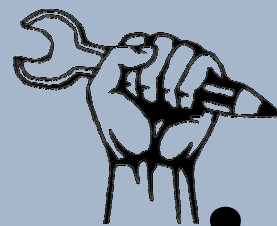


Comprendre

www.snuter34fsu.fr

& agir



Septembre 2018 - # 05 - Revue numérique de la Section FSU du Conseil Départemental de l'Hérault



#05

Fonctionnaire ta mère ! ❖ Actualité militante, juridique et statutaire ❖ Des questions et des réponses ❖ Médecins de PMI, sages-femmes territoriales et critères d'évaluation ❖ RGPD : un enjeu professionnel ❖ Elections professionnelles : comprendre les enjeux ❖ Homo informaticus : n'en jetez plus la coupe est pleine ! ❖ Discriminations au travail et dans la société, savoir lutter contre nos biais implicites ❖ Yacapa, les vieux fourneaux et l'obsolescence programmée de nos sentiments ❖ Sacré Graal, la Bataille du rail et la tristesse du samourai ❖ Bon à savoir ❖ Pour une rentrée engagée, syndiquez-vous à la FSU...



EDITO !

Quel été ! Mais quel été !!!

Le fiasco de Parcoursup, les cafouillages autour du prélèvement à la source, les affaires Benalla et Nyssen, les démissions de Flessel et Hulot et celle annoncée de Collomb....

De quoi faire fléchir le gouvernement dans sa course à la casse des salariés et des institutions ?

Que nenni !

Juste de quoi mettre en lumière ce que nous dénonçons depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron à l'Élysée.

C'est ainsi que les projets de révision constitutionnelle, de réforme des retraites, de la fonction publique, de la santé, de l'éducation ou encore le plan pauvreté ne sont -au mieux- que reportés.

Oui, reportés seulement. Pas repensés. Pas retravaillés. Et surtout, pas concertés...

Car le gouvernement ne prévoit pas de revenir sur ses décisions.

2/3 des Français se disent mécontents de la politique du président ? Qu'importe ! Le Président des riches garde le cap et poursuit la mise à sac de nos institutions.

L'État est géré comme une entreprise, sans préoccupation des enjeux sociaux, économiques, écologiques et démocratiques. Le plan anti-pauvreté se révèle être qu'un plan anti-pauvre.

Dans le contexte européen actuel où le populisme et l'extrême droite gagnent du terrain, les choix du gouvernement sont d'autant plus dangereux !

C'est une rentrée chargée qui nous attend. Pouvoir d'achat, emploi, retraites, conditions de travail, défense du service public et de ses agents, la FSU sera de tous ces combats, comme elle l'a toujours été.

Bonne rentrée à tou(te)s et bonne lecture.

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



	<p>CAP 2022 Vision privée - Fiction Publique 3</p>	
<p>12 RGD Un enjeu professionnel</p>		<p>16 Merci Patron !</p>
	<p>20 Elections professionnelles</p>	
<p>38 Discrimination au travail</p>		<p>28 Battre en retraite ?</p>
	<p>42 Lire, voir et comprendre</p>	
	<p>42 Lire, voir et comprendre</p>	<p>Homo Informaticus 27</p>

EN COUVERTURE !

Chaleureux remerciements à **Oups**, artiste villeneuvois pour la couverture et le crédit photo de sa célèbre Cox (page 3) .



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 mais également Julie, Paco et Maurice pour leur générosité et leur expertise. 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
N'imprimez que si cela s'avérait nécessaire





CAP 2022

Vision privée / Fiction Publique...



Le débat ouvert par le Président Macron sur l'avenir de la Fonction publique et des services publics risque de déboucher sur une profonde remise en cause de notre modèle social au lieu de le conforter. D'autant qu'il pose comme préalable l'objectif de baisse des dépenses publiques de trois points dans le PIB d'ici à 2022. Emmanuel Macron avait d'ailleurs annoncé ses intentions lors de sa campagne pour l'élection présidentielle en parlant d'un statut général des fonctionnaires «inadapté» et en prévoyant la suppression de 120 000 emplois sur le quinquennat... Déjà la loi de finances 2018 reflétait un véritable désarmement budgétaire de l'État avec la diminution programmée et assumée des recettes. Le 20 juillet 2018, dans l'indifférence générale due à « l'affaire Benalla » le Rapport Cap 2022 est « involontairement » rendu public. Maintenu secret sous le titre « service public, se réinventer pour mieux servir » ce document de 152 pages contient 22 mesures qui ont pour objectif, non pas d'élargir et d'améliorer les services publics, mais de permettre de réaliser d'ici à l'année 2022 une trentaine de milliards d'euros d'économies. Ce rapport avait été commandé par le premier ministre à l'automne dernier (Voir Comprendre & Agir #02, page 2), avait déjà été retoqué, car jugé trop timoré par le gouvernement... Les fonctionnaires, notamment les territoriaux, ont plutôt intérêt à s'y intéresser...

Que contient le Rapport Cap 2022 ?

Les 22 propositions du rapport sont regroupées en trois thématiques : "Changer de modèle" ; "Transformer les services publics" et "Éviter les dépenses publiques inutiles". Pour chacune des propositions, le rapport énumère les constats, fixe des objectifs, préconise des réformes et évalue les impacts attendus.

On vous livre avec leurs mots les 22 propositions développées dans le rapport. Accrochez-vous !

1- Refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation.

2- Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs :

- offrir davantage d'agilité et de souplesse aux employeurs publics et leur donner des marges de manœuvre accrues dans leur politique de recrutement ;
- encourager le dialogue social de proximité ;
- valoriser davantage les agents publics qui ont fait le choix d'aller servir dans des zones difficiles (par exemple les policiers, les enseignants ...), avec des carrières accélérées ;
- mieux connaître les besoins des managers et des agents ;
- mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste ;
- renforcer la transparence dans les procédures d'affectation.

3- Investir dans le numérique pour offrir un service public augmenté, plus efficient et qui réinvente ses relations avec les usagers.

4- Assurer le "dernier kilomètre" du service public dans un monde numérique.

5- Réduire le renoncement aux

soins, améliorer l'espérance de vie en bonne santé et désengorger l'hôpital.

6- Retarder l'entrée dans la dépendance et mieux prendre en charge les personnes concernées.

7- Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches.

8- Réduire les inégalités et placer la France dans les 10 meilleurs systèmes éducatifs mondiaux.

9- Augmenter et améliorer l'accueil dans l'enseignement supérieur en différenciant l'offre.

10- Mettre le demandeur d'emploi en capacité de construire sa recherche d'emploi.

11- Se loger mieux à moindre coût.

12- Simplifier les dispositifs sociaux au titre de la solidarité nationale et mieux accompagner ceux qui en ont le plus besoin.

13- Réduire les délais de jugement.

14- Assurer l'exécution de la totalité des peines d'emprisonnement ferme dans les délais, tout en supprimant la surpopulation carcérale.

15- Simplifier et diminuer le coût du dispositif de recouvrement des prélèvements obligatoires.

16- Aller vers une société "zéro cash" pour simplifier les paiements tout en luttant mieux contre la fraude fiscale.

17- Concentrer l'offre audiovisuelle publique sur le soutien à la création et l'information.

18- Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales. L'État doit notamment renoncer entièrement aux compétences qu'il a décentralisées. C'est pourquoi la revue des missions doit porter sur l'ensemble des niveaux de l'État, des services déconcentrés jusqu'aux administrations centrales.

19- Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale :
- de transférer la fonction comptable aujourd'hui exercée par des comptables publics agents de la DGFIP aux offices publics de l'habitat, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux d'une certaine taille (la fonction de recouvrement forcé serait conservée au sein de l'État).

- de regrouper au niveau de chaque établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre la fonction comptable de l'ensemble des communes qui le composent, avec une trésorerie par EPCI ;

- dans le même temps, pour les collectivités, le passage à la certification des comptes et la mise en place d'un compte financier unique seraient source de simplification et de responsabilisation.

20- Mettre un terme à toutes les interventions publiques dont l'efficacité n'est pas démontrée.

21- Mutualiser davantage l'achat public et développer les externalisations (mutualisation des achats pour les services départementaux d'incendie et de secours –SDIS- aujourd'hui gérés au niveau départemental), « rationaliser » les flottes d'hélicoptères de la sécurité civile, des services médicaux d'urgence (SMUR), voire de la gendarmerie et les moyens dédiés au traitement des appels d'urgence, en allant au-delà de la mutualisation de l'entretien qui a déjà été entreprise ; « fusionner » l'ensemble des centres de réception des appels d'urgence sur le territoire, entre le SAMU, la police et les pompiers.

Confier au secteur privé une partie des tâches réalisées aujourd'hui par l'administration. En rationalisant le périmètre qu'il doit traiter, des économies d'échelle peuvent être faites. Une meilleure définition des cahiers des charges peut également inciter les prestataires privés à rendre des services aux meilleurs coûts. Surtout, dans les cas que nous avons identifiés, l'externalisation décharge le service public de ce qui n'est pas son cœur de métier.

22- Faire payer directement l'utilisateur de certains services publics :

- favoriser la mise en œuvre d'un péage urbain dans les principales métropoles ;
- instaurer au niveau national une vignette poids lourds pour l'usage du réseau national non concédé



Le rapport CAP 2022 : des truismes au New Public Management

Nombres des points énoncés ci-dessus relèvent de truismes à faire rougir Monsieur De La Palice ! Qui peut être contre la réduction du « renoncement aux soins », ou encore le fait de « retarder l'entrée dans la dépendance », « réduire les délais de jugement », ou bien « renforcer la cohérence de l'action publique territoriale » ; le meilleur de tous en pleine loi Elan et après la suppression de l'encadrement des loyers à Paris : « se loger mieux à moindre coût »... ? Quel Gouvernement pourrait avoir pour objectif de renforcer l'incohérence de l'action publique ou d'accélérer l'entrée dans la dépendance ?

Nous en ririons si derrière ce qui s'apparente à des évidences parfois vides de sens (l'« activation des forces vives présentes sur le territoire » par exemple) ne se cachait pas une volonté de détricotage de notre modèle social en matière de service public. Derrière ces volontés convenues se dissimule le souhait de réduire le plus possible l'action de l'Etat et ensuite des collectivités territoriales en favorisant l'externalisation et les marchés publics...

La question des moyens est remplacée par celle de la seule organisation, les notions de rentabilité et d'efficacité deviennent le seul paradigme d'une politique qui singe le *New Public Management* si cher à Ronald Reagan et Margaret Thatcher. Le fonctionnaire est sollicité comme auto-entrepreneur de sa carrière et l'usager mobilisé en mythe du « self made man », unique responsable de son parcours vers l'emploi, quel qu'il soit.



Tous les domaines de la fonction publique y passent avec pour seul objectif avoué de « bâtir un nouveau contrat social » : de la santé, des prestations sociales, de la justice, de l'éducation, des transports, de la fiscalité, du logement ou encore de l'emploi. Les volontés d'économies d'échelles passent par le statut des fonctionnaires et la mesure récurrente de leur « efficience » : faire baisser la masse salariale en employant une plus grande proportion de contractuels, remettre en cause les règles de l'avancement, imposer davantage de flexibilité et annualiser leurs activités.

Pour l'éducation, les écoles comme les universités bénéficieront officiellement de plus d'autonomie, y compris sur le recrutement. Dans le réel les projets gouvernementaux relèvent de la déqualification des enseignants et de la recherche

de « fonds propres » pour les établissements...

Pour l'hôpital, le rapport Cap 22 part du principe que l'on peut obtenir de meilleurs résultats sans donner davantage de moyens, voire même que des économies sont possibles ! Pour les auteurs, bien soigner en allant plus vite n'est en rien contradictoire. Les personnels en EHPAD ou aux urgences vont particulièrement apprécier... Les autres credo sont le développement de la médecine ambulatoire, le paiement à l'entrée des hôpitaux (american way of life !), une meilleure coordination des acteurs sous peine de non remboursements, et le développement de la télémédecine dans les « déserts médicaux »...

Pour la Justice, l'utilisation accrue du bracelet électronique ne se justifie même pas par l'objectif d'une meilleure réinsertion, mais uniquement par le coût (10€ contre 100€ par jour de détention).

Pour l'action sociale : fini le RSA et autres revenus de transfert, une « allocation sociale unique » viendrait remplacer l'ensemble des prestations sociales et les allocations familiales seraient « enfin » distribuées « sous condition de ressources »...

Pour arriver à tout ceci de nouvelles étapes de décentralisation à destination des intercommunalités (écoles par exemple) et des Régions seront nécessaires. Mais les auteurs ont aussi pensé à la mise en place des péages urbains pour les véhicules les plus polluants dans les métropoles qui deviendront par conséquent inaccessibles pour les moins fortunés en véhicule individuel, ou encore le paiement de certains services publics par les usagers...

Ce rapport écrit par des proches du Gouvernement, issu du public comme du privé, répond au souhait du 1^{er} Ministre de réduire drastiquement les dépenses publiques. Il n'y a pas besoin de lire entre les lignes pour s'apercevoir qu'aucune des mesures préconisées ne vise à améliorer le service public, la qualité de vie des citoyens ou bien encore les conditions de travail des fonctionnaires. Les trois objectifs prédominants sont : économiser, économiser et enfin économiser.

.../...

Privatisation : pas la solution

Seuls trois Français sur dix souhaitent un transfert au privé intégral (9 %) ou majoritaire (21 %) de la gestion des services publics de proximité assurée par les collectivités locales au secteur privé. À raison puisque les privatisations n'ont amené par le passé aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire et l'exclusion d'une partie des usagers. Des collectivités ont au contraire réintégré des missions auparavant passées au privé. À Vierzon, la remunicipalisation de la restauration scolaire a permis de baisser le coût pour les familles, et aux enfants de manger bio. Idem à Annonay pour la gestion de l'eau, où le prix du mètre cube a baissé de 23 %. D'ailleurs les Français souhaitent très majoritairement (84 %) une augmentation ou à minima un maintien de ces services publics...



Le Dahu de la dépense publique

La FSU dénonce l'affirmation du Premier ministre selon laquelle la dépense publique serait « une addiction française » dont il conviendrait de se désintoxiquer. La France n'est pas « malade » de ses services publics. Elle a fait des services publics, auxquels les citoyens sont très attachés, un des piliers de son modèle social. Si la France a surmonté une partie de la crise sociale et économique, c'est bien grâce à eux. Pour la FSU, la modernité et l'efficacité des services publics nécessitent davantage des humains mieux formés et en nombre suffisant, que le seul recours à l'informatisation des procédures. Le statut des fonctionnaires, pérennisé et conforté, doit l'emporter sur le renvoi aux hiérarchies locales ou aux externalisations en marche forcée. La Fonction publique souffre du manque de moyens d'un travail collectif mais aussi du développement du nouveau management public qui a fragilisé ce travail collectif.

La France suradministrée?

Un rapport de France Stratégie, publié en décembre 2017, fait tomber quelques idées reçues sur la Fonction publique. Ainsi « la prise en compte de toutes les dépenses montre que l'écart avec les autres pays développés est plus resserré qu'on ne croit ». De plus, la France, qui a fait le choix de prestations sociales publiques et élevées, n'est pas particulièrement atypique. On compte dans notre pays 90 emplois publics pour 1000 habitants. Loin de la Norvège où on en dénombre 159. En France, les dépenses publiques de fonctionnement et d'investissement sont élevées, comme ailleurs ! Mais elle se distingue sur le fait que le principal poste des dépenses publiques est constitué par les prestations sociales (santé, retraite, chômage, logement, famille, minima sociaux). France Stratégie voit donc dans une France comparée avec les pays de l'UE et de l'OCDE, une nation plus socialisée qu'administrée.



Services publics : une proximité indispensable

Une enquête Ifop (1) initiée par le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) et publiée l'an dernier, met en lumière que neuf Français sur dix jugent les services publics utiles au quotidien, et estiment qu'ils contribuent à leur qualité de vie et leur bien-être. Deux Français sur trois considèrent globalement qu'ils sont en adéquation avec les besoins des citoyens. Ils se disent à la fois très attachés et considèrent très utiles les services comme la propreté, la sécurité (pompiers notamment), toute action en faveur de

Agents et emplois sous tension

Un tiers de l'effectif total des fonctionnaires, soit quelque 1.9 million d'agents - y compris environ 94 000 agents sous contrats aidés - travaillent dans la Fonction Publique Territoriale (FPT). Ils exercent dans les collectivités territoriales, communes, départements et régions, et dans les établissements publics à caractère administratif liés à ces collectivités. Plus ils travaillent en proximité avec le public, plus ils sont appréciés : les agents communaux bénéficient d'une bonne image auprès de 75 % des Français. 10 % des effectifs de la FPT est catégorie A (direction et conception) ; 14 % catégorie B (application et maîtrise) ; et 77 % catégorie C (exécution). 75 % des agents sont employés par les organismes communaux et intercommunaux. Le taux de féminisation s'élève à 61 %. L'été dernier, les collectivités locales ont été mises en difficulté avec l'annonce brutale de Muriel Pénicaud de baisser le nombre de contrats aidés. Le rapport sénatorial Magner/Dufaut, publié en février, souligne que de nombreux secteurs ont été touchés dans la FPT.

L'État restreint les dotations, ce qui oblige les collectivités à augmenter la pression fiscale et/ou à supprimer des emplois, détériorant le service rendu aux usagers. Les agents qui font vivre les services publics de proximité sont tributaires de l'action de l'État qui devrait définir les prérogatives de chaque collectivité afin d'assurer la continuité des services de proximité, renforcer le système de péréquation pour garantir une égalité sur les territoires et interdire les privatisations.

l'environnement (eau, feu, collecte des déchets, assainissement...). Ils mettent aussi en tête de leurs préoccupations les services liés aux établissements scolaires – l'action des agents territoriaux y étant jugée très utile – au réseau de transport et à la circulation, aux personnes âgées et dépendantes et à la petite enfance (Protection médicale infantile, crèches municipales...). Même quand ils ne s'en servent pas directement, l'idée que ces services satisfont à des besoins d'intérêt général est largement partagée par les usagers.

Attention aux inégalités territoriales !

Mais selon la commune où ils vivent, les disparités sont importantes. Entre grandes villes par exemple, des inégalités sur la qualité du service d'éducation, de la culture, de l'animation, de l'aide sociale, sont avérées. Paris, Marseille, Nantes, Montpellier et Toulouse connaissent des situations diverses, notamment en termes de dépenses de personnels par habitant.

Les collectivités ont aussi de plus en plus de difficultés à financer les services. En effet, la réforme initiée en 2014, après des premières baisses de dotation d'un montant de 11 milliards d'euros, leur impose à présent 13 milliards d'économie à réaliser d'ici 2022. L'égalité de traitement dans l'accès à ces services qui sont des biens communs, sur tous les territoires, va-t-elle encore perdre du terrain ? Les recompositions territoriales issues des lois MAPTAM et NOTRe vont-elles encore y contribuer ? Les agents de la FPT, qui font vivre les services de proximité et dont le travail est reconnu par les Français, risquent de voir leurs effectifs baisser et de devenir la variable d'ajustement de ces réformes. L'annonce de 70 000 suppressions de postes dans la FPT aura un impact tant sur les personnels, avec le recours aux contractuels, que sur les services rendus. Pourtant, la situation des services publics de proximité est déjà tendue dans certains départements alors que là, plus qu'ailleurs, ils contribuent à réduire les inégalités. C'est le cas en Seine Saint-Denis, dans un contexte de désengagement financier de l'État. Didier Bourgoïn, secrétaire général du SNUTER FSU, l'a affirmé (voir Comprendre & Agir 4, page 4) : « Il y a une baisse généralisée des budgets de fonctionnement et d'investissement. 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 ».



Les possibilités d'information, de consultation et de coopération à distance sont élargies, mais l'aspect « médiation », en contact direct et en complémentarité avec la population, va prendre une dimension nouvelle pour nombre de métiers de la « territoriale ». Le développement durable doit aussi devenir une priorité de l'action territoriale. Il reste donc à inventer les services de demain, ils devront répondre aux besoins fondamentaux et à l'égal accès de tous les individus sur l'ensemble du territoire, valeurs qui fondent l'utilité sociale des services publics de proximité.

Les travaux du Gouvernement risquent d'impacter durement la qualité du travail des agents publics et le statut des fonctionnaires, jusqu'à, nous pouvons le craindre, sa disparition progressive. Nous avons communiqué aux agents nos inquiétudes à la fois sur le devenir des instances paritaires, au recours accru aux contractuels comme à la rémunération au mérite (2). Il était important pour nous à l'occasion de la diffusion inopinée du Rapport CAP 2022 de vous aider à décrypter les volontés gouvernementales en matière de service public, mais aussi, de répondre aux idées fausses savamment entretenues sur la dépense publique et les services publics...

La Fonction Publique doit se moderniser, mais vraiment !

Mais si la fonction publique territoriale est très novatrice et regroupe aujourd'hui une extraordinaire diversité de métiers, elle doit s'adapter à de nouvelles configurations notamment dans les services à la personne et les moyens dédiés aux services aux personnes âgées et dépendantes. Par ailleurs, d'autres évolutions créent des besoins nouveaux. Les nouvelles technologies et l'expertise des usagers changent le regard sur les services. On parle de services publics numériques pour des Français qui s'estiment souvent mal informés sur les services publics de proximité.

- (1) <https://www.ifop.com/publication/les-francais-et-leur-service-public-de-proximite/>
- (2) Voir Comprendre & Agir #4, page 3 (http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/comprendre_et_agir_04.pdf) et le tract envoyé aux agents départementaux le 06 septembre (http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/tract_chantier.pdf). Par ailleurs vous pouvez encore signer la pétition sur les instances paritaires ici : <http://www.fsu.fr/Petition-pour-le-respect-de-nos-droits-PAS-TOUCHE-AUX-CAP-ET-CHSCT.html>

Le modèle libéral australien

Depuis 20 ans, dans un contexte de mise en concurrence exacerbée des économies nationales, les réformes de la Fonction publique se multiplient. De la Suède au Canada, en passant par l'Australie, les recettes sont toujours les mêmes, calquées sur le privé: réduction des effectifs, diminution des protections statutaires au profit de l'individualisation des carrières, renforcement du néo management.

L'Australie a ainsi mené au pas de charge dans les années 90 une série de réformes libérales, regardées attentivement en Europe. Privatisation des télécommunications, des banques (Commonwealth Bank), des aéroports, ainsi que du transport ferroviaire, réduction du nombre de fonctionnaires. En 1999, le Public Service Act, met fin à la sécurité de l'emploi dans la fonction publique fédérale australienne. Parallèlement sont instaurées des primes salariales en fonction du rendement, la décentralisation des décisions d'embauche et de licenciement, les négociations individuelles plutôt que collectives. La disparition des critères d'ancienneté dans l'avancement et les affectations au profit du seul mérite individuel, dans le but affiché de rendre la Fonction publique plus concurrentielle et plus productive, est aussi convoquée. Cette Nouvelle Gestion Publique (NGP) a servi de référence à de nombreuses réformes libérales des fonctions publiques dans le monde. Steve Sedgwick, commissaire australien à la fonction publique, déclarait à propos de cette expérience: « Au cours des vingt dernières années, la fonction publique australienne s'est concentrée sur l'amélioration de sa productivité et de son efficacité grâce à de profondes réformes organisationnelles et financières. » Dans l'Australie d'aujourd'hui, où se creusent les inégalités sociales, la question de la qualité des services rendus aux citoyens se pose.

FONCTIONNAIRE TA MÈRE !

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.

« Aider financièrement les entreprises à être compétitives est plus efficace que dépenser toujours plus pour l'état et les collectivités territoriales »...?

Réduire les financements de l'action des collectivités publiques sous prétexte d'augmenter les aides aux entreprises fait perdre de vue l'intérêt général.

L'action des services publics, à commencer par ceux assumés par l'état et les collectivités territoriales, parce qu'elle garantit l'accès aux droits élémentaires pour toutes et tous, parce qu'elle permet de répondre à des besoins sociaux élémentaires, participe aussi de la compétitivité de la France et donc des entreprises qui y sont installées. Elle en est même une condition indispensable.

Comment les entreprises pourraient-elle, par exemple, recruter des salariés formés s'il n'y avait pas d'investissement dans le système éducatif, aussi bien dans l'enseignement scolaire que dans le supérieur ? Comment pourrait-elle recruter des salariés si ceux-ci ne pouvaient utiliser des réseaux de transport collectif efficaces ou, mieux, se loger à proximité de leurs lieux de travail ? Comment le réseau routier continuerait-il de fonctionner sans les services de l'équipement des départements chargés de l'entretenir ?

La fonction publique et les services publics agissent dans l'intérêt général. Affirmer qu'il vaut mieux aider financièrement les entreprises et réduire les moyens de l'action publique revient à considérer que l'investissement au profit d'intérêts économiques privés suffirait à construire une société cohérente et créatrice de richesses au bénéfice de tous. Or, le marché ne crée pas de lui-même cette redistribution, et de moins en moins d'entreprises privées se préoccupent d'investissements à long terme dans leurs domaines d'intervention.

« On devrait réduire en priorité les postes de fonctionnaires qui n'ont pas d'utilité directe comme les personnels de la culture. »...?

L'accès à la culture n'a rien de superflu.

Cet accès est indispensable pour jouir pleinement de ses droits humains et il est un des facteurs qui permettent aux citoyens de s'émanciper et de faire société. Or, en ce domaine, les inégalités sont criantes. Le rôle des services publics, et donc des fonctionnaires, est de lutter contre ces inégalités et de permettre une vraie démocratisation de l'accès à la culture. Les faire disparaître aurait un coût social, mais aussi économique, considérable. Le nombre de fonctionnaires en charge de la culture est déjà considérablement réduit et cela n'est pas sans conséquence pour les actions de démocratisation culturelle sur le terrain (festival, musées, spectacles, concerts, expositions...).

Par ailleurs, la culture est une activité aux retombées économiques importantes (que l'on songe aux festivals durant l'été). En effet, l'étude récente publiée par le ministère de la Culture

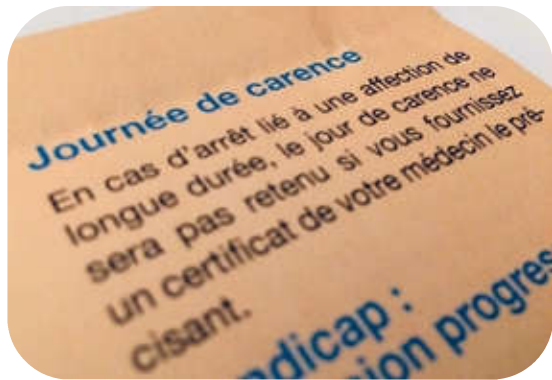
démontre que les retombées économiques des activités culturelles dégagent un solde positif de quatre milliards d'euros par an. C'est la preuve que l'efficacité de l'action culturelle de l'Etat ne peut que s'évaluer globalement, en prenant en compte non une ligne comptable mais les effets induits d'une activité auprès de tous les acteurs concernés. On ne peut pour autant se réduire à évaluer la culture à l'aune de cette évaluation économique, si utile soit-elle. La culture vaut pour elle-même, pour la profondeur humaine qu'elle révèle. Elle participe au rayonnement d'un pays et à l'émancipation de ses citoyens...■

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 enseigne en maternelle dans les Hauts-de-Seine.



Des questions et des

réponses



Jour de carence et ALD

Nous avons interpellé par courrier la DGA-RH pour 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 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 4ème 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). C'est aujourd'hui chose faite car si l'administration ne nous a pas répondu directement (on en prend l'habitude) elle a suivi notre demande en informant les agents avec le bulletin de salaire qui a suivi. ■

DGA-AT : Forestiers-sapeurs et pompiers

Vous vous souvenez sûrement qu'en septembre 2017 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 mois de Mai 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). Début juin le Président a répondu à la FSU de son entier soutien envers le corps des forestiers en ajoutant que « *s'agissant du dispositif estival 2018, l'ordre d'opération feux de forêts est de la seule compétence de Monsieur le Préfet. Cependant, aucune évolution concernant l'engagement des forestiers sapeurs n'a été sollicitée ni par l'état-major du SDIS, ni par l'administration départementale* ». Des relations professionnelles respectueuses et apaisées, les forestiers n'en demandent pas plus. ■

Le RGPD en perspective

Le Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD) est applicable depuis le 25 mai 2018. Vous le saviez ou non mais c'est cette loi qui a amené tous vos contenus numériques à vous demander de valider leurs nouvelles conditions d'utilisations sur internet. Il impose une protection accrue des données personnelles et que cela soit au service RH en ce qui concerne les données « agents » ou les autres services, à l'image notamment de la DGA-SD, sur les données « usagers » le conseil départemental est concerné. Il nous a paru important de questionner l'administration sur ce qu'elle a pu et/ou ce qu'elle prévoit de mettre en place pour le respect de ce cadre réglementaire par une lettre ouverte envoyée le 30 août. ■

DGA-SD : SIAO

La FSU a écrit au DGA-SD afin de demander à ce que les réponses aux demandes Services Intégrés de l'Accueil et de l'Orientation (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 signifié 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. Fin juillet c'est le Directeur adjoint de la DGA-SD, Monsieur Aufrère, qui nous a répondu qu'il partageait notre « analyse de la nécessité pour ces derniers de recevoir notification d'une décision les concernant de la part de l'autorité administrative qui est l'auteur de ladite décision. ». Il s'est engagé pour que cette question soit évoquée avec les directeurs d'agence ou de MDS, dans la perspective d'une discussion « dès que possible » avec la DDSC. ■

LPFP :

contractualisation avec le Préfet

Par une lettre ouverte au Président le 03 juillet (que vous pouvez retrouver sur Dclic ou sur notre site internet : www.snuter34fsu.fr) nous avons demandé le contenu de la contractualisation avec le Préfet en matière de dépenses publiques. En effet la Loi de programmation des finances publiques pour 2018 à 2022, impose aux collectivités territoriales de « participer à la réduction de la dette et à la maîtrise des dépenses publiques », aussi, dans son article 29, elle impose aux plus importantes d'entre-elles, dont notre collectivité, une contractualisation avec le préfet au plus tard le 30 juin 2018. Si nous n'avons pas (encore) obtenu de réponses la publication quelques jours après de la liste des collectivités ayant refusé de signer où figurait le département de l'Hérault nous a permis de savoir. Il nous reste à connaître niveau maximal annuel des dépenses réelles de fonctionnement fixé imposé par le Préfet de l'Hérault. ■



ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

Réaffirmation de l'obligation de motiver les sanctions disciplinaires

La Cour Administrative d'Appel de Marseille a rappelée dans un arrêt du 3 avril 2018 que toute « décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivé ». En effet elle indique que la loi du 13 juillet 1983 dans son article 3 insiste sur la fait que " La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ". Il résulte de ces dispositions que le législateur a

entendu imposer à l'autorité qui prononce une sanction l'obligation de préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de la personne intéressée, de sorte que cette dernière puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée connaître les motifs de la sanction qui la frappe.

[CAA de MARSEILLE N° 16MA03775 - 2018-04-03 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036821039](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036821039)

Promotion au choix - Le refus n'a pas à être motivé

Un professeur d'Université avait saisi le tribunal administratif dénonçant l'absence de motivation du refus de l'administration de le voir accéder à un grade. La Cour Administrative d'Appel de Paris a indiqué dans sa décision que le refus de faire bénéficier un fonctionnaire d'une promotion au choix n'est pas au nombre des décisions individuelles refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit, qui doivent être motivées en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre l'administration et le public ;

[CAA de PARIS N° 17PA00699 - 2018-04-10 - https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036791159](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036791159)

La suspension d'un agent peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant

La Cour Administrative d'Appel de Marseille a estimé qu'il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire ; Une telle mesure de suspension peut être prise lorsque les faits

imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.■

[CAA de MARSEILLE N° 16MA04017 - 2018-04-03 - https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036821041](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036821041)

Notation d'un fonctionnaire territorial : En cas de contestation, il appartient à l'autorité d'apporter tous éléments de nature à permettre de justifier l'écart avec l'année précédente

La notation du fonctionnaire territorial repose sur une appréciation de la valeur professionnelle dont il a fait montre au cours de l'année écoulée, cet examen inclut nécessairement une comparaison avec la période précédente afin de permettre à l'autorité territoriale de tenir compte d'une éventuelle évolution de la manière de servir de l'agent.

Si ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que l'autorité territoriale attribue à un fonctionnaire une note chiffrée en baisse notable par rapport à celle obtenue par lui l'année précédente, il appartient à cette autorité, en cas de contestation, d'apporter tous éléments de nature à lui permettre de justifier cet écart.■

[CAA de BORDEAUX N° 16BX02544 - 2018-04-04 -](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036791116)

La modification de la fiche de poste d'un fonctionnaire peut être qualifiée de mutation d'office illégale

Dans une réponse à une question écrite du Sénat, publiée au JO du Sénat le 17 mai 2018, le Ministère de l'Intérieur a indiqué que « la fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente ».

[Sénat - R.M. N° 03370- 2018-05-17 - http://www.senat.fr/questions/base/2018/qSEQ180203370.html](http://www.senat.fr/questions/base/2018/qSEQ180203370.html)

Agent mis en disponibilité pour convenances personnelles - Conditions de réintégration

Il résulte des dispositions des articles 72 et 97 III de la loi du 26 janvier 1984, que le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles, d'une durée inférieure à trois années, a le droit d'obtenir sa réintégration dans l'un des trois premiers emplois devenus vacants que la collectivité est tenue de lui proposer. Cette réintégration doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

Un agent de la commune de Champigny-sur-Marne ayant refusé 4 postes correspondants à sa qualification s'est vu licenciée par sa collectivité, licenciement qui n'est pas entaché d'une erreur de droit ou de fait selon la Cour d'Appel Administrative de Paris.■

[CAA de PARIS N° 16PA00647 - 2018-04-10 - https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036791116](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036791116)



LA FSU TERRITORIALE
fsu@herault.fr 04.67.67.77.04



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Médecins de PMI et Sages-femmes territoriales

Les critères d'évaluation n'ont pas pour objet de faire porter l'évaluation du médecin sur les décisions médicales particulières prises dans l'exercice de ses fonctions.

Par une requête au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le SNMPMI, l'Association Nationale des sages-femmes, la FSU Territoriale et la CGT des services publics avaient demandé au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir le décret n° 2017-63 du 23 janvier 2017 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des Médecins de PMI et des sages-femmes Territoriales.



Le Conseil d'Etat a estimé que si le renvoi au décret du 16 décembre 2014 effectué par les dispositions du décret attaqué a pour effet de rendre applicables à l'évaluation des médecins territoriaux et des sages-femmes les critères des " résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ", des " compétences professionnelles et techniques ", des " qualités relationnelles " et de la " capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ", de tels critères d'évaluation n'ont pas pour objet et ne sauraient légalement avoir pour effet de faire porter l'évaluation du médecin et les sages-femmes sur les décisions médicales particulières prises par lui dans l'exercice de ses fonctions ;

Les requérants ne sont, par suite, pas fondés à soutenir que ce décret méconnaît le principe d'indépendance professionnelle des médecins rappelé par les dispositions des articles R. 4127-5 et R. 4127-95 du code de la santé publique citées au point 2 et pour les sages-femmes rappelé par les dispositions des articles R.4127-307 et R.4127-348 du code de la santé publique citées au point 2 ; Il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation du décret qu'ils attaquent...■

Médecins territoriaux : [Conseil d'Etat N° 409265 - 2018-05-16](http://conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213116&fonds=DCE&item=20) : <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213116&fonds=DCE&item=20>

Sages-femmes : [Conseil d'Etat N° 409252 - 2018-05-16](http://conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213115&fonds=DCE&item=19) : <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213115&fonds=DCE&item=19>

Un fonctionnaire en congé de longue durée ne peut prétendre au maintien de primes liées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais

La Cour Administrative d'Appel de Douai a rendu une décision en avril 2018 concernant le maintien de primes en cas de congé longue durée. Un fonctionnaire en congé de longue durée conserve, outre son traitement ou son demi-traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, le bénéfice de la totalité ou de la moitié des indemnités accessoires qu'il recevait avant sa mise en congé, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;■

[CAA de DOUAI N° 16DA01583 - 2018-04-12](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036811168) : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000036811168>

Fonctionnaire territorial maintenu d'office en disponibilité - Conditions d'ouverture des droits aux allocations d'assurance chômage

Il résulte de la combinaison des articles 72 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des articles L. 5421-1 et L. 5424-1 du code du travail qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité à la suite de sa demande de réintégration. L'emploi proposé par un employeur à un fonctionnaire territorial à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, susceptible d'être occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement. Un tel emploi peut être pris en considération pour rechercher si l'intéressé doit être regardé comme involontairement privé d'emploi.■

[Conseil d'Etat N° 406355 - 2018-06-20](http://conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213430&fonds=DCE&item=4) : <http://conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213430&fonds=DCE&item=4>

Suite en page 26



Le RGPD :

un enjeu professionnel !

Le Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD) est applicable depuis le 25 mai 2018. Vous le saviez ou non mais c'est cette loi qui a amené tous vos contenus numériques à vous demander ces derniers mois de valider leurs nouvelles conditions d'utilisations sur internet. Il impose une protection accrue des données personnelles des citoyens. A l'image notamment de la DGA-SD sur les données « usagers » ou de la DGA-RH sur les données « agents », le conseil départemental est tout particulièrement concerné. Il nous a donc paru important de questionner l'administration au mois d'août dernier sur ce qu'elle a pu et/ou ce qu'elle prévoit de mettre en place pour respecter ce cadre réglementaire. L'autre enjeu de cette interpellation est d'éviter que l'immense travail de cette mise en conformité ne soit pas assuré à moyens constants par des agents RH déjà surchargés. Comprendre les exigences de cette nouvelle réglementation doit nous permettre de prendre la mesure, dans chacun de nos services, des enjeux qu'elle contient et des besoins qu'elle exige. On vous explique tout ici.

Pourquoi le RGPD ?

Le règlement européen sur la protection des données ou RGPD est une directive européenne qui oblige toutes les entreprises et les administrations, qui gèrent des traitements de données à caractère personnel à respecter certaines règles concernant leur récolte, leur conservation et leur accessibilité. Aucune entreprise ni administration, y compris de pays se situant hors Union Européenne et transmettant des données personnelles de citoyen européen, ne peut y déroger. Avec l'avènement des traitements informatisés et d'internet le traitement des données à caractère personnel est un

maelstrom dans lequel plus personne ne s'y retrouve. Savez-vous exactement combien d'administrations et d'entreprises détiennent des données à caractère personnel qui vous concernent ? Connaissez-vous leur contenu ? Savez-vous ce qu'elles en font et qui y a accès ? Peut-on imaginer, dans le pire des cas, le drame que pourrait être le piratage à grande échelle des données de particuliers dans un objectif de ségrégation ou d'extermination ?

Aussi la finalité d'un tel règlement est de protéger les citoyens européens contre les utilisations malveillantes de leurs données privées.



fsu@herault.fr



Toutes les bases de données sont concernées, y compris celles des associations non-lucratives qui détiennent un ou plusieurs fichiers (quels que soient leurs formats, papier, numérisés). C'est aussi le cas des organisations syndicales... La nôtre a fait l'effort d'informer l'ensemble de ses adhérents sur le stockage et l'accessibilité à leurs données personnelles conformément à la législation. Pour l'anecdote, notez que seul le répertoire téléphonique contenu dans votre téléphone individuel n'est pas soumis au RGPD...

Qu'est-ce qu'une donnée à caractère personnel ?

Une donnée à caractère personnel est une donnée permettant d'identifier directement ou indirectement un citoyen européen : nom, prénom, lieu et date de naissance, adresse, numéro de sécurité sociale, adresse IP, numéro CAF, données biométriques, carte de paiement, photo, numéro de téléphone, CV, adresse mail, plaque d'immatriculation, numéros Carène ou Cirène, etc. En réalité, cette appellation concerne toutes les données pouvant être rattachées, de près ou de loin, à une personne. C'est là que nous prenons conscience de toutes les données que nous récoltons et que nous stockons au conseil départemental de l'Hérault, soit de manière non structurée (fichiers Word, Excel, etc.), soit de manière structurée dans les nombreux logiciels métiers. Nous évoquons donc pour notre collectivité le traitement quotidien de milliers de données à caractère personnel (papier ou numérisées) qui doivent répondre à un certain nombre d'obligations en termes de collecte, d'enregistrement, de conservation, d'accessibilité y compris en interconnexion. Bien évidemment, cette obligation ne concerne que les données dites structurées, c'est-à-dire mises dans un ordre de classification.



William Mébane - The New Yorker

Quelles sont les obligations imposées par le RGPD ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données exige une mise en conformité sur :

- La protection des données dès leur conception ;
- La protection des données par défaut donc la révision *a minima* de la charte informatique de la collectivité ;
- Le respect de la nouvelle législation en matière de récolte, y compris implicite, des données, leur conservation et leur restitution ;
- La tenue d'un registre interne des traitements qui regroupe tous ceux en cours d'exécution ou programmés dans l'avenir. Ce registre sera à présenter à la CNIL en cas de contrôle ;

- La réalisation d'une analyse d'impact sur la vie privée compte tenu de la sensibilité des données récoltées. Cette analyse d'impact doit être jointe au registre obligatoire afin de pouvoir être présentée au contrôleur de la CNIL ;
- Consulter la CNIL avant d'effectuer tout traitement concernant des données sensibles par l'intermédiaire du Délégué à la Protection des Données personnelles (ex-correspondant CNIL) ;
- Vérifier la conformité avec le RGPD de tous nos partenaires qui assurent une délégation de service public.

Un DPD plus fort qu'un CIL !

Comme nous venons de l'évoquer, depuis le 25 mai il faut se doter d'un Délégué à la Protection des Données personnelles (DPD). Comme au département de l'Hérault nous avons déjà un Correspondant Informatique et Liberté (CIL), c'est à lui que revient cette « nouvelle » fonction dont le niveau d'expertise est renforcé. C'est en effet lui, avec toute l'indépendance requise, qui a pour mission à la fois de sensibiliser les agents, les services comme les élus sur son contenu et le contrôle interne du respect de la réglementation en matière de gestion des données individuelles.

La nécessité d'un consentement explicite

Le Règlement Général sur la Protection des Données définit le consentement comme une « manifestation de volonté libre [...] ». Il va même plus loin en imposant le principe de consentement explicite comme un préalable à tout traitement de données à caractère personnel. Bannie donc la règle du

« qui ne dit mot consent » ! Simplement parce que le consentement explicite doit pouvoir être prouvé à tout moment par le responsable des traitements.

Pas question non plus de dissimuler la recherche de consentement dans une forêt de questions accessoires destinées à l'obtenir plus facilement ... Elle doit se distinguer clairement des autres questions présentes sur le formulaire de collecte et être écrite sous une forme accessible et en des termes clairs et simples. Le consentement doit avoir, selon le règlement, un caractère « éclairé et univoque » (art.4 du RGPD). Bien évidemment il doit être obtenu sans condition et peut être retiré par la personne à tout moment, sans aucune contrainte ni explication, et sans que cela ne lui interdise l'accès aux services dont il disposait auparavant (1).

.../...



Quel impact pour la collectivité ?

Le RGPD s'adresse à toutes les entreprises et toutes les administrations. Le conseil départemental de l'Hérault a déjà vécu il y a quelques années un contrôle CNIL. Si la situation de la DGA-SD n'était pas très brillante, la forme du contrôle (peu de moyen et un « téléguidage » interne des contrôleurs) n'avait pas permis la mise au jour de l'énorme capharnaüm que représentent les fichiers éparpillés sur les serveurs transversaux (dont certains relevaient pourtant de classement ethnique...). La nomination d'un Correspondant Cnil n'a pas abouti non plus sur une révolution des pratiques pour autant... Aussi, si les grands principes déjà présents dans la loi Informatique et Libertés n'évoluent guère, le RGPD exige un véritable changement de culture est exigé par le RGPD par le passage d'une logique de contrôle a priori basée sur des formalités administratives, à une logique de responsabilisation des acteurs. Ce changement de posture se traduit par une mise en conformité permanente et dynamique, corrélée à l'adoption et à l'actualisation de mesures techniques et organisationnelles permettant d'assurer et de démontrer l'optimisation de leur protection. Face à la volumétrie des données traitées par la collectivité, facile d'imaginer l'ampleur des réajustements à effectuer...

Si effectivement l'enjeu de la captation, du stockage et de l'utilisation de données personnelles dans un monde de plus en plus numérisé et en réseau est une raison suffisante pour réaliser l'importance d'un tel règlement qui prévoit de lourdes sanctions pour ceux qui ne le mettent pas en place ou l'enfreignent. Les entreprises privées risquent alors une amende administrative de 4 % de leur chiffre d'affaires annuel mondial (plus l'amende au tribunal pénal et les dommages et intérêts à la partie civile si une plainte est déposée), tandis que les administrations comme le conseil départemental de l'Hérault s'exposent à une amende administrative de... 20 millions d'€ après le non-respect d'une injonction de la CNIL (2) !

La mise en conformité ne se décrète pas, elle s'organise !

Il est donc aisé de comprendre que ce n'est pas le seul Délégué à la Protection des Données de la collectivité qui fera s'accomplir le miracle du respect de la réglementation, mais bien l'effort de l'ensemble des agents, à commencer par ceux de la DGA-RH. Prendre au sérieux cette nouvelle réglementation et le respect des droits fondamentaux des agents comme des usagers nécessitent des moyens. Aussi, nous nous questionnons sur les réels efforts du Département en la matière pour cartographier les traitements de données, notamment celles contenues dans les fichiers Excel, Word et autres logiciels domestiques. Dénoncée en d'autres temps en ce qui concerne la DGA-SD, aucune attention particulière n'a été apportée en matière d'accès aux droits et de responsabilités collectives et individuelles. Nous regrettons qu'un réel travail sur le long cours avec les agents et les représentants du personnel n'ait pas débuté. Aujourd'hui, il s'impose à tous...

Une DGA-RH sur tous les fronts

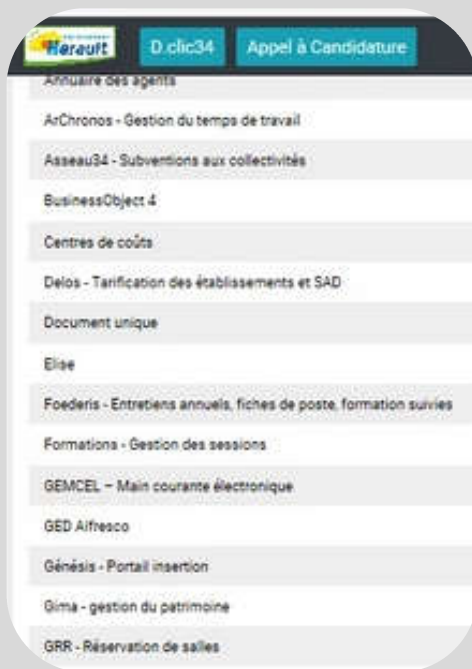
Parce qu'elles reçoivent et gèrent un grand nombre de données, les RH sont en première ligne pour l'application stricte de cette nouvelle législation. Cependant, au regard de leur charge de travail (arrivée imminente du prélèvement à la source, l'organisation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, un contexte de réorganisation de la DGA-RH dont nous ne connaissons pas (encore) les contours, etc.), le RGPD ne peut être une priorité soutenable sans renforts conséquents de personnels. En effet, comment les services RH peuvent-ils tenir un registre obligatoire précisant l'ensemble des informations nominatives détenues pour en faciliter la consultation et le contrôle de leurs usages ? Certains documents se retrouvent dans la collectivité sous divers formats, comme c'est le cas des entretiens professionnels. Comment les sécuriser ? Comment accéder à leur contenu ? Comme les administrés, les agents ont le droit d'accéder aux données qui les concernent, en obtenir une copie, les rectifier ou encore s'opposer à leur utilisation, et ceci dans un délai d'un mois et non pas de 60 jours comme l'indique les affichettes à destination du public (le délai de deux mois étant effectivement prévu mais comme une exception par l'article 12.3 du RGPD...) !

Pas de consentement explicite dans le rapport agent/collectivité...

Contrairement à vos sites et applications préférés, le conseil départemental ne vous demandera pas d'approuver explicitement la gestion de vos données individuelles recensées

notamment par la DGA-RH. Cela pourrait à première vue paraître paradoxal tellement le consentement explicite joue un rôle central dans cette nouvelle réglementation. Pourtant, la raison de cet « évitement » répond à une logique imparable : l'agent, comme tout salarié est lié à l'employeur par une relation de subordination qui empêche que le consentement soit considéré comme « libre » en raison du déséquilibre des forces en présence. Le RGPD précise dans son article 6.43 de manière on ne peut plus explicite l'incompatibilité entre liberté du consentement et subordination : « Pour garantir que le consentement est donné librement, il convient que celui-ci ne constitue pas un fondement juridique valable pour le traitement de données à caractère personnel dans un cas particulier lorsqu'il existe un déséquilibre manifeste entre la personne concernée et le responsable du traitement [...] » (3).

Vous l'aurez compris l'objectif du texte est de protéger les salariés contre un consentement implicitement « coercitif » qui contribuerait à l'affaiblissement de ses propres droits... Seule exception en ce qui concerne les candidats externes aux appels à candidature qui ne sont pas (encore) dans un rapport de subordination avec la collectivité. Ici, la collectivité doit obtenir leur consentement explicite et les informer des conditions de traitement des données contenues dans leur CV et autres documents fournis, et leurs droits de rectification et d'accès.



Applications métiers

L'enjeu syndical du droit des agents

Pour les agents, le respect de la réglementation en matière de traitement des données personnelles devra s'appuyer sur autre chose que leur consentement. La CNIL en donne une liste précise, mais globalement il faudra que la collectivité se conforme à une captation d'informations absolument nécessaires de tout point de vue (4) sans pour autant se cacher derrière la notion « d'intérêt légitime » présente dans le RGPD (5). Il ne s'agit donc pas d'un blanc-seing donné à l'employeur, notamment en vertu des principes de limitation des finalités et de minimisation des données qui impliquent une interprétation restrictive de « ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat ». La collectivité devra aussi obéir à certaines obligations légales en matière fiscale ou sociale notamment, de traitement spécifique de certaines données (numéro de sécurité sociale par exemple). Par conséquent, le respect des droits des agents en matière de traitements des données personnelles doit aussi être négocié et validé par les représentants du personnel de la collectivité. Aussi l'article 88 du RGPD (6) prévoit une articulation possible avec les conventions collectives qui viendra préciser les garanties apportées au respect des droits des travailleurs. En effet, « ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées, en accordant une attention particulière à la transparence du traitement, au transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe



d'entreprises, ou d'un groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe et aux systèmes de contrôle sur le lieu de travail ». Des dossiers individuels des agents, en passant par Chronos et autres liens intra et inter-services, nous aurons sans aucun doute matière à discuter...

En conclusion : aller au-devant des sujets

Le rôle du syndicat FSU du conseil départemental est de défendre les droits des salariés de la collectivité, des citoyens en leur qualité d'usagers de nos services publics, mais aussi les conditions de travail de celles et ceux chargés de mettre en place et d'appliquer une nouvelle réglementation. C'est ce que nous faisons avec le RGPD. Nous avons donc interrogé le mois dernier le directeur Général des Services pour qu'il indique les moyens techniques et humains mis à la disposition de la DGA-RH pour se conformer au plus vite à la nouvelle législation. Car si l'on témoigne chaque jour de la qualité du travail des personnels RH, nous pouvons légitimement nous demander comment, à moyens constants, ils peuvent faire face à ce surcroît de travail sans mettre en jeu leur responsabilité professionnelle.

Enfin, au nom de l'article 88 du RGPD, la FSU, soucieuse des droits fondamentaux des agents, demande instamment à l'administration des garanties contractuelles en matière de traitement des données personnelles des agents et de leurs utilisations. ■

- (1) « le consentement est présumé ne pas avoir été donné librement en cas de déséquilibre [...] si la personne concernée ne dispose pas d'une véritable liberté de choix ou n'est pas en mesure de refuser ou de retirer son consentement sans subir de préjudice » <http://www.privacy-regulation.eu/fr/r43.htm>
- (2) RGPD - Art. 83.6 - <http://www.privacy-regulation.eu/fr/83.htm>
- (3) <http://www.privacy-regulation.eu/fr/r43.htm>
- (4) CNIL - Licéité du traitement - <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre2#Article6>
- (5) En effet, selon l'article 6.1-f du RGPD, un responsable du traitement des données ne peut légalement traiter les données que si, entre autres choses, il dispose d'un consentement de l'utilisateur pour le traitement de ses données ou d'un « intérêt légitime » propre. Ainsi, l'intérêt légitime peut constituer une base juridique du traitement des données de l'utilisateur « à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée ». Le texte prévoit par conséquent que puisse être invoqué un intérêt légitime pour traiter des données sans le consentement des personnes concernées. Le règlement ne définit pas vraiment ce concept, mais il en donne quelques exemples comme la sécurisation des systèmes d'information ou le transfert des données entre les entités d'un même groupe. Mais pour l'essentiel, la signification de ce qui peut constituer « l'intérêt légitime d'une entreprise » à traiter des données personnelles risque d'être déterminée par la Jurisprudence... - <http://www.privacy-regulation.eu/fr/6.htm> - Il faut noter que le Code du Travail contient déjà en effet un article 1121-1 qui pose un principe général l'interdiction de prendre des mesures restreignant les droits et libertés des personnes qui ne seraient pas justifiées ni proportionnées par rapport à l'objectif poursuivi. (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900785>)
- (6) « Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens appartenant à l'employeur ou au client, aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail. Ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées, en accordant une attention particulière à la transparence du traitement, au transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe et aux systèmes de contrôle sur le lieu de travail. » - <http://www.privacy-regulation.eu/fr/88.htm>



MERCI PATRON !

Comme chaque jour, je suis inondée de mails.

Mais cette fois, ce jeudi 5 juillet 2018 à 14h07 précises, c'est LE mail !!

« En réponse à la demande de certains d'entre vous et afin de permettre à ceux qui le souhaitent de supporter l'équipe nationale lors des ¼ de finale de la coupe du monde de football, j'autorise, à titre exceptionnel, l'ensemble du personnel à quitter le travail à partir de 15h30, le vendredi 6 juillet.

Bien évidemment, la continuité du service devra être assurée.»

Quoi ????

J'ai mal lu !!!

Ha non ! C'est bien ça... Il y a match, donc nous sommes autorisés à quitter 1 heure plus tôt.

Ces maudites plages fixes qui m'empêchent de quitter plus tôt quand j'ai des heures d'avance (ce qui arrive souvent, vu la surcharge de travail...) sont donc « défixables » ???

Ça c'est une excellente nouvelle ! Merci beaucoup !! On a donc su tirer les enseignements de l'absence d'anticipation et de gestion de l'épisode neigeux...

Ce mois-ci, j'ai déjà 8 heures de créditées sur Chronos, profitons-en pour en récupérer une...



Ha mince, l'autorisation du Directeur Général des Services est conditionnée à la continuité du service... Normal, me direz-vous, sauf que comment déterminer qui reste et qui rentre chez soi... ?

Celles qui sont arrivées le matin grimées en supportrices ? Loupé, j'ai trop bon goût !

Celles qui connaissent le plus de noms de joueurs ? Loupé, à part Zidane et Cantona, je n'en connais aucun !

Celles qui savent expliquer ce qu'est un coup franc ? Loupé, je ne sais même pas ce que c'est !

Oui, oui, vous avez bien lu, je ne parle que de collègues femmes.

Pourquoi ? **Parce que dans mon service, nous sommes 56 agents, dont 51 femmes. Les 5 hommes que compte mon service se sont déjà portés volontaires pour « voir la France faire bouffer leurs frites aux Belges ! »** (Oui, les fans de foot semblent avoir du Verlaine, voire du Baudelaire, sur le bout de la langue...)

Commencent alors les tractations entre collègues...

Allez les filles, pour une fois, je ne serai pas la dernière maman à récupérer ma fille au centre aéré... !

Soyez sympas, j'ai des courses à faire... !

J'ai des heures à la toque que je ne peux jamais récupérer... !

Vous savez que j'ai 45 minutes de route... Pour une fois que je ne rentrerai pas à pas d'heure... !

Je pourrai enfin arriver à l'heure à mon cours de Pilates... !

Aucune qui ne souhaite profiter de la dérogation aux plages fixes pour voir le match de football !

Pourquoi ?

Peut-être parce qu'une grande majorité de femmes (et de nombreux hommes) se foutent royalement du quart de finale de la coupe du monde de football !

Vous saviez qu'à peine plus de 4 % des licenciés de la FFF (Fédération Française de Football, ndlr) sont des femmes ? Ça fait moins de 160 000 femmes licenciées. A titre de comparaison, elles sont 560 000 licenciées auprès de la FFE (Fédération Française d'Equitation)... De là à aller imaginer que du 11 au 23 septembre 2018, à la demande de certaines d'entre nous, nous aurions été autorisé-e-s à quitter le service en-dehors des plages fixes pour regarder les retransmissions des mondiaux d'équitation à Tryon en Caroline du Nord... Ne poussons pas le bouchon !

.../...

Ce qui est tout de même le plus surprenant, c'est de constater que dans une collectivité à grande majorité féminine (67.30% des agents pour rappel..), il est possible de déroger aux plages fixes pour l'un des sports les plus misogynes qui soit.

Pourquoi je dis cela ?

Non, non, je ne fais pas référence aux propos intolérables de Bernard Lacombe, conseiller du président de l'Olympique Lyonnais, en mars 2013 sur RMC (« je ne discute pas avec les femmes de football [...] elles devraient s'occuper de leurs casseroles » nldr). J'ose espérer que M. Lacombe a évolué en 5 ans...

Par contre, je fais pleinement référence à l'étude conduite par l'université de Lancaster en 2013 qui montre la corrélation entre la diffusion de la coupe du monde de football et l'augmentation des violences sexistes !

Une augmentation de 11 % le lendemain d'un match de l'équipe nationale, quelque soit le résultat de ce match.

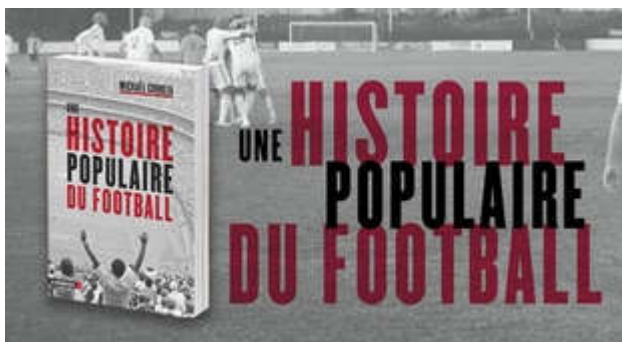
Le National Centre for Domestic Violence (association britannique de lutte et de défense des droits des femmes) avait déjà mené une campagne de sensibilisation sur le sujet au moment de la Coupe du Monde de 2014, avec un spot vidéo accompagné de ces mots : «Les violences conjugales en Angleterre augmentent de 25 % après un match de l'équipe nationale».

Comme l'ont rappelé France Info et France Inter les 5 et 6 juillet, dans leurs éditions matinales, ces chiffres se basent sur le nombre de cas (« actes violents ou menaçants ») rapportés à la police quotidiennement durant la coupe du monde. Ils sont donc plus que probablement en-deçà de la réalité, car les victimes ne rapportent pas systématiquement les abus subis.

M. le Directeur Général des Services, maintenant que nous savons que les plages fixes sont aussi facilement « défixables », merci d'y procéder pour nous permettre à tou-te-s, les presque 5000 agents placé-e-s sous votre autorité de récupérer nos enfants à des heures décentes, de les déposer le matin à l'école en prenant le temps de les embrasser avant de venir au travail, de faire nos courses avant que les caisses des hypermarchés ne soient saturées, de pratiquer une activité sportive qui commence à 16h30, bref, de nous considérer ! En tout cas merci de ne pas choisir à notre place les « événements » pour lesquels nous devons porter un intérêt.



Comment ils nous ont volé le football



Mickaël Correia, du kop (cette partie de la tribune où se regroupent les partisans les plus fervents d'un club) CQFD, mensuel marseillais de critique et d'expérimentation

sociales, entreprend un ambitieux projet, dans le sillage de l'historien américain Howard Zinn (*Une histoire populaire des États-Unis*). Alors que le football fut longtemps déconsidéré aux yeux de la gauche critique, qui y voyait uniquement un mastodonte économique, supporteur géant du capitalisme mondialisé, charriant nationalisme et sexisme, il rend compte d'une tout autre dimension de cette passion plébéienne, espace important de la contre-culture et de la résistance politique des milieux populaires — avec ses contradictions, comme en témoigne le culte ambivalent autour de Diego Maradona. Le lecteur rencontre les ultras égyptiens, aux avant-postes place Tahrir ; il retrouve l'international brésilien Sócrates dans les vestiaires de son club, les Corinthians, à São Paulo, où il avait lancé une expérience unique d'autogestion au cœur de la contestation de la dictature militaire. Il découvre Rino Della Negra, jeune joueur du Red Star de Saint-Ouen, qui, membre du groupe Manouchian, sera fusillé en 1944, ou les inventeurs libertaires d'un football à sept autoarbitré dans les usines occupées de Mai 68. Les héros du peuple sont immortels, surtout quand ils portent le bon maillot... (N Kssis-Martov - Le Monde Diplomatique - juin 2018)

Une histoire populaire du football, de Mickael Correia, Ed. La Découverte – Coll. « Cahiers Libres » - Paris - 2018 - 416 pages – 21€

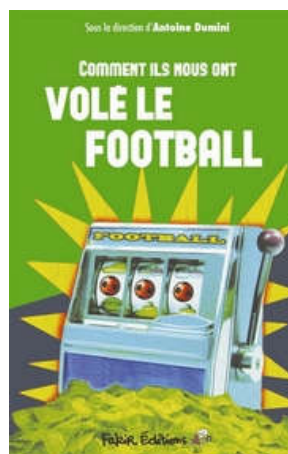
On tape dans le ballon depuis la cour de récréation. Entre les buts de handball, dessinés sur le mur du préau, on s'est esquinés les genoux pour sauver un penalty. Et le dimanche, qu'il pleuve, qu'il vente, on chausse encore nos crampons dans les vestiaires...

« *Que s'est-il passé alors ? C'est le même jeu, un ballon, deux équipes, quatre poteaux, et voilà que ce sport du pauvre brasse des milliards, s'exporte comme un produit, devient la vitrine triomphante, clinquante, écœurante du capital. Que s'est-il passé alors ? Rien, en fait. Juste que l'argent a envahi toute la société, lentement, depuis trente ans, et que le football en est le miroir grossissant.* »

C'est une histoire économique que ce sport nous raconte, à sa manière, des années 60 à aujourd'hui, de la libéralisation des ondes à la mondialisation des marques jusqu'aux fonds de pension.

Le ballon, comme un monde en plus petit.

Comment ils nous ont volé le football, la mondialisation racontée par le ballon – Fakir Editions – 126 pages – 6€



Le nouveau guide des carrières de la fonction publique territoriale (2018- 2019) édité par la FSU Territoriale est **disponible** dans la section FSU du conseil départemental de l'Hérault.

Il a été complètement mis à jour pour toutes les catégories, A, B et C en intégrant les évolutions prévues jusqu'en 2021 dans le cadre de PPCR.

Obtenez-le **gratuitement**
sur simple demande par
mail : **fsu@herault.fr**

Des rapports

Urbanisme, insécurité alimentaire et organisation commerciale dans les QPV

Capucine Frouin, étudiante en master 2 à l'Ecole d'urbanisme de Paris et stagiaire à l'ARS Ile-de-France, a réalisé un mémoire sur "Urbanisme, insécurité alimentaire et organisation commerciale dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville".

Il semble que l'environnement alimentaire ait un effet sur l'alimentation des populations dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville. Un lien entre surpoids, obésité et vie dans un quartier prioritaire semble exister : ces territoires concentrent des populations pauvres, qui sont globalement plus fréquemment en surpoids que les populations plus aisées. Cela s'explique en partie par l'environnement : ainsi, l'analyse des environnements alimentaires des quartiers défavorisés à une échelle internationale permet de mettre en évidence des caractéristiques peu propices à la sécurité alimentaire, et donc à une bonne santé.

La moindre disponibilité de certains produits sains et la surabondance de produits peu recommandés pour la santé influencent l'alimentation des populations de ces quartiers. Or, ces caractéristiques défavorables existent aussi dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville en Île-de-France.

Trois QPV d'Ile-de-France y sont étudiés. Cette étude montre comment l'organisation urbaine et commerciale des QPV participent à l'insécurité alimentaire des habitants. ■

[Fabrique Territoires Santé - 2018-08-02](#)

https://www.fabrique-territoires-sante.org/sites/default/files/master_2_environnements_urbains_mention_recherche_2017_cf.pdf



Impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale

Organisée en deux volets, l'un rétrospectif et l'autre prospectif, cette étude observe les effets des évolutions numériques sur les organisations, les métiers et le quotidien professionnel des agents territoriaux.

Ce premier volet de l'étude s'attache à décrire les impacts de la transition numérique, en observant les procédures, services et outils numériques déployés dans les collectivités sur les dix dernières années. Le volet prospectif sera engagé à la suite pour identifier les changements à venir à partir des enjeux actuels. Sa publication est prévue début 2019.

Les principaux enseignements de ce premier volet sont les suivants :

- **Une action publique plus efficiente** : la mise en place d'outils numériques dans les collectivités a permis de développer la gamme de services destinée aux usagers-citoyens et aux partenaires. Cette transition se caractérise par des changements d'organisation sous l'effet, notamment, du partage de l'information et de la mutualisation des services chargés du traitement des données.

- **La transition numérique, entre moyen et finalité** : alors que pour certaines collectivités, les outils numériques et l'e-administration ne représentent qu'une amélioration des services existants, d'autres placent les outils numériques au cœur de leur projet d'administration, comme un vecteur de modernisation et de performance des organisations.

- **Entre évolution au fil de l'eau et rupture** : des collectivités engagent de réelles transformations et anticipent les évolutions, quand d'autres semblent seulement les suivre au "fil de l'eau".

- **Apparition de nouveaux métiers et évolution des fonctions** : la transition numérique génère de nouveaux métiers dans les collectivités : animateur ou animatrice de communauté (community managers), directeur ou directrice des données (chief data officer), ou encore directeur ou directrice de la stratégie digitale (chief digital officer).

- **Entre valorisation et appauvrissement des activités des agents** : le quotidien professionnel des agents est diversement impacté par les services numériques. Alors que certains agents connaissent une valorisation notable de leurs activités avec davantage de responsabilités ou d'expertises, d'autres estiment que leurs activités professionnelles se sont appauvries avec la multiplication et la répétition des tâches de saisies et de routines informatiques.

[CNFPT - Document - 2018-07-16](#)

http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13746-etude_numerique-v12.pdf



Accidentalité des jeunes de 18 à 29 ans en lien avec leurs pratiques de mobilité

L'objectif de cette étude est d'approfondir le lien entre connaissance de l'accidentalité et pratiques de mobilité des 18-29 ans en vue de l'élaboration de nouvelles politiques publiques.

A partir du croisement des accidents corporels de la circulation survenus entre 2010 et 2016 et des données de l'Enquête Nationale Transport Déplacements de 2008, l'étude distingue et compare la population test des 18-29 ans à la population de référence des 30-64 ans, ceci afin d'analyser finement :

- Les 18-29 ans victimes d'accidents de la circulation ;
- Les 18-29 ans conducteurs impliqués dans un accident de la circulation ;
- Les 18-29 ans piétons impliqués dans un accident de la circulation.

Ce rapport comporte également une représentation cartographique des départements français particulièrement touchés par les problématiques routières de "mortalité des 18-29 ans", "alcoolémie des 18-29 ans" et "usage de stupéfiants des 18-29 ans". ■

[CEREMA - 2018-07-31](#)

<https://www.cerema.fr/system/files/documents/2018/07/Accidentalite%20des%20jeunes-Juillet%202018.pdf>



Elections professionnelles :

Comprendre les enjeux



Le jeudi 6 décembre 2018, tous les agents du conseil départemental de l'Hérault, titulaires et contractuel-les, éliront leurs représentant-e-s aux Comités Techniques (CT), Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour les agents titulaires, et Commissions Consultatives Paritaires (CCP pour les agents contractuels). Comme en 2014, il n'y aura pas de scrutin pour le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) car dans cette instance les représentants ne sont pas élus mais désignés par leur organisation syndicale sur la base des résultats du scrutin. Pour la première fois au conseil départemental de l'Hérault, la FSU Territoriale sera candidate et compte bien, grâce aux valeurs soutenues depuis maintenant deux ans et à vos suffrages, devenir représentative. Cette élection est aussi l'occasion pour les syndicats et l'administration départementale de reposer les fondements d'un dialogue social en souffrance depuis 4 ans...

Les nouveautés en quelques mots

Mixité proportionnelle pour les listes électorales

Pour la première fois, les élections professionnelles imposent à toutes les organisations syndicales la présentation de listes de candidat-e-s respectant la proportion de femmes et d'hommes constituant le corps électoral (article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Cela veut dire que les listes de candidat-e-s doivent respecter la proportion hommes/femmes de l'effectif pris en compte pour l'élection au 1er janvier 2018. Pour le conseil départemental de l'Hérault, il est comptabilisé 4716 électeurs avec une proportion de femmes de plus de 67%.

Il faudra donc que la liste en Comité Technique comporte cette même proportion de femmes candidates. Il en sera de même en Commission Administrative Paritaire ou chaque catégorie devra comporter des proportions hommes/femmes propre à la catégorie (Catégorie C : 52% de femmes pour 48% d'hommes – Catégorie B : 65% de femmes pour 35% d'hommes – Catégorie A : 81% de femmes pour 19% d'hommes). La désignation des agents qui siégeront en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS-CT) échappe à cette règle parce qu'elles ne sont pas des personnes élues bien que représentantes du personnel.



Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les contractuels.

Conformément à l'art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 les Commissions Consultatives Paritaires, forme de CAP pour les contractuels, sont mises en place pour la première fois. On vous explique tout ci-dessous !

Mise en place du vote électronique

Comme annoncé dans le précédent Comprendre & Agir (voir Comprendre & Agir #4 en page 18), notre syndicat a voté en faveur de la proposition de l'administration consistant à mettre en place le vote électronique pour l'ensemble des personnels de la collectivité. Même si le vote à l'urne reste symboliquement le plus « engageant » pour les agents et le plus plébiscité par les organisations syndicales, il ne pouvait être décliné au-delà des sites d'Alco à Montpellier et de Foch à Béziers, créant donc un vote à deux vitesses selon les agents. Avec le vote électronique, chaque agent, quel que soit son lieu de travail, aura par conséquent le choix de voter par correspondance au format papier ou de voter électroniquement de son domicile ou de son poste de travail sur une période de 8 jours allant du 29 novembre à 8h jusqu'au 06 décembre à 17h. L'organisation du vote « électronique et par correspondance » sera réalisé par un prestataire retenu cet été dans le cadre d'un marché public et selon un cahier strict de clauses techniques particulières (CCTP).

Notez que 6 points du territoire seront, sur la même période aménagés pour que les électeurs viennent physiquement effectuer leur vote électronique (a priori Saint Chinian, Béziers, Clermont l'Hérault, Frontignan, Montpellier et Saint Mathieu de Trévières). Ces espaces seront ouverts sous le contrôle des services RH du Département.

Pas de quorum obligatoire

Lors des précédentes élections un quorum de votants devait être atteint sous peine de recommencer le scrutin dans les semaines suivantes. L'organisation de ce type d'élection représente un travail considérable, certes pour les organisations syndicales et la mise en œuvre de leurs campagnes respectives, mais aussi et surtout pour les personnels de la DGA-RH qui y travaillent déjà depuis plusieurs mois. Personne n'avait donc d'intérêt à ce qu'un deuxième vote ait lieu. Notez qu'en 2014 la participation n'avait été que de 53,20% des inscrits... En 2018, la question du quorum ne se pose plus. Ce n'est pas pour autant qu'il faille négliger la participation au scrutin. Un taux élevé sera le signe d'une volonté des agents de faire évoluer le cadre et les conditions de leur travail ! Car si les instances CT, CAP et CCP ne sont que consultatives, pour aboutir dans ses revendications la représentation syndicale a besoin d'une assise solide.

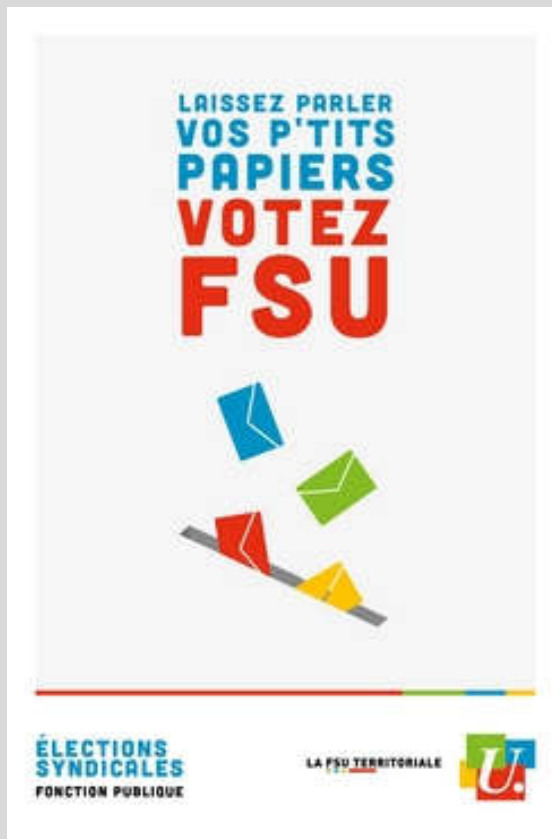
Pourquoi voter ?

Parce que les agents doivent avoir les valeurs et les représentants qu'ils méritent ! L'engagement syndical au conseil départemental de l'Hérault est plus que faible, à peine 10% des agents sont syndiqués. Et ce sont l'administration et l'exécutif qui profitent de cette faiblesse. La FSU a tenu compte de ce déficit d'engagement et d'intérêt pour l'action syndicale en essayant de faire du syndicalisme autrement : communiquer périodiquement (et non pas qu'au moment des élections ou des mouvements sociaux). Mais aussi communiquer mieux en étant plus pédagogique (expliquer les enjeux, argumenter les positions, etc.) et moins incantatoire quitte à ne pas chercher à satisfaire le plus grand nombre. Au-delà d'une organisation interne éthique et transparente et d'une action syndicale classique tournée vers les individus et les services, notre organisation s'est donnée un double objectif :

- **informer et rendre un service à ses adhérents** : revue de presse hebdomadaire, bimestriel d'informations syndicales locales, trimestriel sur l'évolution du statut et des cadres d'emplois ainsi que sur les grands sujets de la fonction publique territoriale, un mensuel sur les grands sujets nationaux autour des services publics et enfin un guide des carrières réactualisé ;
- **être présent auprès de tous les agents** en les informant et en suscitant des débats et des envies de s'impliquer dans ce qui forme la collectivité à laquelle nous appartenons, c'est notamment l'objectif de Comprendre & Agir la revue numérique qui, avec celui que vous lisez à cet instant, en est à son 5^{ème} numéro.

Tout ceci a pu se réaliser grâce à l'engagement et le dévouement des militants et sympathisants FSU du conseil départemental. **Car la toute jeune section FSU de la collectivité, qui n'existait pas aux dernières élections, ne bénéficie donc pour le moment d'aucun temps syndical ni de droits lui permettant de rencontrer les agents sur leurs heures de travail ou encore dans le cadre des heures d'informations syndicales. Si depuis deux ans la FSU s'efforce de combler ces handicaps par un investissement accru de ses adhérents (tous agents en poste !) et grâce à la confiance de nombreux collègues, nous aspirons désormais à disposer de moyens afin de développer de nouveaux niveaux de service et être présents et force de propositions pour tous les chantiers à venir !**

.../...





Si la FSU refuse la professionnalisation du syndicalisme et a inscrit dans ses statuts l'impossibilité d'avoir une décharge d'activité à temps plein, c'est pour avoir des représentants qui ressemblent aux agents, qui sont soumis aux mêmes préoccupations quotidiennes, aux mêmes exigences de travail et de rendre compte de leur activité. Nous tenons à être au côté des salariés, non au-dessus de leur statut.

En effet cette pratique syndicale vivante et créative est aussi exigeante en temps, et les résultats aux élections sur le scrutin du Comité Technique désignent certes le nombre de représentants élus, mais aussi une part* de la quotité correspondante de temps syndical alloué en proportion des scores de chaque organisation. Les élections professionnelles sont donc porteuses de sens sur plusieurs aspects :

- Quelle représentation syndicale souhaitons-nous être dans les instances paritaires ?
- Quelles revendications et quelles propositions et valeurs voulons-nous soutenir ?
- A quel type de syndicalisme souhaitons-nous donner les moyens de se développer ?

Par conséquent, voter aux élections professionnelles, c'est, dans tous les cas, l'occasion d'affirmer ou de réaffirmer l'intérêt que l'on porte à son environnement professionnel, son métier et son statut, c'est donner à l'organisation syndicale que vous choisirez du temps et donc des moyens. Voter pour la FSU, c'est donner un sens clair à son vote !

Voter pour quoi ?

Chaque agent votera pour deux scrutins. Nous votons tous pour une liste en Comité Technique, et pour une liste en Commission Administrative Paritaire si on est titulaire, ou bien en Commission Consultative Paritaire si on est contractuels et assistants familiaux. Il est donc très important de comprendre à quoi servent ces instances qui permettent l'expression des salariés de la collectivité.

Le Comité Technique

Le Comité Technique (CT) est une instance consultative composée des représentants du personnel et des représentants de la collectivité dont le nombre est déterminé en fonction de l'effectif des agents. Au conseil départemental de l'Hérault, les élus CT sont au nombre de 12 titulaires (+12 suppléants).

Il est obligatoirement consulté sur les questions relatives :

- A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;

- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- Aux aides à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.

« Si la FSU refuse la professionnalisation du syndicalisme [...] c'est pour avoir des représentants qui ressemblent aux agents [...]. Nous tenons à être au côté des salariés, non au-dessus de leur statut. »

Donnent également à un avis du CT :

- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle (entretien professionnel) ;
- Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire ;
- La fixation du taux

de promotion au titre de l'avancement de grade et de l'avancement à l'échelon spécial ;

- Les modalités de dématérialisation des dossiers individuels.

Le CT est informé des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois

Le CT reçoit communication de rapports :

- Sur l'état de la collectivité et établissement (tous les 2 ans), indiquant les moyens budgétaires, effectifs, bilans d'accès à la formation des agents contractuels, etc. ;
- Sur l'état des agents mis à disposition ;
- Sur le déroulement des contrats d'apprentissage ;
- Sur la création d'emplois permanents à temps non complets ;
- Sur l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Sur l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Du rapport annuel (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail) ;
- Du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le fonctionnement du Comité Technique est régi par un règlement intérieur. Il doit se réunir au moins 2 fois dans l'année. Pour ce qui nous concerne, c'est à un rythme mensuel que cette instance s'est réunie dans la collectivité lors de la dernière mandature.

Le CT délivre un avis pour chaque consultation. L'autorité territoriale n'est jamais liée par l'avis, mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient. Les propositions et les avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale et sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, dans un délai d'un mois (ce qui n'est pas respecté !). Le président du CT informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du CT des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

.../...

*Le temps syndical est aussi calculé sur les résultats nationaux des organisations syndicales à l'échelle nationale.





Comité Technique - Notre avis sur l'instance : certes en n'étant qu'une instance consultative et jamais décisionnaire, le Comité Technique ressemble parfois à une « chambre d'enregistrement » des décisions prises en amont par l'exécutif départemental. Cependant, il garde un intérêt certain parce qu'il permet de porter à la connaissance des représentants du personnel les projets organisationnels et les décisions importantes qui impactent directement les agents et le service public. Les instances de travail qui en découlent (les Commissions d'Information et de Consultation, CIC) peuvent parfois les modifier voire les abroger. Cela a été par exemple le cas concernant le contrat de groupe où des élus du personnel, adhérents FSU, ont pu influencer sur le contenu et poser des exigences au bénéfice des agents qui ont par la suite été acceptées par l'administration départementale. Enfin le Comité Technique reste un lieu important où chaque organisation du personnel peut interpeller l'administration et l'exécutif sur une problématique importante et imposer des points à l'ordre du jour.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les CAP sont des instances que la collectivité doit obligatoirement consulter pour avis avant de prendre certaines décisions relatives à la carrière des agents titulaires. Comme pour le CT, ses avis ne s'imposent pas à l'administration, l'employeur peut finalement prendre des décisions contraires aux avis rendus. La consultation préalable des CAP est obligatoire pour les décisions concernant notamment :

- les refus de titularisation,
- l'avancement d'échelon et de grade,
- la promotion interne,
- les mises en détachement, disponibilité,
- certaines sanctions disciplinaires. Dans ce dernier cas, les CAP siègent en conseil de discipline.

Les CAP se réunissent aussi à la demande de l'administration ou à celle d'une partie de ses membres. Elles peuvent aussi, dans certains cas, être saisies par les fonctionnaires eux-mêmes, notamment en cas de contestation de notation, suite à un refus de temps partiel, etc.

Dans la collectivité, comme dans toute la Fonction Publique Territoriale, il y a une CAP par catégorie (A, B, C). Elles sont composées en nombre égal de représentants des personnels et de l'administration employeur (c'est la raison pour laquelle cette instance est la seule à être « paritaire » !). Elles ont des membres titulaires et suppléants en nombre égal correspondant au grade pour les élus du personnel. Au conseil départemental de l'Hérault le nombre d'élus titulaires en CAP (auquel il faut ajouter le même nombre d'élus suppléants) se compose comme suit : 8 sièges en catégorie C, 6 sièges en catégorie B et 8 sièges en catégorie A. Chaque catégorie est divisée en deux groupes hiérarchiques (C1 et C2, B3 et B4, A5 et A6) qui, siègent distinctement.

Les représentants titulaires et suppléants sont élus pour une durée de 4 ans. Les séances des CAP ne sont pas publiques. Un procès-verbal est établi à chaque séance est transmis ensuite aux membres de la commission.

CAP - Notre avis sur l'instance : Les CAP sont essentielles lorsqu'il s'agit de constater le traitement équitable et juste, ou bien lutter contre un traitement inéquitable et injuste fait à la carrière d'un agent. Sur cette dernière mandature, nombre d'interventions des élus adhérents FSU en faveur des agents ont été entendues par l'administration. Le protocole CAP que nous dénonçons tous les ans n'a fait que rendre plus opaque les critères de passages de grade dont nous maintenons qu'ils doivent se borner à des critères objectifs, et seulement objectifs si nous voulons une instance transparente et égalitaire dans ses avis. En effet, les passages de grades ne doivent pas être une instance disciplinaire déguisée. Si l'agent ne remplit pas correctement ses missions, des procédures sont à la disposition de la collectivité pour y remédier. La CAP n'est pas un lieu validant les arrangements ni les cooptations !

Le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail : une représentation non-élue

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des agents au travail. Organe consultatif, son avis sera sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au regard des résultats électoraux en Comité Technique. Au département de l'Hérault, il est composé de 2 collèges :

- 10 membres titulaires représentant le personnel et 10 membres suppléants ;
- 3 membres titulaires représentant la collectivité et 3 membres suppléants.

Le CHSCT doit se réunir trois fois par an sur convocation de son président. C'est le nombre moyen au conseil départemental de l'Hérault ces dernières années.

Notre avis sur l'instance : Le CHSCT est une instance toute jeune dans la fonction publique territoriale et elle demande à être savamment articulée avec le Comité Technique pour lui donner une réelle efficacité. Si sous la précédente mandature on pouvait constater une réelle dynamique institutionnelle pour rendre cette instance active et ses acteurs impliqués, il semble aujourd'hui que son efficacité ne tienne qu'à la volonté de certains de ses représentants... A l'heure où les projets du Gouvernement vont dans le sens d'une refonte du CHSCT qui ressemble de près à un enterrement, l'articulation future des élus CT et des représentants CHSCT sera d'autant plus importante.



Car les critères subjectifs imposés aux signataires du protocole CAP permettent l'écran de fumée nécessaire à l'impossible cohérence des listes (notez qu'en séance sur les passages de grade, l'administration et les organisations syndicales signataires du protocole, pourtant régis par les mêmes critères, ne présentent pas les mêmes listes...). Les CAP nous ont aussi permis de contester de nombreux refus de temps partiels sur autorisation...

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

La création des Commissions consultatives paritaires pour les contractuels est une des nouveautés

de ces élections. Un peu sur le modèle des CAP pour les fonctionnaires - à la différence qu'il n'y aura qu'une commission par catégorie (A, B et C) sans groupes hiérarchiques -, elles s'intéresseront à la carrière individuelle de l'agent contractuel (y compris des assistants familiaux) notamment en matière disciplinaire.

Elle intervient :

- Avant une décision de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai (à noter : la saisine a lieu avant l'entretien préalable) pour les agents :
 - siégeant au sein d'un organe consultatif
 - ayant obtenu dans les 12 mois une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour raison syndicale ;
 - bénéficiant d'une Décharge pour Activité Syndicale ≥ 20% de leur temps de travail ;
 - anciens représentants du personnel (si le licenciement intervient dans les 12 mois suivant l'expiration du mandat) ;
 - candidats non élus aux élections professionnelles (si le licenciement intervient dans les 6 mois après le scrutin).
- En cas de restitution de compétence d'un EPCI aux communes membres, la CCP compétente doit être saisie :
 - préalablement à l'affectation sur un poste de même niveau de responsabilités de l'agent initialement mis à disposition de l'EPCI, qui ne peut être affecté aux fonctions exercées précédemment dans sa commune d'origine ;
 - sur la convention de répartition des agents initialement transférés à l'EPCI ou recrutés par celui-ci pour la mise en œuvre de la compétence restituée.

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

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

Les CCP sont saisies à la demande de l'agent en cas de :

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

Les CCP sont informées :

- des refus de congés pour formation syndicale ;
- des refus de désignation d'un agent comme bénéficiaire de décharge d'activité de service (DAS) pour raison syndicale ;
- des motifs faisant obstacle au reclassement des agents recrutés



Les CCP se réunissent en formation disciplinaire avant toute sanction autre que l'avertissement et le blâme, soit pour :

- l'exclusion temporaire de fonction ;
- le licenciement.

CCP - Notre avis sur l'instance : Si l'on salue la création d'une instance qui s'intéresse enfin au sort des contractuels, on ne s'interdit pas de penser pour autant que la création des CCP coïncide avec les plans du Gouvernement d'installer

durablement un statut de contractuel dans la fonction publique... Concernant son fonctionnement, il sera très dépendant de l'investissement de chacun, et notamment de celui de la collectivité... Notez qu'en formation disciplinaire, les CCP sont alors présidées par un magistrat de l'ordre administratif. Elles sont donc des instances importantes pour tous les non-titulaires de la collectivité.

En conclusion, vous l'aurez compris, ces élections revêtent pour les agents que nous sommes un intérêt fondamental. Ce sont nos conditions de travail et notre avenir professionnel qui en dépendent. Pour notre toute jeune organisation syndicale, par votre confiance, elles seront le moyen de faire de nos valeurs et nos engagements une base solide pour l'exercice de la démocratie au sein de notre collectivité. Un bon résultat nous permettra enfin de disposer de droits et de temps syndical pour être davantage présents à vos côtés. L'engagement des adhérents a permis de faire de la FSU une organisation qui compte dans la collectivité. Votre vote nous permettra de de venir incontournable !

Les élections en dates

Le **7 octobre** sont publiées les listes électorales, c'est-à-dire la liste de l'ensemble des agents qui pourront voter lors des scrutins. Cherchez votre nom et contactez l'administration si vous ne vous y trouvez pas car il peut y avoir des erreurs !

Le **18 octobre** (au plus tard) les organisations syndicales déposent les professions de foi et les listes de candidats qui sont **publiées le 27 octobre**.

Autour du **10 novembre** seront envoyés à chaque agent le kit de vote permettant de voter, au choix, par correspondance ou par voie électronique. Si vous ne l'avez pas reçu au 15 novembre, prévenez les ressources humaines qui vous en fourniront un en remplacement.

L'ouverture du vote se fera du **29 novembre** au **6 décembre** à 17h pour plus de **4700 électrices et électeurs !**

Le **6 décembre** après 17h, opération de dépouillement, validation des résultats et attributions des sièges par instance et par syndicat.

ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

Frais de déplacement et résidence administrative d'un fonctionnaire territorial : appréciation laissée à l'autorité territoriale

Dans une réponse écrite au Sénat le Ministre de l'Intérieur a précisé le cadre de la définition de la résidence administrative notamment au regard des frais de déplacement lorsque plusieurs communes limitrophes sont desservies par un seul et même transport public. Une souplesse est laissée à l'autorité territoriale pour apprécier l'octroi de frais de déplacement au regard de « situations particulières ». En effet la notion de résidence administrative est définie dans le cadre de la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux. Aux termes des dispositions de l'article 4 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991, la résidence administrative s'entend comme "le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou lorsqu'un centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale assurent la prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du centre national de la fonction publique territoriale". Pour la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels prévue par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, est considéré comme constituant une seule et même commune "toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs pour les frais de déplacement temporaire. ■

Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à l'application de cette disposition." ■
[Sénat - R.M. N° 04715 - 2018-06-21 : http://www.senat.fr/questions/base/2018/qSEQ180404715.html](http://www.senat.fr/questions/base/2018/qSEQ180404715.html)

L'employeur doit fournir au salarié un équipement de travail adapté

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié un équipement de travail approprié aux travaux à réaliser. A défaut, en cas d'accident, il peut être condamné pénalement.

C'est ce que rappelle une décision de la Cour de cassation du 6 mars 2018. Lors de la réalisation d'un chantier d'entretien des berges d'une rivière, un salarié au volant d'une chargeuse tractait un tronc d'arbre sur un terrain en pente. L'engin avait basculé sur le côté, écrasant son conducteur. La cour d'appel avait condamné l'employeur pour homicide involontaire et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. Elle avait jugé que le matériel n'était pas adapté aux travaux réalisés compte tenu de la configuration des lieux et qu'il avait été utilisé pour un travail pour lequel il n'était pas fait. Sa décision est confirmée par la Cour de cassation. Elle considère que l'employeur doit mettre à disposition des salariés un matériel approprié au travail à réaliser, en fonction des conditions concrètes du chantier. Il ne suffit pas qu'il soit conforme à la réglementation et régulièrement contrôlé. L'employeur doit ainsi veiller personnellement à la stricte application des dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité. ■

[Cour de cassation n°17-82304 - 2018-03-06 - https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000367](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000367)

Lanceurs d'alerte dans la Fonction Publique – Circulaire relative à la procédure de signalement

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a donné un cadre commun au dispositif relatif aux alertes, remplaçant ainsi la plupart des dispositifs spécifiques ou sectoriels qui avaient été auparavant instaurés notamment dans le secteur public. Le législateur a souhaité reconnaître l'intérêt des signalements pour dissuader et prévenir des actes répréhensibles, qu'ils soient ou non constitutifs d'une infraction pénale, et éviter le maintien de situations préjudiciables à l'intérêt général. Les dispositions de la loi s'appliquent tant au secteur public qu'au secteur privé.

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 porte application, impose aux administrations de l'Etat, aux communes de plus de 10.000 habitants, départements, régions, collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, et aux établissements

publics en relevant, ainsi qu'aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants, et aux personnes morales de droit public ou de droit privé de plus de 50 agents ou salariés, d'établir une procédure de recueil de signalements.

La présente circulaire identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique ainsi que les destinataires de celui-ci. Elle précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités encadrant les signalements effectués dans le cadre de la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, ainsi que les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement ainsi qu'éventuellement, les agents mis en cause par le signalement. ■

[CIRCULAIRE - NOR : CPAF1800656C - 2018-07-19 : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/07/cir_43813.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/07/cir_43813.pdf)



Accès aux fonctions publiques sans distinction de croyance et de religion

Saisi par le SNESUP-FSU le Conseil d'Etat a rappelé le 27 juin 2018 que le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit.

Notamment, il en résulte la neutralité de l'État, le respect de toutes les croyances et l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion. Il résulte ainsi du principe constitutionnel de laïcité que l'accès aux fonctions publiques, dont l'accès aux fonctions de président d'université, s'effectue sans distinction de croyance et de religion. Par suite, il ne peut, en principe, être fait obstacle à ce qu'une personne ayant la qualité de ministre d'un culte puisse être élue aux fonctions de président d'université, celle-ci étant alors tenue, eu égard à la neutralité des services publics qui découle également du principe de laïcité, à ne pas manifester ses opinions religieuses dans l'exercice de ses fonctions ainsi qu'à un devoir de réserve en dehors de l'exercice de ces fonctions. ■

Conseil d'État N° 419595 - 2018-06-27 : <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213561&fonds=DCE&item=34>

Conditions de reclassement sur un poste adapté à l'état de santé : Le rappel du Conseil d'Etat

Aux termes de l'article 13 du décret 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 : " (...) III. - A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

/ 1° Ce reclassement (...) s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. / L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles (...) 4° Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement (...), l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 (...) ". ■

Conseil d'État N° 416931 - 2018-06-18 : <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213423&fonds=DCE&item=19>

Reclassement professionnel : obligation pour l'employeur de chercher à reclasser un agent atteint de manière définitive d'une inaptitude à exercer son emploi avant de pouvoir prononcer son licenciement

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de

ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement. ■

Conseil d'État N° 407336 - 2018-05-25 - <http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/getdoc.asp?id=213195&fonds=DCE&item=1>

Chute mortelle d'un agent - Responsabilité de la collectivité au motif d'homicide involontaire

Un employé communal a été victime d'une chute mortelle alors qu'il avait entrepris, empruntant une échelle, de remplacer une ampoule à 4 mètres de hauteur dans l'école de la commune ; L'utilisation d'une simple échelle pour une telle opération était manifestement risquée, ce d'autant que la commune disposait bien d'un échafaudage roulant, équipement adapté aux travaux en hauteur, à disposition de ses employés. L'enquête a permis de mettre en lumière des manquements de l'employeur quant à la formation spécifique à la sécurité pour les travaux en hauteur, mais aussi quant à la vérification des équipements de travail, n'étant pas contesté que l'échelle en cause aurait dû être retirée ; En application de l'article L. 4121-1 du code du travail l'employeur est tenu d'une obligation de résultat pour ce qui concerne la sécurité et la santé physique et mentales des travailleurs ; Il ressort en outre des dispositions du même code, que l'employeur organise et dispense une formation des travailleurs sur les risques, pour la santé et la sécurité et les mesures pour y remédier, qu'il doit procéder ou faire procéder à une vérification initiale, lors de la mise en service des équipements de travail, ainsi qu'une vérification périodique de ces équipements ; ■

Cour de cassation N° de pourvoi: 18-81673 - 2018-05-29 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000037042966>





Assistantes familiales : une baisse inquiétante des candidates

Une enquête menée par la FNAF (Fédération Nationale des Assistants Familiaux) en janvier 2018 montre que l'âge moyen des assistantes familiales s'élève à 54,5 ans et que 33% d'entre elles atteindront l'âge de la retraite dans cinq ans.

Selon sa présidente, Michèle Babin, « il y a de moins en moins de candidats, et c'est partie dû au fait que nous accueillons davantage d'enfants qui relèvent de la psychiatrie parce que les structures adaptées manquent, alors que nous ne sommes pas préparées pour cela ». L'enquête montre en effet que 31% d'entre elles accueillent des enfants présentant des troubles du comportement, que 34% ont dû arrêter des accueils.

Seulement 34% des professionnelles estiment faire partie des équipes de l'Aide sociale à l'enfance (ASE), 54% disent avoir déjà rencontré des difficultés, mais seulement 41% disent avoir reçu une réponse pour les résoudre.

« L'absence de respect de la présomption d'innocence, avec seulement 12% de professionnelles qui témoignent de la mise en place d'une procédure dans leur département, constitue aussi un motif important de retrait de la profession, poursuit cette dernière. Et le fait d'avoir un salaire en dent de scie »...

En somme toutes les raisons de rejoindre la FSU du conseil départemental de l'Hérault et sa commission assistantes familiales !

ON A REÇU ÇA :



Merci à l'expéditeur-trice...

Homo informaticus : « N'en jetez plus, la coupe est pleine ! »

Le cadre de travail des assistant-e-s de service social (ASS) du conseil départemental dit de « polyvalence de secteur » n'a jamais aussi bien porté son nom que ces derniers mois. Une actualisation du terme polyvalent serait même de mise tant les tâches et compétences des ASS s'élargissent !

« Multi fonctions humano-numérique » « Expert en action social new âge »

Fini les contacts directs avec nos partenaires associatifs, CAF, fournisseurs énergie, bailleurs sociaux. Le téléphone et les dossiers papiers sont « has been ». Place aux espaces professionnels et interfaces numériques, en interne, en externe, il y en a pour tous les goûts ! CAF partenaires, compte ENGIE, compte EDF, espace ACM, GED, RSA actu, Chronos, Ulyse, etc.

Zoom sur un des petits derniers : l'interface numérique SIAO ! Pour ceux qui ne s'y sont pas encore essayés, attendez-vous à un grand moment ... de solitude.

Point de malentendu, la finalité du projet est bien sûr d'harmoniser les demandes, fluidifier les procédures, gagner en rapidité de traitement et donc en qualité de réponse aux demandeurs de logements temporaires.

Etant donné que les travailleurs sociaux croulent sous la paperasse quotidienne, qu'ils/elles ont une capacité d'adaptation exemplaire et une curiosité inépuisable pour les nouveaux outils : celui du SIAO ne peut être que satisfaisant. De surcroît, tout le monde (ou presque) est maintenant équipé en poste informatique, donc où est le problème ?

Le problème ? C'est l'éloignement de notre cœur de métier.

Incroyable mais vrai : les assistant-e-s de service social assistent depuis plusieurs années au démantèlement de leur profession sans broncher, ou si peu. Que ce soit par fatalisme, docilité ou encore optimisme, cela n'en est pas moins désespérant.

C'est ainsi qu'ils/elles se retrouvent à passer un trop grand nombre d'heures devant leur écran pour instruire un dossier aux pages et rubriques interminables sans être jamais certain-e-s de ne rien oublier avant l'envoi. Fatalement au début, des demandes de compléments d'info suivront, condamnant l'ASS à consulter l'interface quotidiennement s'il/elle a omis de décocher LA case demandant une alerte automatique. Et quand enfin, le dossier obtient le Graal d'un passage en commission, au mieux il fait l'objet d'un avis favorable avec positionnement sur liste d'attente de ... plusieurs mois !

Ouhaa ! Tout ça, pour ça.

Autant de temps au détriment de ce pour quoi l'ASS est censé-e être employé-e et payé-e : recevoir les gens, être avant tout disponible pour un entretien, une rencontre, une écoute. La base de notre métier qui est de plus en plus compliqué à préserver au CD34. Si l'institution a besoin de personnel pour faire de la saisie interminable de données afin d'instruire une demande de logement temporaire, droit fondamental de tout être humain en France, des agents administratifs, experts en la matière, feraient cela mieux que quiconque. Justement la réforme des diplômes d'ASS laisse présager un nouveau métier à créer pour occuper le niveau 3 qui sera laissé vide. La boucle est bouclée !

Heureusement des espaces de défense de « profession en danger » existent. Si, si, à porter de main en plus...



BATTRE EN RETRAITE ? (1/2)

Le Gouvernement a annoncé son souhait de mettre en place un système unique de retraite d'ici mi-2019 afin de remplacer les dizaines de régimes existants. Les auditions et négociations avec les partenaires sociaux ont « commencées » le 16 avril dernier et devrait déboucher sur un certain nombre de propositions fin 2018. Comme souvent sous les habits du progrès, de l'équité et de la transparence, se cache parfois le pire. Le droit à la retraite est un des plus précieux acquis des luttes ouvrières. Aussi, sous couvert de complexité nous sommes tentés de laisser les « experts » médiatiques décider à notre place de la société que nous voulons pour nous et nos enfants, de la forme que prendront le travail et la vie après le travail.

Fidèle à ses engagements et à ses valeurs, la FSU Territoriale de l'Hérault a pour ambition de donner à chacun des agents la possibilité de comprendre les enjeux d'une telle réforme. Vu l'ampleur du sujet nous avons choisi de le publier en deux parties : la première reprendra brièvement l'histoire d'une précieuse conquête et fera le point sur la situation que nous rencontrons aujourd'hui au regard des objectifs gouvernementaux ; la deuxième partie, qui sera publiée dans le Comprendre & Agir #06 détaillera ce qui constitue les principes de notre retraite d'aujourd'hui au regard des systèmes par répartition, par capitalisation, les régimes dits « à points » ou encore « à comptes notionnels », afin de confronter leurs avantages et leurs inconvénients à la réforme annoncée. Cette fois-ci plus question de se faire déposséder d'un vrai débat au prétexte de faux arguments aussi simplistes que racoleurs. Il nous appartient d'accepter la complexité du sujet pour mieux comprendre et décider de l'avenir que nous souhaitons pour nous et ceux qui nous suivront. Car tel est l'enjeu.



Pourquoi parler (encore) de retraite ?

Ces trente dernières années ont été jalonnées par des réformes sur les retraites où chaque gouvernement nous promettait que l'acceptation de « quelques concessions », visant le plus souvent à un recul toujours plus important de l'âge de départ, sauverait notre système et garantirait la pérennité de notre « modèle social » pourtant malmené... A chaque fois étaient pointés du doigt tel ou tel régime spécial, souvent celui des cheminots (et jamais celui des députés ou des sénateurs...), comme si le nouveau paradigme pour les salariés n'était plus le progrès social pour tous mais plutôt la régression sociale pour chacun. A chaque fois sous couvert d'équité, de transparence et d'espérance de vie, les conditions qui fixent les départs à la retraite se sont détériorées.

Nommé par le Gouvernement, Jean-Paul Delevoye (ancien ministre de la fonction publique du gouvernement Raffarin) préside le Haut-commissariat à la réforme des retraites qui devra rendre ses propositions dans le premier semestre 2019. La discussion est cadrée et laisse d'emblée peu de place à l'alternative. En effet six axes de réflexion seront à débattre avec les partenaires sociaux (syndicats de salariés et employeurs), et pas des moindres !

La feuille de route du Gouvernement

Voici avec leurs mots les axes gouvernementaux présentés comme tels par ces derniers :

Définir un régime de retraite « universel » : il existe 42 régimes de retraites (bases + complémentaires) et chaque personne a cotisé au cours de sa vie active dans plusieurs de ces régimes. Le Gouvernement s'appuie sur ce qu'elle nomme « l'iniquité des calculs des pensions au sein de chaque régime ». L'objectif déclaré est de parvenir à un système universel dans lequel un euro cotisé rapporterait les mêmes droits... (ce qui est quasiment impossible vu les différences d'espérance de vie entre les groupes sociaux, les hommes et les femmes, etc.).

Rendre plus transparent le système redistributif : dans le système actuel, les droits ne sont pas seulement acquis par les périodes de travail cotisées, mais aussi par des périodes non cotisées (chômage, maladie, maternité, service national...), ou par l'existence d'un minimum de pension. La redistribution permet aussi d'obtenir des droits au titre de la famille (majorations enfants...) ou du veuvage (réversion). Le Gouvernement dit vouloir préserver cette solidarité dans un système universel mais de façon plus transparente sur la maladie, la maternité, le chômage et les minima de pension.

Examiner les droits familiaux et conjugaux notamment au regard de l'égalité hommes-femmes : une harmonisation des règles liées à la réversion et aux droits « maternité » est souhaitée.

Modifier les conditions d'ouvertures de droit à la retraite : ils l'ont annoncé, l'âge de départ à la retraite (62 ans) ne serait pas modifié (le tiendront-ils ?). Si l'on peut donc continuer de partir à cet âge-là, le niveau des pensions nous obligera à faire le « choix » de continuer de travailler pour cotiser davantage et par conséquent augmenter le montant de sa retraite.

Revoir les conditions des départs anticipés : les salariés bénéficiant du dispositif « carrières longues », les personnes handicapées, ainsi qu'un certain nombre de professions exerçant des métiers pénibles peuvent partir

de manière anticipée, c'est-à-dire avant 62 ans. L'objectif gouvernemental est de « mettre à plat afin d'harmoniser » à la fois les spécificités professionnelles et les règles permettant un départ anticipé.

Créer un système de retraite « pérenne » :

c'est-à-dire, selon le Gouvernement, un système qui n'aurait pas besoin d'être réformé en permanence et financièrement solide. La bascule du système actuel au futur système se ferait sur une période de 10 ans.

Derrière ce champ lexical de la solidarité, de l'égalité et de la transparence se cache, de notre point de vue, une contre-révolution libérale qui va éliminer les leviers de solidarité, accentuer encore davantage les inégalités et rendre opaque ce qui va constituer les pensions de retraites de chacun. Mais comment en est-on arrivé là ? Pour comprendre la raison pour laquelle le monde libéral s'échine à s'attaquer depuis plusieurs décennies au système de retraite solidaire par répartition et à certains régimes de retraites dits « spéciaux », il faut aussi s'intéresser à son histoire.

Brève histoire de la Retraite

« L'avenir n'est qu'un vide indifférent qui n'intéresse personne, mais le passé est plein de vie et son visage irrité, révolte, blesse, au point que nous voulons le détruire et le repeindre ».
 (Milan Kundera, *Le livre du rire et de l'oubli*, Gallimard, 1978)

Entre la création du 1^{er} régime de retraite, celui des marins sous Colbert en 1673 et le dernier, celui des cultes en 1978 avec Raymond Barre, il a fallu 3 siècles pour construire notre système de retraite. Notez que la création de la Sécurité sociale en octobre 1945 (il y a 73 ans seulement) en a constitué l'étape la plus importante. Depuis les prémices de son existence le débat est ouvert entre ceux qui entendaient se limiter à l'épargne volontaire et ceux qui voulaient créer une assurance sociale obligatoire et donc un véritable droit à la retraite. En d'autres termes, l'opposition entre ceux qui souhaitent un système financé par capitalisation et d'autres par répartition.

La retraite en privilège du temps de la Monarchie

Avant la Révolution de 1789, la France de l'Ancien régime est principalement rurale et composée de très nombreuses petites propriétés de paysans pauvres accablés de charges, de petits commerçants et artisans et de très peu de salariés...

.../...

et toutes ces personnes travaillaient jusqu'à leur mort. La notion de retraite au sens actuel n'existait pas, mais ses prémices vont apparaître pour ceux qui servent la Monarchie et ses conquêtes (par exemple les invalides de la marine en 1673, les collecteurs d'impôts, l'armée, les ingénieurs du Roi, l'Opéra, etc.).

Cependant à la veille de la Révolution deux idées progressent : d'abord l'idée développée par les philosophes des Lumières considérant que c'est à l'Etat de résoudre la question de l'assistance, une notion distincte de celle de charité, mais aussi l'idée d'une épargne pour les gens modestes et "ses bienfaits" pour l'économie comme en témoigne alors le texte de l'Encyclopédie.

La Révolution de 1789 et les débuts de l'idée de protection sociale

La Révolution, vite récupérée par la nouvelle classe dominante (la Bourgeoisie), est loin d'instaurer un droit universel à la retraite, cependant elle apporte l'idée que le travail n'est plus une obligation dégradante, mais une valeur porteuse de droits sociaux notamment d'assistance de la part de la société, et plus seulement de charité. Malgré quelques tentatives des représentants du Peuple d'amener dans la loi des droits à pension, aucune ne sera appliqué, à la fois pour des raisons financières mais aussi à cause du mécontentement de la Bourgeoisie. En effet une « contre-révolution » va se révéler par le décret d'Allarde qui supprime les corporations et proclame la liberté d'entreprendre, et par la loi Le Chapelier en 1791 qui interdit toutes les pétitions collectives, toutes les formes de rassemblements professionnels, toute possibilité de création de syndicats et bien sûr tout mouvement de grève...

Bien que la Convention nationale adopte la "déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen" du **24 juin 1793** qui prévoit dans son article 21 que « la société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler », le retour au pouvoir de la Grande Bourgeoisie après la chute de Robespierre en 1794 redonne une dimension capitaliste à la protection sociale.

En effet, le pouvoir politique, qu'il soit impérial (Napoléon 1er et Napoléon III), royal (Louis XVIII, Charles X et Louis-Philippe) ou républicain (II° et III° républiques), s'oppose à toute prise en charge des "risques sociaux" : il favorise la libre prévoyance par l'épargne et limite le plus possible l'assistance. Par ailleurs, l'obligation de cotiser est considérée comme une atteinte à la liberté et une aliénation. Les patrons de l'époque dénoncent les éventuelles cotisations comme une augmentation du... coût du travail ! En 3 siècles, leur discours ne variera pas...

Au 19^{ème} siècle, une amorce des régimes de retraites

Malgré le dogme libéral seront créés les caisses de retraite pour les employés de l'Etat, des départements et de quelques grandes villes ainsi que des entreprises liées à l'Etat (Banque de France, Imprimerie Impériale, Comédie Française). Verront aussi le jour les créations de caisses de retraites avec des cotisations obligatoires dans les grandes entreprises privées comme les mines, les chemins de fer, la sidérurgie, la chimie et même le textile.

Les employés de préfecture demandent des retraites, mais le projet gouvernemental d'un régime unique pour tous les départements est rejeté par les Conseils généraux en 1824. Finalement, chaque département crée sa caisse avec quelques règles communes (60 caisses sont créées entre 1825 et 1836). Certaines grandes villes font de même pour leur personnel.

Pendant plus de 20 ans, le débat fait rage à la suite des rapports de plusieurs commissions et les multiples projets déposés sont tous rejetés. En effet, déjà les oppositions sont grandes entre ceux qui préconisent :

- soit le maintien des retraites avec options : capitalisation ou répartition, contribution de l'Etat ou non, pension de réversion ou non ;
- soit de s'en tenir à encourager l'épargne individuelle : forcée ou volontaire.

1850-1853 : Une première réforme des retraites

Ces débats vont déboucher sur 2 lois totalement différentes :

- la loi du **25 juin 1850** qui crée la Caisse de retraite pour la vieillesse (CRV) destinée à récolter l'épargne volontaire des ouvriers, des entreprises et des communes ;
- la loi du **9 juin 1853** qui unifie l'ensemble des régimes de retraite des fonctionnaires

.../...

La capitalisation

En capitalisation, les cotisations sont inscrites sur un compte individuel et placées sur les marchés financiers par des institutions de retraite chargées de les faire "fructifier" pour pouvoir verser, lors du départ en retraite, une rente viagère mensuelle. Le montant de cette rente sera fonction :

- du montant des cotisations et de la durée des placements (avec incidence de la maladie, de la maternité, du chômage...),
- des aléas des marchés financiers sans parler des malversations et des faillites (c'est une technique peu sûre),
- de l'évolution de l'espérance de vie (tables de mortalité) qui conditionne la durée de versement de la rente et donc son montant (principe de la *neutralité actuarielle*)*.

Avec la capitalisation, pas de solidarité, c'est le chacun pour soi. Mais les hauts revenus sont fiscalement favorisés !

La capitalisation s'inscrit dans la financiarisation dangereuse de l'économie avec une logique profonde qui peut se résumer ainsi : les parents ont intérêt à licencier leurs enfants pour rentabiliser les placements financiers qui alimentent leurs retraites ! La logique est aujourd'hui à l'œuvre dans les nombreux fonds de pension, notamment anglo-saxons.

*Technique utilisée par les assurances pour qu'il y ait équilibre entre les cotisations et les prestations servies.

civils de l'Etat en reprenant un projet du ministre des finances Achille Fould qui avait été rejeté par le Conseil d'Etat **en janvier 1851**.

Cette dernière loi vise à mettre un terme à la foule de règlements disparates et à l'insuffisance de l'épargne comme garantie de pensions : le régime unique est géré par l'Etat (Trésor public), les pensions sont inscrites au "Grand livre de la Dette publique" (donc financées par l'Etat) et il n'y a pas de caisse de retraite. Il existe une cotisation de 5 % prélevée sur le traitement de l'agent et que certains assimilent à une taxe... puisqu'il n'y a pas de lien entre cotisations et pensions.

La pension est une sorte de "traitement continué" à la retraite (elle n'est pas une rente viagère provenant de cotisations capitalisées). Elle est attribuée à 60 ans avec 30 ans de service (50 ans et 25 ans pour les services actifs) et calculée sur la base de 1/6^e du traitement moyen des 6 dernières années (avec plafond maxi). La réversion qui est attribuée sous condition de 6 ans de mariage avant la retraite, est égale à 1/3 du montant de la pension de l'agent décédé. Notez qu'en cas de démission ou de décès prématuré, les cotisations sont perdues. Et en cas de décès sans avoir rempli la condition d'octroi de la pension, la veuve n'a aucun droit...

Cependant, avec cette loi, la pension du fonctionnaire devient un droit et un élément du statut. Même si certains aspects ont été très critiqués (notamment l'absence de proportionnalité et les veuves), elle n'en demeure pas moins une avancée importante. Pour preuve, les libéraux n'ont eu de cesse de vouloir la modifier, voire de la supprimer, et de prôner le retour à un système de compte individuel sur lequel les cotisations seraient capitalisées (style assurance vie). Une idée qui refait surface aujourd'hui...

Première Retraite ouvrière en 1910

Malgré toutes ces créations de caisses, à la fin du XIX^e siècle le nombre de salariés affiliés à un régime de retraite reste très faible. La grande masse des salariés n'a aucun droit. Gouvernements et parlementaires persistent à refuser tous les projets de création d'un régime interprofessionnel de retraite (**1879, 1881, 1882, 1886, 1890, 1893...**) et s'en tiennent toujours à l'épargne volontaire sans rendre l'affiliation à une caisse obligatoire.

Notons cependant un changement de taille : à compter de **1864** la grève n'est plus un délit (Loi Olivier) et la création de syndicat devient possible **en 1884** (Loi Waldeck-Rousseau). Les luttes peuvent donc s'organiser pour la défense des salariés et la conquête de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et de droits sociaux.

Et l'idée d'un régime de retraite interprofessionnel avance à petits pas, mais ce n'est qu'en **1910** qu'est créé le régime dit des "retraites ouvrières et paysannes"(ROP). Son affiliation est obligatoire pour tous les salariés dont les

salaires sont inférieurs à un certain plafond, et facultative pour les autres (cadres notamment). Elles fonctionnent par capitalisation des cotisations salariales et patronales (avec une contribution de l'Etat) et laissent une certaine liberté sur le choix des caisses (CNRV, mutualité, départementales, patronales, syndicales, etc.). L'âge d'attribution de la pension est fixé à 65 ans alors que la moyenne de l'espérance de vie des ouvriers est alors à peine de... 50 ans. Les syndicats de l'époque dénoncent l'existence de cotisations ouvrières alors que les salaires sont très bas mais aussi un montant de retraite très faible après 30 années et l'absence de réversion.

Le régime des ROP est un échec (6,7 millions de cotisants en 1912, 2,7 M en 1913 et environ 100 000 en 1928), et avec la Première guerre mondiale (1914-1918) et l'inflation qu'elle engendre, la loi ROP tombe peu à peu en désuétude...

Les bases d'une vraie retraite généralisée dans l'entre-deux guerre

Après la guerre, au retour de l'Alsace-Moselle à la France, il y a fort contraste entre ces 3 départements qui bénéficient d'un système généralisé et obligatoire d'assurances sociales (issu des lois de Bismarck) et le reste du pays. En 1920, Millerand le Président du Conseil, charge un élu de l'Alsace-Moselle de préparer une extension des assurances sociales à l'ensemble du pays couvrant les risques maladie, invalidité, vieillesse et décès. La loi du **14 avril 1924** regroupe les régimes civils et militaires des fonctionnaires et les améliore : elle fait la distinction entre pension d'invalidité (sans condition d'âge) et pension d'ancienneté.

.../...

La répartition

En répartition les cotisations de l'année versées par les actifs sont utilisées pour financer les pensions de l'année des retraités existants. Il n'y a pas de placements sur les marchés financiers comme en capitalisation.

En contrepartie des cotisations, les actifs acquièrent des droits à pension financés par les futurs actifs.

La répartition repose donc sur un contrat social de solidarité intergénérationnelle. Elle comporte en outre :

- une solidarité entre les entreprises et entre les professions dans un régime multi-professionnel tel le RG,
- une solidarité entre assurés par la validation de certaines périodes non cotisées, par des droits familiaux et conjugaux ou du minimum de pension contributif.

La répartition ce n'est pas le chacun pour soi comme en capitalisation, c'est la solidarité.

La répartition constitue la meilleure garantie qui puisse être donnée aux jeunes générations, car il y aura toujours une activité économique produite par des salariés pour financer les retraites.

La répartition domine très largement le système de retraite français, mais les tenants de la capitalisation continuent leur forcing, même si leur succès est encore limité.



Les âges sont fixés suivant les services et les catégories, avec une pension de retraite après 15 ans de services pour les femmes mères de famille. Le calcul est fait sur les 3 dernières années et la réversion est portée à 50% (orphelins 10%). Elle contient aussi une formule de péréquation ponctuelle : en effet les pensions sont portées au montant qu'elles auraient atteint si, pendant toute leur carrière, les intéressés avaient été rémunérés sur la base des nouveaux barèmes de traitement. Le lien entre pension et salaire est alors fondamental.

Malgré de nombreuses oppositions, la loi du **30 avril 1930** dite "des assurances sociales" crée un régime interprofessionnel d'assurance vieillesse avec affiliation obligatoire pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (les cadres sont exclus et vont créer leurs propres régimes) : fonctionnement par capitalisation (cotisations 5 % assuré et 5 % employeur), gestion confiée à une caisse au choix



de l'assuré (qui génère donc une multiplication des caisses) et une durée d'assurance minimum 5 ans pour une rente, 15 ans pour une retraite proportionnelle et 30 ans pour une retraite entière. L'âge de départ en retraite est de 60 ans (65 ans maximum). Les pensions sont égales à 40 % du salaire moyen de l'ensemble de la carrière et le capital décès égal à 20 % du salaire moyen, mais pas de réversibilité pour la veuve.

De Vichy aux Conseil National de la Résistance

Sous le gouvernement de Vichy, l'hostilité envers les retraités se manifeste dans la presse où un journaliste de Paris-Soir "les invite à se suicider à partir de 65 ans dans l'intérêt de la société, parce qu'ils ne peuvent plus rendre aucun service ; que d'autre part, ils représentent à la fois des bras et des bouches inutiles"(Source : « La Vie Ouvrière » clandestine du 18 septembre 1940). Mais Pétain et son gouvernement ne peuvent éluder la très grande misère des retraités, et ils vont puiser dans les réserves de la capitalisation de 1930 pour créer, par la loi du **14 mars 1941**, une Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés (AVTS).

Avec sa « Charte du travail » et ses « syndicats officiels » Pétain dissout les syndicats ouvriers. Nous les retrouverons dans le Conseil National de la Résistance (CNR) et son programme « les jours heureux » qui propose la mise en place « d'un plan complet de sécurité sociale » et « une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ».

En 1942 en Grande-Bretagne le rapport Beveridge aura un retentissement mondial : il est à l'origine de ce que certains appellent le "welfare state" ou "Etat-providence". Il définit un concept de protection sociale dit des 3 U :

- Universalité : couverture de tous les risques sociaux et de toute la population ;
- Unité du système avec gestion par l'Etat ;

- Uniformité des prestations (retraite uniforme) ;
 Financé par l'impôt, c'est un système de solidarité nationale garantissant un minimum social.

Dès le **3 juin 1944** à Alger, le gouvernement provisoire, présidé par le Général De Gaulle, lance l'application du programme du Conseil National de la Résistance, et prépare les ordonnances des **4 et 19 octobre 1945** qui créent la Sécurité sociale. Celle du 4 octobre institue dans son article 1^{er} « une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur

capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ». Notez qu'il était prévu que l'intégration des régimes spéciaux existants "provisoirement maintenus" se ferait en fonction des progrès de l'économie, quand les prestations du régime général seraient au

même niveau (ce qui n'a jamais été le cas).

La Retraite des « Jours Heureux »

La Sécurité sociale mise en place par le ministre Ambroise Croizat et Pierre Laroque au sortir de la guerre repose sur plusieurs principes :

- L'universalité des droits et l'unicité du système comme objectifs à atteindre ;
- Un financement par des cotisations à partir des richesses créées par l'entreprise ;
- Une solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle fondée sur la Répartition ;
- Une Autonomie de gestion (avec les élus des salariés majoritaires dans les CA).

En 1945, la retraite se décline ainsi :

- Un plafond pour cotisations et calcul de pension, mais pas de plafond d'affiliation (cadres admis mais plafond trop bas) ;
- Un droit à retraite ouvert à 60 ans avec 15 ans de cotisations (60 trimestres) ;
- Une durée d'assurance maxi pour une retraite entière : 30 ans (120 trimestres) ;
- Un montant à hauteur de 20 % du salaire annuel moyen (SAM) des 10 dernières années (+ 4 % par an au-dessus de 60 ans soit 40 % à 65 ans) ;
- Une indexation sur le salaire moyen d'activité ;
- Une pension de réversion à hauteur de 50 % à partir de 65 ans, et sous conditions (durée de mariage, être à charge du conjoint décédé).

.../...



1945 – 1978 : l'émiettement et la dispersion... L'unicité jamais réalisée !

Après 1945, l'unicité des régimes de retraite ne se réalise pas, et ce pour 3 raisons :

- le maintien du régime des salariés agricoles et refus des non-salariés d'adhérer au régime général : **en 1948 et 1952** ils obtiennent des régimes autonomes par grandes catégories (non-salariés agricoles, commerçants et industriels, artisans, professions libérales, avocats, etc.). A noter aussi que c'est une ordonnance du 17 mai 1945 qui fusionne l'ensemble des caisses des départements et communes pour créer une caisse unique : la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ;

- un plafond salarial trop bas : les cadres obtiennent **en 1947** le droit de transformer en régime complémentaire (Agirc) les régimes qu'ils avaient créés après 1930 ;

- le refus gouvernemental et patronal d'améliorer les prestations du régime général dont le montant reste trop faible empêchant par conséquent l'intégration des régimes spéciaux et conduisant à la création, par accords d'entreprise ou de branche, de régimes complémentaires pour les salariés non cadres (Arrco). *En janvier 1971 la fusion entre les 2 régimes complémentaires du personnel non titulaire (les contractuels) de la fonction publique l'IGRANTE (l'Institution générale de retraite des agents non titulaires de l'Etat) et l'IPACTE (l'Institution de prévoyance des agents contractuels de l'Etat) crée l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).* Ces régimes seront rendus obligatoires pour tous les salariés affiliés au régime général en 1972, ceci ayant pour conséquence d'instituer des pensions de retraite avec « 2 étages » obligatoires (sauf dans les régimes spéciaux). Cette absence d'unicité doit faire résonance avec les diverses déclarations sur la future réforme Macron...

Sur cette période, à côté des améliorations notables, les régimes de retraites vont avancer (ou pas) chacun de leur côté favorisant un émiettement ne permettant pas un progrès social universel en matière de droits. Côté fonctionnaires, on notera le système de péréquation (loi du 20 septembre 1948) permettant l'indexation automatique des retraites à partir des salaires des actifs, mais aussi le calcul sur la situation de l'agent au cours des 6 derniers mois de sa carrière !

En 1964, il y a du bon dans la loi du 26 décembre à laquelle le Code des pensions civiles et militaires est annexé, et dont les décrets d'application précisent que la pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée au fonctionnaire et après son décès à ses ayant-droits en rémunération des services accomplis jusqu'à la cessation régulière des fonctions.

Mais aussi du moins bon lorsque la même année, les fédérations de fonctionnaires créent un régime supplémentaire facultatif, la Caisse nationale de prévoyance des fonctionnaires (PREFON)... par capitalisation !



En 1973, une loi permet aux maris de femmes fonctionnaires de bénéficier de la pension de réversion plafonnée à 37,5 % de l'indice brut 550, et **en 1974**, les pensions sont mensualisées (à terme échu) pour les agents publics.

Côté régime général si la loi Boulin de **1971** permet quelques avancées (taux porté à 50 %, bonifications enfants...), elle porte de réels reculs comme un droit à la retraite qui passe de 60 à 65 ans pour une durée cotisée qui passe de 30 ans à 37,5 ans...

En 1974 Jacques Chirac crée un système de "compensation généralisée" mettant en œuvre une solidarité démographique entre les régimes de retraite de base des salariés comme des non-salariés dont le nombre de ressortissants (actifs + retraités de droit direct de plus de 65 ans) est supérieur à 20 000 personnes. En fait, cette loi permet surtout aux non-salariés (à l'exception des professions libérales) de se faire financer une part importante de leurs retraites par les salariés (les exploitants agricoles sont les plus grands bénéficiaires).

En 1978 est reconnu le droit à pension de réversion à tous les conjoints divorcés non remariés, et ce quelle que soit la cause du divorce (attribution au prorata des années de mariage s'il y a plusieurs ayants-droit). **En 1979** à noter l'obligation de retraite complémentaire pour les artisans et **en 1980** la création de l'allocation assurance veuvage.

Si en 1983 la retraite revient à 60 ans (avec condition de durée de cotisation) et qu'un minimum est créé dans le régime général, c'est dans les années suivantes que commence le bal des réformes des retraites...

Le temps des réformes

En 1991 est publié le "livre blanc sur les retraites" (lancé par Michel ROCARD) qui servira de support pour la réforme du 1^{er} Ministre Edouard BALLADUR en 1993. Commence alors le temps des grandes réformes...

Elles vont se succéder et chacune est porteuse de reculs majeurs des droits sociaux acquis au cours des décennies précédentes :

- **1993, la réforme Balladur** porteuse de 3 reculs majeurs : passage de 37,5 ans à 40 ans de cotisations, calcul du SAM sur les 25 meilleures années et non plus les 10 meilleures, la revalorisation des salaires annuels pour le calcul du SAM et les pensions de retraites sont indexées non plus sur l'évolution du salaire moyen mais sur celle des prix à la consommation.
- **2003, la réforme Raffarin-Fillon** décide du passage progressif de 40 à 42 ans de cotisations (de 37,5 à 40 pour les fonctionnaires), généralisation de la décote pour les années manquantes à hauteur de 5% par an (5 ans maxi), suppression de la péréquation, flexibilité du cumul emploi-retraite...

Battre en retraite ? (1/2)

- **2007, la réforme Sarkozy-Fillon** de certains régimes spéciaux (mais pas tous*...): SNCF, RATP, industries électriques et gazières... dans l'objectif d'aligner à terme ces régimes sur le régime général.
- **2010, la réforme Fillon-Woerth** : l'âge de départ à la retraite recule de 60 à 62 ans, suppression du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de 3 enfants ayant effectué 15 ans de service, passage de 7,85 % à 10,55 % du taux de cotisation retraite dans la fonction publique, gel de l'effort financier de l'État pour le financement du régime de retraite des fonctionnaires, durcissement du dispositif pour carrière longue...
- **2014, la réforme Hollande-Ayrault** : augmentation des taux de cotisations patronales et salariales de 0,15% en 2014 puis de 0,3% de 2015 à 2017, durée de cotisation portée progressivement à 43 ans, maintien de l'âge de 67 ans pour l'annulation de la décote, majorations de pensions de 10% des retraités ayant élevé 3 enfants ou plus désormais soumises à l'impôt sur le revenu, gel des pensions et décalage de la date de leur revalorisation au 1^{er} octobre plutôt qu'au 1^{er} avril**.

Quel bilan en 2018 ?

La réalisation de l'universalité

En 2018 nous constatons une couverture quasi complète de la population française, soit par affiliation à un régime de retraite professionnel (régime général ou spécifique), soit par l'AVPF (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer) ou enfin par l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) du minimum vieillesse (là il s'agit d'un dispositif d'aide sociale récupérable sur succession).

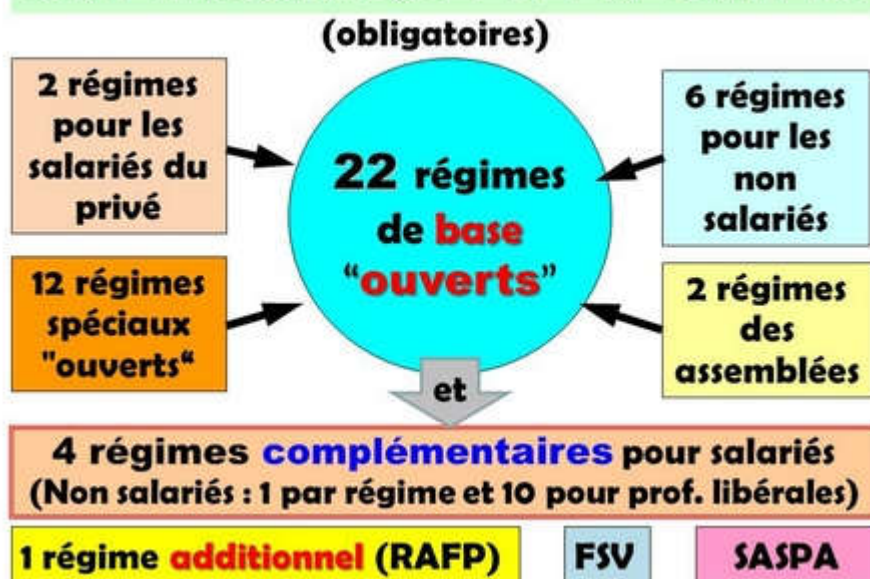
** Reculer pour moins payer...

Le changement d'indexation des pensions (des salaires aux prix à la consommation) a été une importante mesure d'économies faites au détriment des retraités... mais le recul de la date annuelle de revalorisation des retraites relève de la mystification... Jusqu'en 2008, les pensions étaient revalorisées au 1er janvier de l'année, en 2009 Fillon repousse la date de la revalorisation du 1er janvier au 1er avril de l'année : 1 trimestre de gagné ! Puis en 2014 (réforme Hollande) outre le blocage des pensions, par mesure d'économie Valls repousse la revalorisation du 1er avril au 1er octobre de l'année : 3 trimestres de gagné ! En 2018 le Gouvernement Macron décide de repousser encore la date de revalorisation au 1er janvier de l'année suivante ! Résultat : de Nicolas Sarkozy à Emmanuel Macron, les retraités ont été floués d'un an de revalorisation de leurs pensions de base...

* Des Régimes Très Spéciaux ?

Un amendement a été déposé en 2010 au cours de débats sur la réforme des retraites Fillon-Woerth concernant l'alignement rapide et effectif des paramètres des régimes spécifiques des parlementaires sur ceux régime général, visant notamment à un encadrement strict des pensions reversées, tant dans leurs possibilités de cumuls que dans leurs montants. L'amendement N°249 tendant à aligner ce régime spécial sur le régime général a été rejeté à l'unanimité...

UNE MOSAÏQUE DE REGIMES



Une impossible unicité

Lors de la création de la Sécurité Sociale en 1945, ses concepteurs avaient souhaité mettre en place un régime unique... Or, 73 ans plus tard point d'unicité mais une mosaïque de régimes constitués sur une base professionnelle : des régimes de base, des régimes complémentaires obligatoires et des régimes supplémentaires (ces derniers facultatifs et par capitalisation), d'où une retraite "à étages". Il faut noter que les règles de fonctionnement des différents régimes n'obéissent pas toutes aux mêmes logiques :

- les Régimes spéciaux, les plus anciens, servent le plus souvent une retraite statutaire en "continuité salariale" (pour des salariés affiliés du public, mais aussi du privé...);
- le régime des salariés du privé est conçu comme une retraite de type assurantiel ("risque vieillesse") avec le régime général qui concerne le plus de salariés ;
- les régimes de non-salariés avec une retraite qui représente un complément "patrimonial" au capital professionnel ou aux placements.

.../...

Un système solidaire

Le choix initial de la répartition a permis de mettre en place un système solidaire grâce à une solidarité intergénérationnelle et interentreprises, mais aussi à des droits voulus comme "non contributifs", à partir de régimes dits "à prestations définies", c'est-à-dire qu'au travers des mécanismes de calcul de la pension des régimes de base, il y a engagement sur le montant des pensions, les cotisations étant ajustées pour assurer les engagements pris et trouver un « équilibre financier » (Voir Comprendre & Agir #06 où seront définis les systèmes de retraite à points, à comptes notionnels...).

Le niveau de vie des retraités a progressé !

Le mérite essentiel du système de retraite français est d'avoir sorti la grande masse des retraités de la misère dans laquelle ils se trouvaient jusque dans les années 1960 et d'avoir amené leur niveau de vie très proche de celui des actifs. Selon l'Insee, en 2015 le niveau de vie moyen des retraités serait supérieur à celui de l'ensemble de la population de 2,6 % alors qu'en 1970 il était situé à - 38 % !

On doit constater un recul historique de la pauvreté parmi les retraités : 7,3 % de retraités "pauvres" *en 2015 (selon l'Insee) contre 30 % environ au début des années 1970... alors que depuis 1970 le nombre de retraités a presque quadruplé !

Pour autant, il existe actuellement, selon l'Insee, plus d'un million de retraités pauvres dont bon nombre de veuves, soit près du double des bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées... En prenant en compte toutes les personnes du ménage des retraités cela donne 1,363 million de pauvres, soit un taux de pauvreté de 8,5 % contre 14,2 % pour l'ensemble de la population.

Subsistent de nombreuses inégalités, notamment l'inégalité Homme/Femme !

Outre les inégalités intergénérationnelles (les générations de retraités les plus pauvres étant les plus anciennes), et si l'on observe des inégalités dues à la durée validée, c'est encore une fois entre les hommes et les femmes que les inégalités sont les plus conséquentes. En effet la pension moyenne de base et complémentaire (hors majorations enfants) des primo-liquidants de 2015 est de 1 338 € tous régimes, et celle des femmes est égale à... 67 % de celle des hommes (94 % dans la fonction publique territoriale, 58 % chez les exploitants agricoles, 53 % au RSI artisans et 63 % au RSI commerçants, et enfin 46 % à l'AGIRC pour les cadres salariés).

Ces écarts sont à la fois l'image du système contributif prenant donc en compte les inégalités de salaire hommes/femmes mais aussi le reflet de la durée des carrières validées qui sont soit interrompues, soit réduites par le temps partiel, pour l'éducation des enfants... Principales victimes : les femmes ! Et l'allongement de la durée à 25 ans pour le calcul du SAM est particulièrement défavorable aux enfants... Ce qui nous laisse imaginer ce qu'il en serait si on prenait toute la carrière comme le veut Emmanuel Macron !

Enfin il existe bien évidemment des inégalités entre régimes de retraites puisque les pensions versées en droits direct sont très disparates (1282€ de moyenne pour un fonctionnaire Territorial, hors majoration pour enfant, contre 2024€ pour un fonctionnaire civil de l'Etat ou encore 1390€ pour un salarié du régime Général poly-pensionné...) à l'image de la « population » des actifs (cadres et non cadres), de leurs salaires mais aussi du montant de leurs contributions.

Jusqu'à la fin des années 80, la construction du système de retraite français s'est faite très progressivement, le plus souvent en fonction des luttes sociales, avec des objectifs porteurs de valeurs de progrès social. Mais depuis le début des années 90,

crises, chômage de masse et individualisme ont miné la solidarité de classe et engendré un reflux des luttes, favorisant l'avancée des idées du patronat qui n'a jamais admis la sécurité sociale. Cette situation pousse les gouvernements à remettre en cause un modèle social qui freine la course aux dividendes ! Les réformes réalisées et à venir n'ont d'autre but que celui de décharger le plus possible les entreprises des cotisations prélevées sur la valeur ajoutée créée par le travail, ce qui pose évidemment la question de la prise de conscience des salariés. Or, tout est fait pour obscurcir le débat, notamment en partant du postulat que la retraite est avant tout une question technique et qu'elle doit être placée sous la responsabilité d'experts. Nous ne partageons pas ce point de vue et nous pensons que chacun est à même de comprendre ce qu'il en est. Dans le prochain numéro nous aborderons les questions dites techniques sur les divers systèmes en présence : régimes à annuités, régimes à points, régimes à comptes notionnels...

(à suivre)



*Est considéré comme pauvre toute personne dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté calculé par rapport au niveau de vie médian national : le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie médian, soit 1 015 € pour une personne seule en 2015

Droits contributifs et non contributifs

Dans une acception très large, la contributivité d'un système de retraite signifie qu'il existe un lien entre contributions et droits : tous les droits sont acquis en contrepartie de cotisations versées par l'assuré et son employeur (contrairement aux droits « non contributifs »), et chaque cotisation versée ouvre des droits supplémentaires se traduisant par un supplément de pension (ce qui n'est pas toujours le cas au régime général, par exemple, pour les cotisations versées lorsque l'assuré a déjà dépassé la durée exigée pour le taux plein).

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Le RAFP est un régime "complémentaire" très particulier créé par la réforme Fillon de 2003 et mis en place en 2005, pour améliorer la retraite des fonctionnaires en prenant en compte une partie de leur rémunération accessoire dite non liquidable (primes, indemnités, etc...). Sous couvert de "répartition provisionnée", c'est le 1er régime obligatoire qui fonctionne en capitalisation, et c'est un fonds de pension... L'assiette des cotisations est constituée uniquement par les rémunérations accessoires perçues par l'agent dans la limite de 20 % de son traitement. Le taux de cotisation est de 10 % réparti pour moitié entre le fonctionnaire et son employeur. Le RAFP fonctionne par points, achetés par les cotisations, et transformés, à partir de 62 ans, en rente ou, si moins de 5125 points, en capital (la valeur de service du point retraite dépend des rendements financiers des placements). En 2015, le RAFP a récolté 4,5 Md€ de cotisations et versé 268 M€ en rente (476 112 pensionnés) et en capital à 145 862 retraités primo-liquidants.

Le taux de remplacement

C'est un taux qui permet de mesurer la perte de revenu résultant du passage d'actif à retraité. Pour un salarié c'est ce qui va conditionner son niveau de vie en tant que retraité. Ce taux résulte du rapport entre le montant de la retraite et celui du dernier salaire d'activité. Le taux de remplacement dépend de l'évolution salariale au cours de la carrière et des aléas (maladie, chômage...) et des paramètres de calcul de la pension : base de la pension, durée de cotisation dans le régime (annuités liquidables) et durée totale d'assurance (décote ou surcote)

La Décote

C'est un dispositif destiné à réduire le taux plein en fonction du nombre de trimestres qui manquent pour atteindre soit la durée d'assurance tous régimes exigée, soit l'âge d'annulation de la décote prévu. On applique le plus favorable au retraité, avec un maximum de 20 trimestres. Même si elle est justifiée comme une incitation pour les salariés à poursuivre leur activité, la décote n'a d'autre conséquence que de pénaliser financièrement, pour le restant de leur vie (mais aussi celui de leur conjoint), toutes celles et tous ceux qui liquident leur retraite sans avoir le taux plein... Il convient de rappeler que la formule de calcul de la pension comporte un dispositif de prorata liant son montant au nombre d'années ou de trimestres validés. Donc lorsqu'il s'agit d'un départ à l'âge légal, la décote ne vise qu'à réduire un peu plus ce montant proratisé, afin d'imposer des économies sur le dos de celles et de ceux qui n'ont pas une carrière complète et qui ne veulent pas rester en activité 5 ans de plus ! La décote vise insidieusement (il n'y a pas de véritable choix de l'intéressé !) à la remise en cause de l'âge légal de la retraite ou à réduire la pension de manière drastique : Quel que soit le "choix" de l'intéressé, le régime est gagnant car soit il perçoit des cotisations plus longtemps et verse la pension plus tard, soit il verse une pension réduite à l'âge légal de départ...

Le taux de la pénalité est de 1,25 % par trimestre manquant :

Coefficient de décote = $(1,25 \% \times \text{Nb t}) / 100$

La surcote

L'assuré qui a atteint l'âge légal de départ et réunit la durée d'assurance exigée pour avoir le taux plein, peut bénéficier d'une surcote s'il poursuit son activité. La surcote est une majoration de la pension de retraite instituée par la loi Fillon de 2003 pour inciter les assurés à poursuivre leur activité. Le droit à surcote est attribué pour les trimestres entiers cotisés validés après le 1er janvier 2004 après l'âge légal de départ en retraite soit après 60 ans (62 ans aujourd'hui) ou au-delà de la durée nécessaire pour obtenir une retraite au taux plein. Le taux de surcote pour la Fonction Publique est de 1,25%.

Retraite pleine et entière

La retraite est pleine si le taux plein a été atteint par l'âge (sans décote) et entière si la durée de cotisation dans le régime a été atteinte. Par conséquent la retraite peut être pleine mais pas entière...

Minimum Garanti

Si la pension est inférieure à un certain montant, elle est portée, dans la fonction publique, au Minimum Garanti (Minimum Contributif pour le Régime Général). Le montant du minimum qui est versé, au retraité résulte de la différence entre le montant réglementaire du minimum et le montant de la pension (hors surcote éventuelle). Le minimum est donc un complément différentiel attribué (sous conditions) aux retraités qui ont les pensions les plus faibles : c'est un dispositif contributif de solidarité interne au régime.

Attention : le minimum garanti n'est attribué que si la pension a été liquidée au taux plein.



www.snuter34fsu.fr



Accéder à la

FSU

du

Conseil

Départemental

de

l'Hérault

*en toute
liberté!*



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Abonnez-vous pour ne rien rater de l'info syndicale au conseil départemental de l'Hérault



Discrimination au travail et dans la société

Pourquoi notre cerveau utilise des stéréotypes ?

Comment lutter contre nos biais implicites ?

Un père et son fils ont un accident de voiture. Le père meurt sur le coup. Le fils est emmené aux urgences. A son arrivée, le médecin en charge refuse de s'occuper de l'enfant sous prétexte qu'il est son fils... Comment est-ce possible si le père est mort dans l'accident de voiture ?

Si vous n'avez pas instantanément répondu à la question, vous êtes l'auteur.rice d'un biais implicite très commun : votre cerveau a réduit l'information 'du médecin en charge' en 'l'homme médecin en charge' et n'avez pas considéré que 'le médecin en charge' pouvait être la mère de l'enfant. Au-delà du sexe de ce médecin, vous avez probablement également imaginé sa couleur de peau, son âge, voire sa stature, son orientation sexuelle, son genre, etc.

Ce raccourci inconscient que nous pratiquons tous est le signe d'un fonctionnement normal et même nécessaire du cerveau. Notre cerveau utilise les informations collectées et les compile pour en réduire le nombre. Par exemple, la plupart de nous associons la forme d'un carré de chocolat avec un goût sucré, et serions decu.es s'il avait un goût de brocolis, quelque soit notre amour des brocolis ! Nous avons juste l'habitude d'associer le petit carré brun à un goût sucré, et les petites branches vertes à un goût de brocