent doit être occupé par un fonctionnaire.

Elles attendent aujourd'hui des réponses à ces questions afin de connaître sur quelles bases vous

## LE CALENDRIER DES QUATRE CHANTIERS

|           | CHANTIER 1.<br>« Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ? » | CHANTIER 2.<br>« Comment améliorer et développer le recours au contrat ? » | CHANTIER 3.<br>« Comment faire évoluer la politique de rémunération ? » | CHANTIER 4.<br>« Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et facilité la mobilité ? » |
|-----------|---|--|---|---|
| AVRIL     | 9 avril   | 15 mai   |   |   |
| MAI       | GT 1 : 3 mai<br>GT 2 : 25 mai   | GT 1 : 31 mai  | 28 mai  |   |
| JUIN      | suites GT 1 : 15 juin<br>suites GT 2 : 22 mai<br>GT 3 : 29 juin           | GT 2 : 13 juin<br>GT 3 : 26 juin   | GT 1 : 27 juin  | 19 juin   |
| JUILLET   |   |  | GT 2 : 18 juillet   | GT 1 : 5 juillet<br>GT 2 : ?  |
| SEPTEMBRE |   |  | GT 3  | GT 2 : ?  |

5 MESURES QUI RÉDUISENT NOTRE POUVOIR D'ACHAT



# Le Gouvernement nous fait les poches

ACTUALITÉ SYNDICALE

Cinq mesures qui, cumulées depuis 2010, réduisent de plus de 1 % par an le salaire moyen net à payer des agent-es !

+ Nouveau gel de la valeur du point d'indice

+ Retenue pour pension et son augmentation programmée

+ CSG (très chichement et provisoirement compensée)

+ Rétablissement d'une journée de carence : les malades pénalisés-es

+ Report du PPCR

## 1/ POINT D'INDICE : À PEINE DÉGELÉ, DÉJÀ RECONGELÉ !

La valeur du point d'indice sert aux calculs de la rémunération des fonctionnaires. Le gel de ce point d'indice pendant six ans, de juillet 2010 à juillet 2016, a laminé le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Une mesure de dégel de 1,2% a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU. Mais la perte de pouvoir d'achat n'a pas été rattrapée par ce dégel qui s'est fait en deux fois (0,6% en juillet 2016 et 0,6% en février 2017). Un « dégel » limité et surtout temporaire puisque le gouvernement a décidé de le « congeler » de nouveau en juillet 2017.

Sur huit années, le traitement de base des fonctionnaires n'aura ainsi augmenté que de 1,2% ... Alors que d'autres efforts leur étaient demandés et que l'inflation les rendaient, chaque année, plus pauvres.

## 2/ LA « RETENUE POUR PENSION » ET SON AUGMENTATION PROGRAMMÉE

Un des effets de la réforme de 2010, menée par le gouvernement Fillon vise notamment à faire converger les retraites des agents du public vers celles du secteur privé. Cet alignement, qui fait passer les cotisations des fonctionnaires de 7,85% en 2010 à



11,10% en 2020, est progressif: chaque année, le pourcentage augmente de quelques dixièmes de point. Le taux de retenue pour pension (retraites) est passé de 9,54% du TIB en 2015 à 10,29% en 2017, soit une augmentation de 0,35 point. Pour maintenir le net à payer au 1<sup>er</sup> janvier 2017, il aurait fallu une augmentation de 0,8%.

Pour 2018, le taux passe de 10,29% à 10,56%. 0,27 point en plus, et donc quelques euros en moins sur le net à payer des fonctionnaires.

### **3/ LA CSG: TRÈS CHICHEMENT, ET PROVISoireMENT, COMPENSÉE**

Emmanuel Macron avait promis durant la campagne présidentielle que tous les actifs gagneraient à sa réforme de la CSG. Le gouvernement a pourtant fait une entorse à ce principe: les fonctionnaires sont les seuls actifs à ne pas y gagner!

Dès janvier 2018, les fonctionnaires devaient toucher une « indemnité compensatrice » de 1,67% de leur rémunération brute, destinée à neutraliser la hausse générale de la CSG. Agents statutaires, magistrats, militaires, ouvriers d'État, contractuels de droit public, maîtres dans l'enseignement privé, praticiens hospitaliers... Quelque 5,6 millions de personnes sont concernées. Cela ne s'est pas fait sans bugs et beaucoup ont vu, encore une fois, leur net à payer diminuer sans raisons.

A noter: la FSU a obtenu, avec d'autres syndicats, que les fonctionnaires recrutés en 2018 aient eux aussi droit à l'indemnité compensatrice (ce qui n'était pas prévu).

A terme, cependant, les fonctionnaires seront encore perdants. Cette indemnité est en effet dégressive dans le temps: si, en 2019, l'indemnité compensatrice sera revalorisée sur la base des revenus 2018, elle sera, par la suite, pétrifiée!

### **4/ LE RÉTABLISSEMENT D'UNE JOURNÉE DE CARENCE : LES MALADES PÉNALISÉ-ES**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Instauré en 2012 sous Nicolas Sarkozy et supprimé en 2014 par François Hollande, le jour de carence pour les agents du public a été réinstauré par le gouvernement dans « une logique d'équité » (!) entre salariés du privé et du public. En clair: le fonctionnaire se paie son jour d'arrêt maladie.

Or, et comme on pouvait s'y attendre, les salariés du public ne sont pas davantage malades que ceux du privé. Selon une étude de l'Insee publiée en novembre 2017, le jour de carence appliqué en 2012 et 2013 a réduit « fortement » les absences pour raisons de santé de deux jours, mais augmenté celles de longue durée pour les agents de l'État! Dans le privé, où 3 jours de carence sont imposés, l'employeur compense souvent la perte de rémunération. C'est le cas pour les deux tiers des salariés selon l'Insee. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires.

## 5/ LE REPORT DU PPCR

Fin 2017, Gérald Darmanin annonçait le report d'un an de l'application du protocole PPCR, soit le report d'un an de mesures de revalorisation qui ne s'appliqueront pas en 2018 mais seulement en 2019 !

Le PPCR («Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations») est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires, obtenues par la FSU et d'autres organisations syndicales, lors de la précédente mandature, après une longue phase de concertation et de négociation. Son objectif est d'améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique.

4,4 millions d'agents, sur 5,4 millions, sont touchés par ce report (certaines mesures avaient d'ores et déjà été mises en œuvre en 2016 et 2017).

La FSU avait signé le protocole car il était urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la Fonction publique. Mais elle avait, «en même temps», souligné les insuffisances dont celle d'un calendrier, entre 2016 et 2020 selon les catégories, trop étalé. Et ce, après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire, soit deux mois de rémunération principale.

### REPÈRES CHIFFRÉS :

#### LE MONTANT DE L'ADDITION EST SALÉ

Selon l'INSEE, la perte cumulée de pouvoir d'achat des fonctionnaires s'établit à -9,2% depuis 2000.

De juillet 2010 à décembre 2015, alors que le point d'indice était gelé, les prix à la consommation ont augmenté globalement de 5,7% (source : INSEE), avec notamment une augmentation de 6,1% pour l'alimentation et de 9,2% pour les loyers. Dans la même période le SMIC a été porté de 1 365€ bruts en décembre 2010 à 1 466,62€ en décembre 2015, soit une augmentation de 7,7%.

Toujours selon l'INSEE, pour l'ensemble des trois versants de la Fonction publique, le salaire net moyen en euros constants a baissé de 0,1% en 2011, 0,8% en 2012, 0,5% en 2013. Or, ce sont 20% des agents qui sont rémunérés à un niveau voisin du SMIC. Parmi eux, beaucoup sont soumis à des temps partiels subis tels qu'ils se trouvent donc en situation de pauvreté. À quoi il convient d'ajouter que le salaire médian (soit le montant qui partage en deux moitiées égales la répartition de l'ensemble des rémunérations) des agents de la Fonction Publique Territoriale est de seulement 1659€ en 2013, quand il s'établit à 1763€ dans le secteur privé.

Pas de doute, sous couvert d'une rhétorique bien rodée reposant sur les soi-disant privilèges des fonctionnaires, on voit bien que nous faisons face à une vaste opération de pickpockets en bande organisée qui se poursuit impunément depuis des années. ■



ACTUALITÉ SYNDICALE

# Loi ELAN : un four de dangers pour l

## ACTUALITÉ SYNDICALE

Présenté le 28 mai aux députés (en « procédure d'urgence » pour une adoption cet été !), le projet de loi ELAN (Evolution du logement, de l'aménagement et du numérique) est un fourre-tout qui mêle le numérique au logement (que l'on soit locataire ou copropriétaire...), les normes de construction et des tas d'autres sujets, dans un mélange qui risque fort d'en camoufler les véritables enjeux... et dangers !

Qualifié de « touffu » et « touche à tout » par le Collectif Vive l'APL, ce projet aux 66 articles, se veut « ambitieux » pour ses promoteurs qui rêvent d'en faire l'outil pour « construire plus, mieux, et moins cher », mais en mélangeant les sujets et en renvoyant à des dizaines d'ordonnances censées en donner le détail, il apparaît surtout lourd de dangers pour l'avenir du logement social...

Ainsi y trouve-t-on des mesures concernant :

- ▶ la **simplification des normes dans le bâtiment**, qui vont réduire le code de la construction d'un cinquième de ses dispositions en remplaçant les « obligations de moyens » par des « objectifs de performance » !
- ▶ un **allègement des normes d'accessibilité aux handicapés** en revenant sur « l'accessibilité universelle » de la loi Chirac de 2005, et en réduisant brutalement à 10% le quota de logements répondant à ces exigences !

▶ une **accélération de l'acte de construire en supprimant des contrôles** et en promouvant les systèmes constructifs de préfabrication en usine, et en libérant les organismes HLM des concours d'architectes... toutes mesures inspirées par les lobbys des grands groupes de construction et des promoteurs style Bouygues et Eiffage, qui aimeraient bien faire oublier la triste expérience des collèges industrialisés Bender et Pailleron qui couvrirent le pays de « boîtes d'allumettes » de sinistre mémoire !

▶ la **création d'un « bail mobilité »** d'une durée de un à dix mois pour « assouplir » les contrats de location, mais qui s'apparente à un « bail de précarité » pour les associations de locataires... « Nous savons d'expérience qu'il sera détourné de son objet par des marchands de sommeil ou des bailleurs de mauvaise foi » affirme la CLCV !

▶ une **scandaleuse timidité sur l'encadrement des loyers**, réduite à une « expérimentation pour cinq ans » laissée à l'initiative des métropoles sur un périmètre de leur choix...

▶ un non moins scandaleux **élargissement des possibilités de vente de logements sociaux**, via l'article 29 de la loi. Le gouvernement ce fixe, avec cette loi, un objectif de 40 000 qui sajouteront aux déjà 9 000 vendus en 2016 !

▶ un **regroupement des offices** de moins de 15 000 logements pour atteindre ce seuil, et obliger toutes les SA d'HLM à rejoindre soit un groupe d'Action Logement (ex-1% logement) soit un groupe financier...

Comme l'écrivait dans une récente tribune du Monde Jean Lanco, ancien haut fonctionnaire au ministère du logement : « Un scénario de financiarisation du logement social se dessine au détriment du bien commun au bénéfice de certains qui voudraient déjà pouvoir transférer des fonds du logement social vers le logement intermédiaire, sas idéal avant une privatisation »... Tout est dit ! ■

# re-tout plein e logement



ACTUALITÉ SYNDICALE



# Grand âge et autonomie des mesures largement

## ACTUALITÉ SYNDICALE

**Alors que l'INSEE prévoit que 5 millions de personnes seront âgées de 85 ans et plus en 2050, la question de l'amélioration de l'aide aux personnes âgées en établissement et à domicile conjointe d'un financement pérenne et solidaire de l'aide à l'autonomie est un enjeu de société de premier plan.**

**L**a ministre des Solidarités et de la Santé a présenté, mercredi 30 mai 2018, sa feuille de route « *Grand âge et autonomie* », pour relever le défi du vieillissement à court et moyen terme.

Face aux conditions de travail et d'accueil indignes, au manque de moyens et de temps nécessaires, aux situations de souffrances au travail et de maltraitance institutionnelle envers les personnes âgées dépendantes des mesures étaient attendues. Tout comme des réponses au mécontentement des personnels des établissements d'hébergement pour



# mie : ent insuffisantes !



## ACTUALITÉ SYNDICALE

personnes âgées dépendantes (EHPAD) et services d'aide et accompagnement à domicile (Saad) qui se sont fortement mobilisés depuis le début de l'année.

### DES ANNONCES QUI NE SONT PAS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Les annonces étaient d'autant plus attendues que la remise du rapport parlementaire des députées Iborra (LREM) et Fiat (FI) à l'automne dernier, puis les déclarations -au demeurant contestables- du président de la République, le 15 avril 2018, laissaient tout de même entrevoir la prise en compte des difficultés.

Pourtant rien de cela ne ressort de la feuille de route de la ministre.

Pour les EHPAD, l'enveloppe de 360 millions d'euros pour recruter du personnel soignant de 2019 à 2021 ne permettra que de couvrir environ 10% des besoins, tandis que celle de 36 millions allouée sur trois ans à la création d'astreintes infirmières -mutualisées entre établissements- compromet la généralisation de la présence infirmière de nuit et la sécurisation des accompagnements nocturnes. Par contre, elle aura un impact négatif certain sur les conditions de travail de ce personnel. Enfin, aucune mesure n'est envisagée pour assurer le suivi quotidien des résidentes par les médecins.

Pour ce qui concerne l'aide et le soin à domicile, les seuls 100 millions d'euros consacrés sur deux ans à ce secteur ne sont pas à la hauteur des enjeux du soutien à domicile des personnes âgées. Ils ne permettront que neuf minutes d'aide supplémentaires par jour. Cette somme d'ailleurs correspond au financement soustrait au secteur à domicile par la Loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS 2018) transférée précédemment aux établissements pour n'en rendre au final que la moitié : sacré tour de passe-passe !

Aucune mesure n'est prévue pour renforcer les effectifs durant l'été ou pour compenser la sup-

POUR CE QUI CONCERNE L'AIDE ET LE SOIN À DOMICILE, LES SEULS 100 MILLIONS D'EUROS CONSACRÉS SUR DEUX ANS À CE SECTEUR NE SONT PAS À LA HAUTEUR DES ENJEUX.



© Robert Kneschke - stock.adobe.com

pression massive des emplois aidés, la situation dans les EHPAD risque donc encore de s'aggraver.

### **LA FRANCE TRÈS EN RETARD**

En Allemagne et en Belgique le ratio moyen d'encadrement en personnel est de 0,8 pour 1 résident-e, au Danemark de 1,2 pour 1, tandis que la France avec 0,5 pour 1 est très en retard ! Et les mesures issues de la feuille de route de la ministre, au-delà d'un discours convenu, n'amélioreront pas de façon substantielle la situation de nos aîné.es en besoin d'accompagnement, ni de celle du soutien de leurs proches, tout comme les conditions de travail des personnels à domicile et en établissement. La mobilisation dans les EHPAD et les services

## **ACTUALITÉ SYNDICALE**

à domicile soutenue par l'Intersyndicale (CGT, Solidaires, FSU, FO, FAFP, CFDT, UNSA, CFTC, CGC, UFAS) en lien avec l'AD-PA a permis de mettre dans le débat public les problématiques autour du grand âge et de l'autonomie, poussant les pouvoirs publics à sortir de leurs retranchements. Toutefois, les mesures préconisées par la feuille de route « *Grand âge et autonomie* » sont largement insuffisantes au regard des besoins, en particulier en terme de prévention.

### **UN PLAN D'ACTION D'AMPLEUR PROPOSÉ ET UNE JOURNÉE D'ACTION À LA RENTRÉE**

Aussi un nouveau plan d'actions a été élaboré par l'Intersyndicale et l'association des directrices et directeurs pour que soient entendues, comprises et enfin prises en compte les revendications de ce secteur du médico-social :

- ▶ application du dispositif prévoyant un agent par résident, tel que prévu par la Plan Solidarité Grand Age ;
- ▶ abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des EHPAD, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que le retrait des décrets d'application ;
- ▶ arrêt des baisses de dotations induites par la convergence tarifaire ; maintien de tous les effectifs des EHPAD y compris les contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés ;
- ▶ amélioration des rémunérations, des perspectives professionnelles et de carrières, dans le cadre du Statut et des Conventions collectives nationales.

Ainsi dès le mois de juin, une campagne d'interpellation des député.es sera organisée en amont de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019 (PLFSS 2019) conjointement à la relance de la pétition au président de la République. Une nouvelle journée d'action unitaire sera programmée autour de la rentrée de septembre. ■

## **AIDES À DOMICILE : LES OUBLIÉES DE LA TERRITORIALE !**

Plus personne aujourd'hui ne nie la pénibilité et les conditions de travail inacceptables des aides à domicile. Ces agents sociaux territoriaux peuvent être auxiliaires de vie, aides ménagères... Mal rémunérées, mal considérées, ces femmes (pour la plupart : 2 % à peine des aides à domicile dont des hommes) exercent pourtant un métier à la fois difficile, physiquement et psychologiquement, et pourtant indispensable, en particulier dans nos sociétés vieillissantes.

Contrats précaires, temps partiels abusifs, rémunérations et indemnités dérisoires, couverture sociale insuffisante, isolement, épuisement professionnel... Et par-dessus tout, le sentiment de ne pas pouvoir faire son travail correctement, par manque de temps et de moyens.

Ces conditions de travail ne sont pas seulement intolérables pour les aides à domicile. Elles sont aussi incompatibles avec un service public de qualité : arrêts de travail à répétition, démissions fréquentes, difficultés de recrutement par manque d'attractivité du métier... Au final, ce sont les bénéficiaires, les personnes âgées, qui en paient le prix fort, par un service de moindre qualité pouvant aller jusqu'à des formes de « maltraitance involontaire », dénoncées par les aides à domicile elles-mêmes. Cette situation est connue depuis des années. Elle n'a que trop duré. Elle ne peut plus durer. Elle ne doit plus durer !

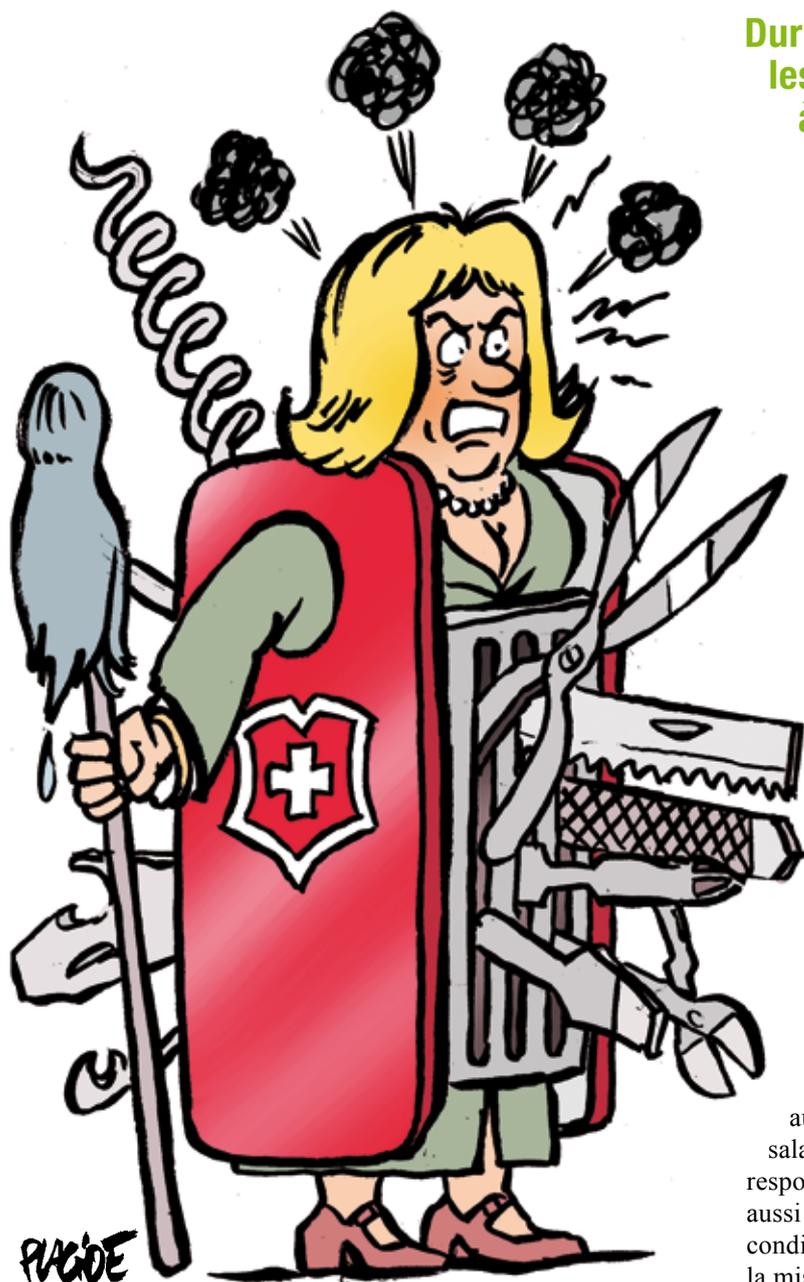
### **La FSU défend, pour les aides à domicile de la Fonction Publique Territoriale :**

- une revalorisation : de leur déroulement de carrière, des grilles indiciaires, du régime indemnitaire et des indemnités kilométriques ;
- des titularisations à temps complet et la fin des contrats précaires ;
- la rémunération et l'indemnisation intégrale de tous les temps d'intervention (prise en compte des temps de trajet et d'attente dans le temps effectif de travail, remboursement des frais kilométriques au réel...);
- une couverture sociale de qualité, avec participation de l'employeur (mutuelle, retraite, assurance voiture...);
- la mise en place de temps d'échanges et de rencontre entre aides à domicile, avec les bénéficiaires et leurs proches, inclus dans le temps de travail. ■

# Atsem : ce qui va changer, ce qui reste à obtenir



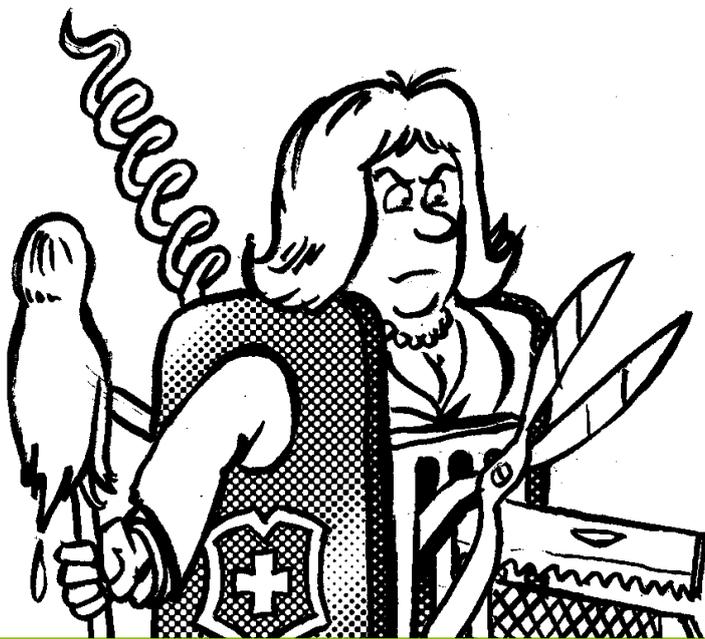
ACTUALITÉ SYNDICALE



Durant toute l'année 2017, les ATSEM se sont mobilisées à l'appel de l'intersyndicale, CGT, FO, FAFPT, SUD CT, FSU et ont fait entendre leurs revendications. Ces actions très suivies ont permis de poser l'ensemble des questions qui traversent la profession, qu'elles concernent le statut, la carrière, ou encore les conditions de travail.

**L**e décret 2018-152, paru le 1<sup>er</sup> mars 2018, était donc très attendu. Il redéfinit le métier d'ATSEM et ouvre des perspectives de carrière vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise et l'accès à la catégorie B dans le cadre d'emplois des animateurs.

C'est un premier pas mais qui ne répond aucunement à la revendication de grilles salariales à la hauteur des qualifications et des responsabilités des ATSEM. La lutte continue aussi pour une réelle prise en compte des conditions de travail qui se sont dégradées depuis la mise en place des rythmes scolaires en 2013.



## ACTUALITÉ SYNDICALE

### LES MISSIONS DES ATSEM CLARIFIÉES

**Avant :** les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.

Ils peuvent, également, être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

**Maintenant :** les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines\*

---

\***Les classes enfantines :** L'article 15 de la loi du 30 octobre 1886, modifiant l'article 7 de la loi du 16 juin 1881, a mis au nombre des écoles primaires publiques les classes enfantines publiques. Ces classes forment le degré intermédiaire entre l'école maternelle et l'école primaire. Elles ne peuvent exister que comme annexe d'une école primaire élémentaire ou d'une école maternelle. Les enfants y sont admis depuis l'âge de quatre ans au moins à celui de sept ans au plus. Ils y reçoivent, avec l'éducation de l'école maternelle, un commencement d'instruction élémentaire. (Décret du 18 janvier 1887, art. 2.)

ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative.

Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers.

Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire.

Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa (mise en œuvre des activités pédagogiques) et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

### ANALYSE SNUTER-FSU :

► La notion d'animation des activités disparaît. Les ATSEM peuvent désormais participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants.

► La notion de jeunes enfants disparaît au profit des enfants de classes maternelles ou enfantines (entre quatre et sept). Cette précision est importante. En effet, l'interprétation des missions des ATSEM n'est plus permise. Les ATSEM ne peuvent exercer leurs missions QUE pour les enfants de classes maternelles ou enfantines. Une collectivité ne peut pas demander aux ATSEM travaillant en école maternelle d'intervenir (ménage, animation des temps périscolaires, garderies, restauration) auprès des enfants de plus de six ans, et pour les écoles bénéficiant de classes enfantines pour des enfants de plus de sept ans!

► Désormais, les ATSEM appartiennent à la communauté éducative. Leur présence au Conseil d'école n'est pas facultative, aux réunions éducatives aussi ! Ces moments doivent être décomptés de leur temps de travail ! Les ATSEM devront faire valoir ce droit !

► Enfin, une réelle reconnaissance des ATSEM qui travaillent dans l'animation des temps périscolaires ou en accueil de loisirs et mettent en œuvre des activités pédagogiques pour ces enfants. Et qui dit mise en œuvre dit temps de préparation. Là aussi décomptée du temps de travail !

### ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX PAR DEUX VOIES, LA PROMOTION INTERNE OU LE CONCOURS

#### Promotion interne

Peuvent désormais accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : les ATSEM comptant au moins neuf ans de services effectifs et les ATSEM comptant au moins sept ans de services effectifs et admis à un examen professionnel.

### Concours interne

Ouvert désormais aux candidats justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours de trois ans dans un emploi d'ATSEM. Le concours interne est ouvert pour les ATSEM dans la spécialité «hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines».

### MISSIONS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX

En plus des missions spécifiques au cadre d'emplois, les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de 3 années de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

### ACCÈS PAR CONCOURS INTERNE SPÉCIAL AU CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX (CATÉGORIE B):

Outre par la voie du concours externe, interne et troisième concours, les animateurs territoriaux peuvent désormais être recrutés par la voie d'un concours interne spécial sur épreuves ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'ATSEM au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15% du nombre de places offertes aux concours internes. Les grilles indiciaires des agents de maîtrise et des animateurs sont consultables dans le guide des carrières du SNUTER-FSU, en ligne sur le site [snuter-fsu.fr](http://snuter-fsu.fr).

### ANALYSE SNUTER-FSU :

► Il y a des avancées pour les ATSEM qui ne bénéficiaient d'aucune possibilité d'avancement à la promotion interne ou au concours interne. Mais ces perspectives nouvelles sont trop limitées, en particulier pour l'accès à agent de maîtrise qui suppose des missions d'encadrement et de coordination qui ne seront pas accessibles dans toutes les collectivités.

► L'accès par concours interne au cadre d'emplois d'animateur pose aussi question dans la mesure où il suppose la sortie du métier.

► Pour le SNUTER-FSU, les ATSEM, qui sont recrutées par concours sur titres avec épreuves (CAP petite enfance) devraient avoir les mêmes grilles de rémunération que les agents de maîtrise. C'est une revendica-

tion cohérente qui s'inscrit pleinement dans la perspective de l'égalité salariale homme-femme.

► Le décret qui vient de paraître est un premier pas qui répond à une partie des revendications des ATSEM. Mais qui ne résout pas l'inadéquation majeure entre la rémunération, les qualifications requises et les responsabilités assumées.

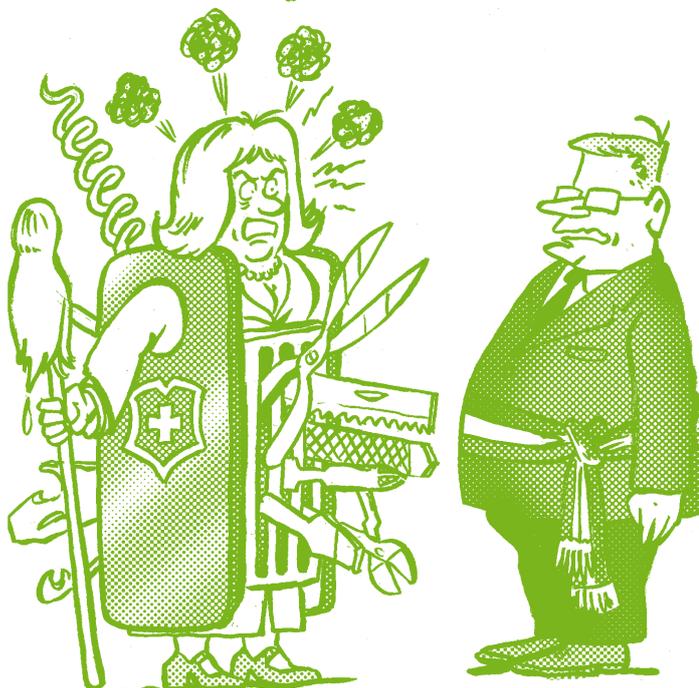
**La bataille continue pour la reconnaissance salariale et l'amélioration des conditions de travail de toutes les ATSEM!  
Ne lâchons rien!**



## ACTUALITÉ SYNDICALE

### ► 1 ATSEM par classe.

- Une formation continue effective: trop d'ATSEM ne partent pas en formation parce qu'elles ne sont pas remplacées.
- L'intégration immédiate des adjoints techniques, faisant fonction depuis de nombreuses années, dans le cadre d'emplois des ATSEM.
- La fin des temps non complets et de la précarisation pour ces personnels majoritairement féminins.
- Une prise en compte par les employeurs de la pénibilité de ce métier et des risques psychosociaux qui en découlent. En effet, le temps de présence et de travail journalier des ATSEM couvrent souvent une forte amplitude horaire (garderie du matin, journée dans la classe, la cantine, la garderie le soir, entretien des locaux et du matériel, les temps périscolaires,...).



# ASSISTANTES FAMILIALES UNE PROFESSION

**DOSSIER**

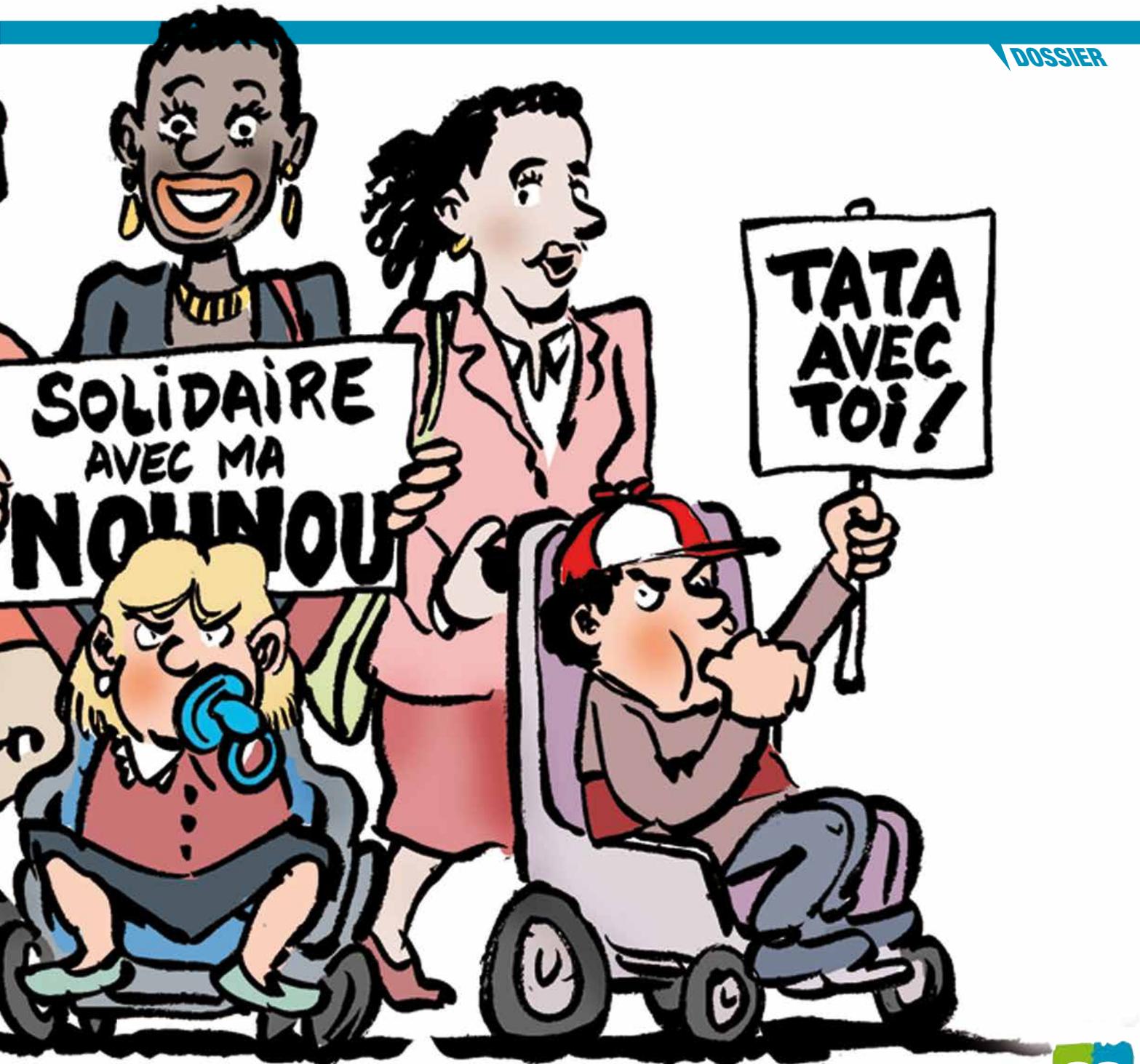
La situation des assistantes familiales (40 000, chiffres 2012 intégrant le secteur associatif agissant par délégation) qui accueillent à leur domicile près de 80 000 jeunes des services de l'Aide sociale à l'enfance des Départements est en crise ouverte.





# FAMILIALES : SOLIDARITÉ EN CRISE

DOSSIER





## DOSSIER

**L**es deux principales lois n° 92-642 du 12 juillet 1992 et n° 2005-706 du 27 juin 2005 ont consacré la volonté de l'Etat, sous la pression du secteur, de professionnaliser l'activité des assistantes familiales (agrément, formation obligatoire, diplôme d'Etat, nouvelles modalités de rémunération, intégration dans les équipes éducatives). Mais aujourd'hui, les politiques d'austérité, menées par un nombre croissant de Départements dans le domaine de la protection sociale à l'enfance, sur fond d'aggravation des profils des jeunes accueillis, ont stoppé ce processus de reconnaissance professionnelle. Dans ce cadre, la loi du 27 juin 2005, qui entérine la précarité pour toutes les assistantes familiales des conseils départementaux sous contrat de droit public, faute de droit à la titularisation, montre toutes ces limites.

### ISOLEMENT ET PRÉCARITÉ DES ASSISTANTES FAMILIALES

L'isolement des assistantes familiales reste la donnée majeure de la profession, sur fond d'une rémunération à l'enfant (peu rémunératrice au regard de l'engagement demandé) doublée d'une indemnisation journalière d'entretien dont le montant minimum fixé par l'Etat (taux inchangé de 3,5 fois le minima garanti) est tout à fait insuffisant (12,495 euros valeur 2018). Des Départements incluent dans cette somme 10, voir même 20 kilomètres de forfait de déplacement par jour !). Or, les déplacements pour assurer la prise en charge de ces jeunes sont souvent réguliers et importants (prises en charge médicales, vi-

sites aux parents, loisirs). Enfin les aides « directes » aux jeunes (argent de poche, habillement) peuvent être très faibles et même diminuent parfois de façon drastique comme dans l'Aisne. Des départements ne participent maintenant que de manière symbolique à l'aide aux loisirs sportifs ou culturels au nom du refus d'offrir aux jeunes accueillis des loisirs que ne pourraient pas leur offrir leurs parents !

### DE NOUVELLES PROBLÉMATIQUES D'ACCUEIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE DÉGRADENT

Si nombre d'enfants trouvent enfin dans leur vie quotidienne un lieu protecteur en famille d'accueil pour se ressourcer et s'épanouir, d'autres placés tardivement, aux problématiques psychiatriques lourdes sont à l'origine de faits violents et de traumatismes au domicile de l'assistante familiale.

Les violences subies peuvent être très graves. Ils ont pu conduire des collègues au suicide, comme en Haute-Vienne, sur fond de maltraitance institutionnelle.

Des Départements ont réduit drastiquement le financement de places en établissement, même ceux accueillant les placements d'urgence.

Bilan, les assistantes familiales, dont le prix de journée de l'accueil est souvent trois à quatre fois moindre sont très sollicitées pour des placements qui relèvent pourtant, souvent de structures spécialisées.

Le refus d'un placement peut coûter son emploi à une assistante familiale, la pression est donc grande. Le chantage à l'emploi n'est pas rare.

LE REFUS D'UN PLACEMENT PEUT COÛTER SON EMPLOI À UNE ASSISTANTE FAMILIALE, LA PRESSION EST DONC GRANDE. LE CHANTAGE À L'EMPLOI N'EST PAS RARE.



DOSSIER

## QUEL ACCOMPAGNEMENT ET QUEL SOUTIEN POUR LES ASSISTANTES FAMILIALES

On pourrait penser que cette nouvelle politique de placement se traduirait par un renforcement de l'accompagnement des assistantes familiales, mais aussi de leur protection face à la nouvelle typologie des jeunes accueillis. Loin s'en faut, les référents socio-éducatifs qui assurent les suivis sont aspirés par les fonctions administratives, les absences sont peu ou faiblement remplacées. En cas de violences des jeunes accueillis, les moyens consacrés à la protection des familles d'accueil (protection fonctionnelle) ne sont guère rapidement au rendez-vous, voir totalement inexistantes. Ces situations s'achèvent parfois par le licenciement de l'assistante familiale, faute pour elle d'avoir eu le temps de se reconstruire ou d'avoir eu des propositions d'accueil de jeunes moins problématiques.

## UN MÉTIER DE PLUS EN PLUS A RISQUES

Enfin plus grave encore, il est devenu fréquent que des jeunes accueillis dénoncent abusivement un ou des membres de leur famille d'accueil pour des faits de maltraitance. Dans l'immense majorité des cas les faits sont inexistantes mais les effets sur les familles d'accueil sont désastreux. Et pourtant, les Départements dès la moindre information de ce type suspendent les assistantes familiales et placent même ailleurs les autres enfants confiés. Ils précipitent vers de grandes difficultés morale et financière toute leur famille. Deux collègues de

DEUX COLLÈGUES DE GIRONDE ENTAMENT UNE GRÈVE DE LA FAIM DÉBUT JUIN... POUR DÉNONCER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.

Gironde entament une grève de la faim début juin... pour dénoncer leurs conditions de travail.

Les assistantes familiales demandent que la présomption d'innocence leur soit appliquée et que ne soient pas engagées, comme cela est le cas systématiquement, des mesures de protection largement infondées.

Il faut noter également l'absence totale d'indépendance de l'instance consultative des assistantes familiales et assistantes maternelles (CCPD) pour les affaires de remise en cause de l'agrément PMI (indispensable pour travailler) pour celles employées par le Conseil départemental. Cette instance n'émet certes que des avis mais elle est constituée pour la partie employeur uniquement par des conseillers départementaux ou des membres de son administration ! C'est pourtant la seule instance de régulation de tout contentieux. Tout y est souvent joué d'avance.

## UN MÉTIER DE MOINS EN MOINS ATTRACTIF

Symptôme majeur de cette crise, le non renouvellement des assistantes familiales qui partent à la retraite ou qui démissionnent, faute de candidates. L'attractivité du métier s'est affaiblie poussant les Conseils départementaux à lancer des campagnes de recrutement à grand renfort de publicité pour pallier à la chute des effectifs. Sans grand effet constaté.

Nous pourrions ajouter à ce sombre tableau le désengagement du gouvernement sur ce sujet: le Président Macron, n'a en effet pas jugé utile de conserver le ministère dédié aux affaires familiales. Plusieurs Départements, particulièrement réactionnaires,



## DOSSIER

dans l'aide apportée aux jeunes après 18 ans, se sont complètement débarrassés du sujet, comptant sur les assistantes familiales pour garder ces jeunes gracieusement jusqu'à leur autonomie (Manche, Haute-Vienne...). Certains, lancent même des appels publics à recrutement de familles d'accueil bénévoles pour accueillir des jeunes mineurs étrangers (Maine et Loire, Seine Maritime, Vienne...). Il y a là bien évidemment un retour inquiétant d'un abandon de la protection des jeunes et d'un rejet de la professionnalisation du métier.

### LE SNUTER-FSU ENGAGE POUR REVENDIQUER UN NOUVEAU STATUT

Pour le SNUTER-FSU, un nouveau statut s'impose construit autour de la titularisation des assistantes familiales, d'un véritable salaire revalorisé, d'un déroulement de carrière, de la protection réelle de leur vie familiale, de droits sociaux clairs et précis s'imposant aux Conseils départementaux, d'instances représentatives indépendantes des employeurs pour l'agrément et la formation professionnelle.

Il convient d'instaurer un dispositif spécifique permettant le reclassement des collègues reposant sur un véritable droit opposable à une formation qualifiante. Impossible de faire la liste exhaustive des revendications d'un métier dont on aurait pu croire en 2005 que les pouvoirs publics voulaient le valoriser. L'unité de l'ensemble des assistantes familiales pour un nouveau statut national est

à construire. Le SNUTER FSU et ses syndicats départementaux y travaillent.

**NOUS JOIGNONS À CE DOSSIER LA LETTRE, EN DATE DU 10 MARS DERNIER, D'ASSISTANTES FAMILIALES DE LA HAUTE-VIENNE À LEURS COLLÈGUES QUI A REÇU UN ÉCHO NATIONAL DANS LA PRESSE PROFESSIONNELLE.**

Madame, monsieur

Je suis une professionnelle à qui la Protection Sociale à l'Enfance confie des enfants abîmés par leurs parents, par la vie, par des troubles psychologiques, par des guerres.

Des enfant de zéro à dix-huit ans, à qui je dois apporter une sécurité affective et matérielle nécessaire à leur (re)construction. Je suis cette professionnelle titulaire d'un diplôme d'Etat d'assistant familial, participant aux formations, aux réunions, en espérant une reconnaissance de mon travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire...

POUR  
LE SNUTER-FSU,  
UN NOUVEAU STATUT  
S'IMPOSE

Mais je suis la professionnelle qui peut être «oubliée» lors de ces réunions, à qui on ne demande pas son évaluation ni ses observations faites lors de son travail quotidien avec l'enfant, ou celle dont les observations ne seront pas entendues et les propos déformés.

Je suis cette professionnelle qui, malgré les liens créés avec cet enfant, va subir toute sa colère et sa frustration, la faisant subir à l'ensemble de ma famille pouvant parfois la mettre en danger! Cependant, on me demande de l'accepter car c'est mon travail!

Je suis cette professionnelle qui travaille sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sans repos hebdomadaire, qui n'a que rarement ses trente-cinq jours de congé dans l'année, faute de remplacement.



## DOSSIER

Cette professionnelle qui a un statut hybride, «particulier», dépendant du code du travail, du code de l'action sociale, et des familles, du code de la sécurité sociale que l'on nous oppose au gré des convenances lors des litiges avec notre employeur...

Trois heures de SMIC par jour pour être cette professionnelle qui doit tout à la fois, être nounou, psychologue, secrétaire, institutrice, infirmière, taxi, cuisinière, lingère, la nuit comme le jour...

Trois heures de SMIC pour faire des milliers de kilomètres chaque année avec mon véhicule personnel afin de transporter ces enfants et une indemnité jamais revalorisée!

Un métier précaire où l'on perd une grande partie de son maigre salaire, lorsque l'enfant s'en va.

Il ne sera peut-être pas immédiatement remplacé selon les impératifs ou les «sanctions» que le service employeur nous infligera sans aucune justifications!

Je suis cette professionnelle qui peut perdre son emploi, son honneur, son couple, ses amis, sur la simple parole dénonciatrice d'un enfant mais aussi de ses propres pairs!

Je suis cette professionnelle à qui la présomption d'innocence est refusée, niée, bafouée.

Celle qui sera jugée et condamnée par son employeur bien avant de passer par un tribunal: suspension immédiate des agréments, retrait des enfants sans explications... pendant des mois parfois, le temps d'une double enquête... judiciaire et interne!

Je suis cette professionnelle à qui l'Etat confie un nouveau type d'accueil nommé MNA (Mineur Non Accompagné), sans formation, sans préparation, bref, sans filet! Qui ne peut pas refuser, même si elle ne se sent pas capable, au risque de se retrouver placardisée, voir licenciée après quatre mois de «salaire» d'attente! Soit un huitième de ses revenus!

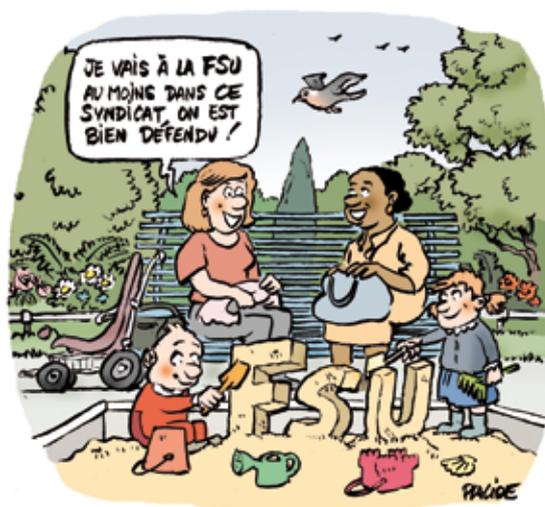
C'est une épée de Damoclès sur notre quotidien, usante, angoissante...

Je suis cette professionnelle en danger, qui crève parce que je ne suis «rien» pour mon employeur, juste le petit maillon manipulable et corvéable à merci!

Aussi je réclame:

- ▶ la fin de la précarisation avec une uniformisation des pratiques au niveau national;
- ▶ une vraie présomption d'innocence, appliquée et bienveillante;
- ▶ le maintien de notre salaire pendant l'enquête, qui rappelons-le, est neuf fois sur dix classée sans suite;
- ▶ l'arrêt de la maltraitance institutionnelle envers nous et surtout envers les enfants...

Les ASSFAM en ont marre d'être les oubliées de l'Aide Sociale à l'Enfance, nous sommes en colère! ■



# DU RESPECT POUR LES FORESTIERS-SAPEURS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE  
Hérault

**D**epuis 1976 les Forestiers-Sapeurs du Département de l'Hérault font un travail aussi remarquable qu'indispensable. Les résultats obtenus concernant la baisse très importante du nombre de départs de feu, comme leur capacité à circonscrire rapidement ces derniers en témoignent. 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 autocraques bien éloignées de l'engagement professionnel des Forestiers-Sapeurs comme des pompiers.

## ENTRETIEN ET PRÉVENTION EN PÉRIODE HIVERNALE

Les quinze 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-feu » 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 et font jouer de la tronçonneuse et de la débroussailleuse.

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 11 h à 19 h, jours fériés compris, car intégrés à l'ordre d'opération départemental « feux de forêts ».

Par groupe de deux collègues dans chaque véhicule équipé d'une citerne de six-cent litres d'eau (au moins) ils couvrent un territoire de cinq à six 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 sai-



## EN DIRECT DU SNUTER-FSU

son estivale. Ils sont aussi très souvent les premiers à intervenir avant l'arrivée des pompiers. Le département de l'Hérault, comme six 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...).

### 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 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.

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* ».

### DÉPASSER LES SUSCEPTIBILITÉS

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 puérile 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. ■

SYNDICALEMENT VÔTRE :

# DÉJÀ CINQUANTE

## ... avec un «U» comme utile

EN DIRECT



**Austérité = danger**  
L'austerité que nous vivons est bien celle de l'abandon du partage des richesses. Le danger de l'austerité est de laisser s'installer l'angoisse et l'incertitude sans cesse des efforts supplémentaires sans savoir comment s'en sortir responsable, et se donner à penser que le déclin est inévitable. Les incidences de la dégradation des services publics, des dépenses sociales, de la réduction des dépenses publiques, des dépenses sociales, la baisse de



Syndicalement VÔTRE n° 50 juin 2018

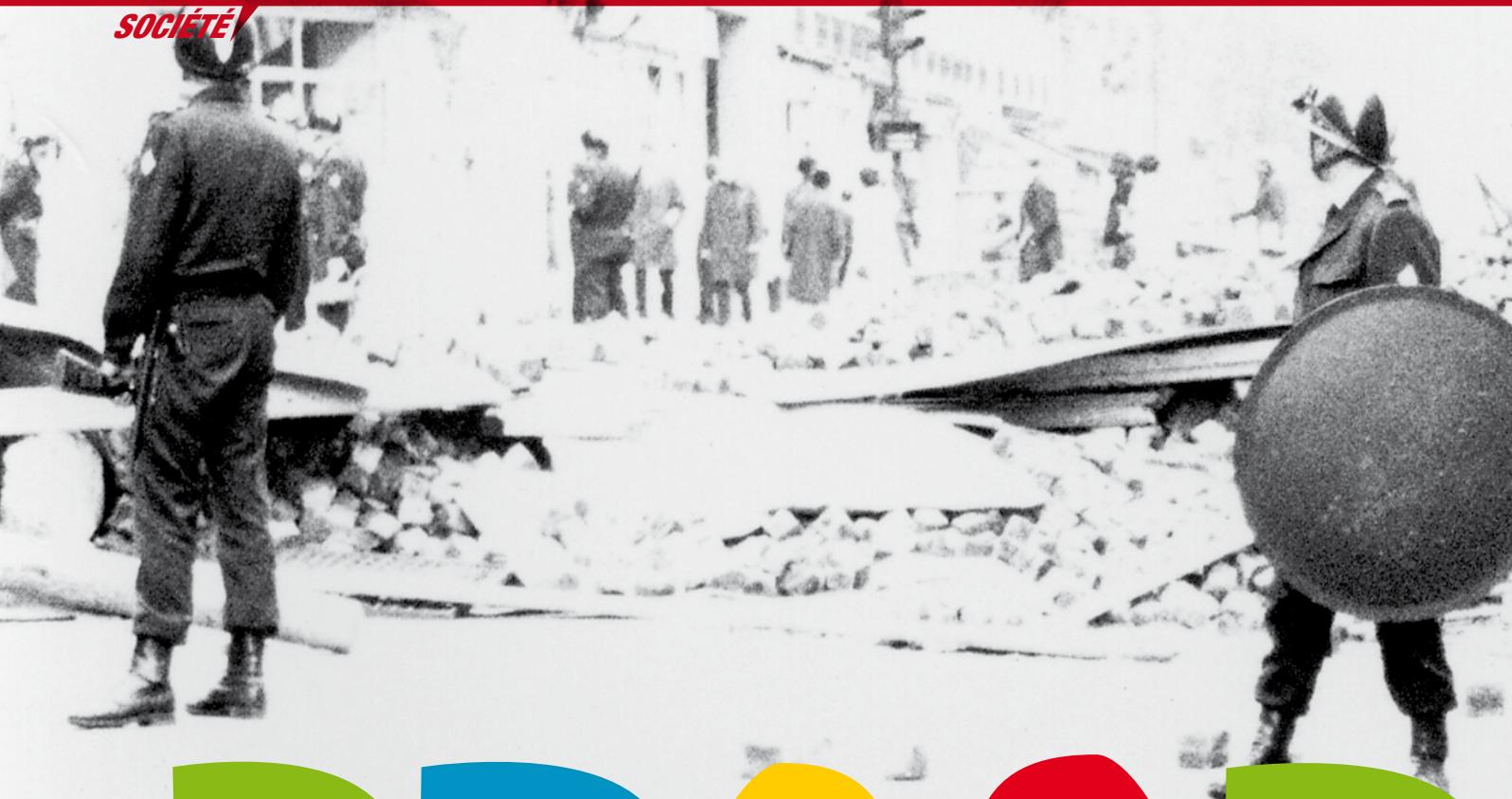


# NUMÉROS!



# L'IMSUR

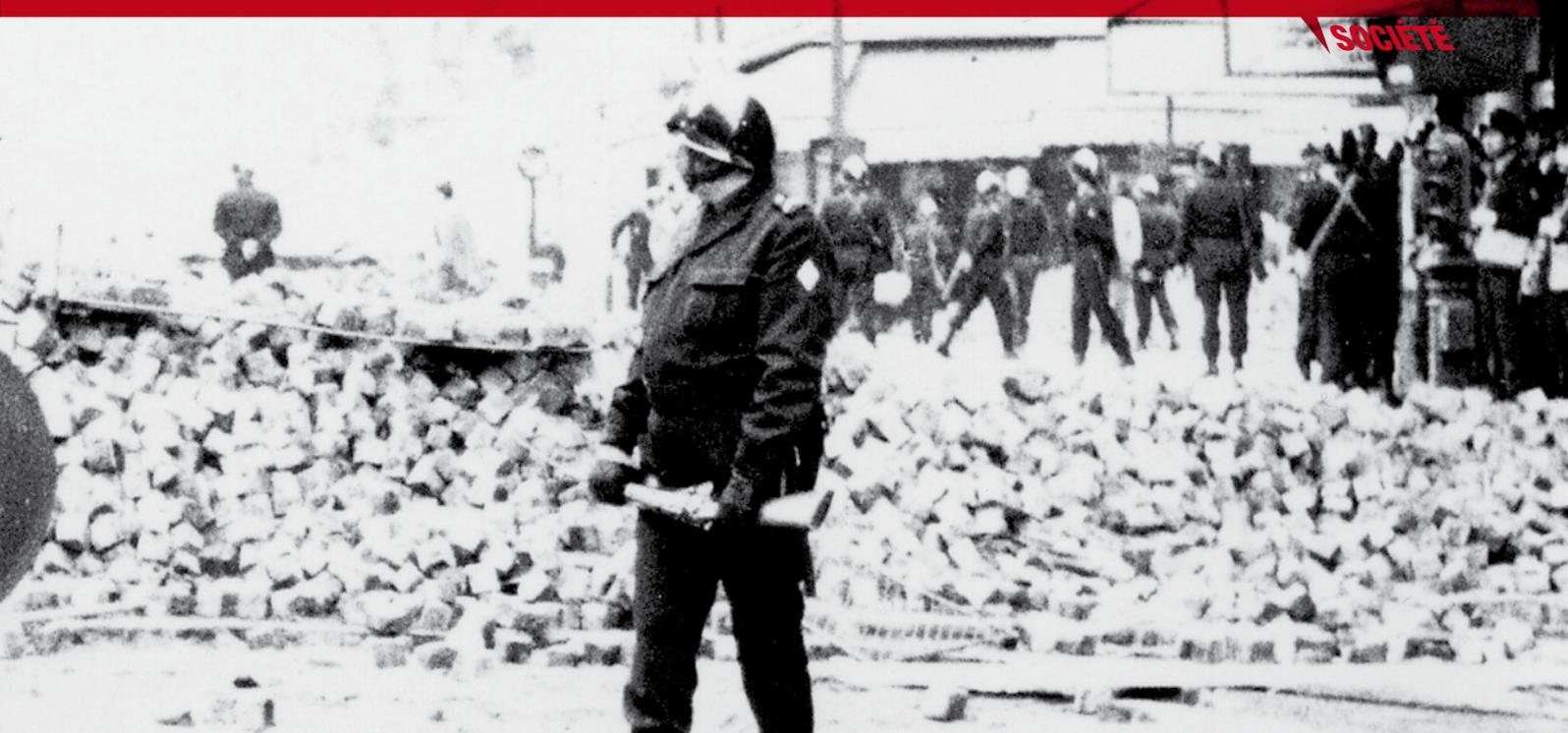
*SOCIÉTÉ*



# PROCR

# REFLECTION

SOCIÉTÉ



# EXISTENTE

MAI 68 : LES 50 ANS... D'UN DÉBUT

Les photographies qui illustrent cette rubrique ont toutes été prises par Jean-Pierre Deshayes durant les journées de mai.

Un grand merci à la Photothèque Rouge pour son précieux travail de conservation.



## **SOCIÉTÉ**



**A l'occasion de ce cinquantième anniversaire, les médias ont consacré nombre des rétrospectives aux événements de 1968, essentiellement sous l'angle de l'esthétique ou de l'anecdote, voire de la critique acerbe, avec parfois des renversements de perspective singuliers, comme dans le cas de France 3 consacrant un reportage sur les policiers de mai 68 ! A l'exemple de la chanson de Renaud, fut même organisée par France 5 l'accolade d'un policier et du vieillissant Daniel Cohn Bendit... La matraque l'aurait-elle emporté sur la fleur ?**





Les nombreuses «relectures» très «inventives» des événements de mai-juin 1968 montrent combien, comme y invitait Nicolas Sarkozy en 2007, et Marion Maréchal récem-

ment, il semble grand temps pour beaucoup de liquider l'imaginaire de mai, et d'enlever à ce soulèvement tout crédit, toute actualité dans ses dynamiques et ses revendications. A l'heure de la passion sécuritaire et autoritaire qui animent nos sociétés contemporaines, le fait insurrectionnel et les valeurs progressistes dérangent. Une bonne démocratie devrait être aseptisée, dans les urnes comme dans la rue.

En effet, à l'opposé du modèle permissif et joyeux de cet inoubliable printemps, c'est bien vers une société de la frustration que nous conduit la réalité des actuelles politiques néolibérales de l'offre, générant un décalage entre le rêve qu'elles promettent, et l'effondrement de l'intégration professionnelle des jeunes et du pouvoir d'achat qu'elles suscitent.

Seul un double retour, tant de la morale et du religieux, que de l'autorité, semble alors en mesure d'assurer la cohésion d'une république dont le caractère égalitaire et démocratique ne cesse de se dissiper.

## SOCIÉTÉ



## 1968 : LE MONDE EST ALORS EN EFFERVESCENCE

Revenons aux événements de 1968 ; le monde est alors en effervescence : les États-Unis s'enlisent dans une guerre du Vietnam qui suscite une indignation planétaire ; à San-Francisco débute en 1967 une révolution citoyenne culturelle pacifiste mettant en avant des modèles de gratuité et de participation des spectateurs, qui préfigurent les pratiques underground et la communauté du téléchargement, de l'internet et du logiciel libre actuel.

Nous sommes alors loin de «l'entertainment» contemporain, et de l'institutionnalisation de l'action culturelle, abreuvant en volume nos sociétés de produits culturels standardisés et peu émancipateurs. Les soulèvements se multiplient ensuite à l'échelle de la planète : Berlin, Rome, Tokyo, Prague, et bien sûr Paris !

## CONVERGENCE DES LUTTES

En France, sur le modèle d'une convergence des luttes que les américains avaient réalisé entre le combat pour les droits civiques et les





RUE  
PIERRE ET MARIE CURIE



«Flower Childs», se crée une convergence entre les mouvement ouvriers et les mouvement étudiants symbolisée par la grève générale unitaire et la grande manifestation du 13 mai 68 où défilèrent Alain Geismar (Snesup), Georges Séguy (CGT) et Daniel Cohn Bendit. Cette aspiration unitaire avait été portée par la FEN dès le 4 mai !

C'est aussi l'émergence de la parole publique écologiste, et d'un souhait de retour vers des pratiques agricoles plus authentiques (jardins de rue, exode urbain), qui annoncent les développements contemporains liés au développement durable et à l'agriculture biologique.

## SOCIÉTÉ

## LE GRAND TOURNANT POUR L'EMANCIPATION DES FEMMES



C'est également la mise en avant de la nécessaire mixité et de l'égalité hommes/femmes dans nos sociétés, et de la libération des mœurs. Notons qu'à l'heure où le ministre Blanquer souhaite un retour de l'uniforme à l'école, celui-ci avait été récusé par mai 68, et s'imposait alors dans certains établissements, notamment à destination des filles et des étudiantes.

Pour la sociologue Anne Querrien: «*Fini la servante du seigneur, la femme de son mari, la bonne de son maître, la secrétaire de son patron.*», mai 68 est le grand tournant de l'émancipation des femmes.

Il faudra néanmoins attendre 1972 pour que la loi autorisant la contraception (théoriquement depuis 1967), soit enfin appliquée, et 1975 pour que la loi Veil dépénalise l'avortement.

Cette dynamique d'émancipation est désormais torpillée par un chômage endémique qui frappe prioritairement les femmes ou les cantonne largement dans des situations de précarité ou de temps partiel subi. Elles seront d'ailleurs les premières victimes des réductions de postes annoncées dans la Fonction publique, seul pan du monde professionnel à être, à l'époque, fortement féminisé...

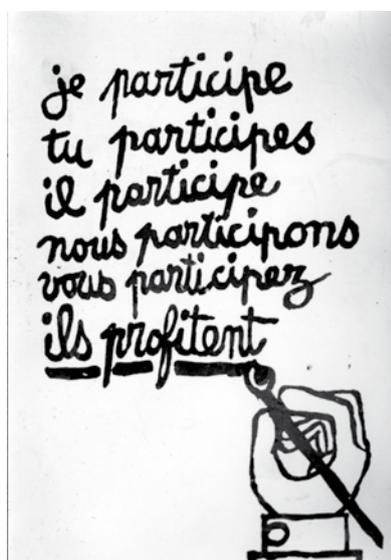


## DES AVANCÉES SOCIALES CONSIDÉRABLES

Par-delà la disparité des opinions politiques des manifestants de ce long mois subversif, l'évènement fut le point de départ d'avancées sociales considérables.

Les «accords» de Grenelle du 27 mai mettront fin au mouvement autour d'un certain nombre





d'engagements, parmi lesquels l'augmentation des salaires et des droits syndicaux (création des sections d'entreprise).

Par ailleurs, des propositions ambitieuses telles que la cogestion mèneront au renforcement des organismes paritaires existants, et à leur généralisation en 1982. La volonté du gouvernement actuel de réduire l'importance des CAP témoigne également de sa volonté d'en finir avec l'héritage de mai 68.

Mais surtout, alors que le ministre Gérard Collomb, annonce le 26 mai dernier la potentielle interdiction à venir du droit de manifester, souvenons-nous que le 1<sup>er</sup> mai 68 sonnait alors comme le retour du droit de manifester un premier mai, après 14 ans d'interdiction ! C'est dire que nous assistons à la déconstruction à rebours de tout l'édifice de progrès et de libertés individuels de ces dernières années, déconstruction dont la progressivité semble avoir dissimulé la violence.

## HÉRITAGE ET RÉÉCRITURE

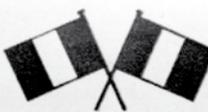
Le point de départ des soulèvements mondiaux de 1968 avait été la contestation de l'impérialisme américain. Alors que le récent embargo unilatéralement décrété par les États-Unis à l'encontre de l'Iran, accompagné de sanctions commerciales potentielles pour tout pays, montre que ces velléités n'ont pas disparu, il est également notable que la mondialisation n'est désormais que le nom actuel de l'exportation du modèle culturel et économique du libéralisme anglo-saxon. C'est ce que déplorait récemment l'économiste de la campagne d'Emmanuel Macron lui-même, Philippe Aghion, auprès du magazine *Alternatives économiques*. En effet, ayant promis de s'inspirer des cultures de compromis scandinaves, le président aurait finalement succombé à la facilité de l'application du modèle économique anglo-saxon du ruissellement de l'enrichissement des plus riches, bien peu corrélée dans les faits...

Si la tentation de réécrire l'histoire de mai 68 est forte chez ces contempteurs, pour en minimiser les mérites et les effets, il convient de se rappeler la dette collective (acquis sociaux et droits nouveaux) que chacun, même à son corps défendant, doit à cet événement.

Nicolas Sarkozy ou Emmanuel Macron auraient-ils été si heureux que cela dans la France d'avant mai 68, quand Yvonne De Gaulle, épouse du Général, jetait à l'Élysée l'opprobre sur les personnes divorcées ?

Rien n'est moins sûr... ■

## SOCIÉTÉ



APPEL DU 18 JUIN 1968

# A TOUS LES FRANÇAIS

*La France a perdu une bataille!  
La France n'a pas perdu la guerre!*

Les mandarins du syndicalisme et de la politique ont pu capituler, cédant à la panique, oubliant l'honneur, livrant le peuple à la servitude. Cependant, rien n'est perdu.

Rien n'est perdu, parce que notre lutte est une lutte permanente. Dans le monde entier, des forces immenses n'ont pas encore donné. Un jour ces forces écraseront l'ennemi. Ce jour-là, nous aurons conquis notre dignité.

Voilà, pourquoi, tous les français, où qu'ils se trouvent, doivent s'unir dans l'action, dans le risque et dans l'espoir.

**L'ESPRIT est en péril de mort!  
Luttons tous pour le sauver!**

**VIVE LA RAGE**

LA RÉVOLUTION  
P.O. Le Comité de l'information libre





**SNU**  
**TER**

## ***SYNDICALEMENT VÔTRE***

Journal du SNUTER- FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél.: 01. 43. 47. 53. 95 / Fax: 01.49.88.06.17  
/ Mail: [contact@snuter-fsu.fr](mailto:contact@snuter-fsu.fr) / Directeur de la Publication: Didier BOURGOIN / Directrice de la Rédaction:  
Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page: Vincent HUET ([huet.vincent@wanadoo.fr](mailto:huet.vincent@wanadoo.fr))  
/ Dessins: PLACIDE ([www.placide-illustrations.com](http://www.placide-illustrations.com)) / Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE  
(Clotilde POITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03) / Impression: ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011  
Marseille N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573 / Dépôt légal: juin 2018 / Prix: 0,80 euros

**LA FSU TERRITORIALE**



LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

**LA MNT AGIT !**



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Mai 2018 - TheLINKS - Crédit photos : Getty Images



**MNT**

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

83 % des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégradent.

**Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc.** Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur [utileauquotidien.fr/livre-blanc](http://utileauquotidien.fr/livre-blanc)



SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES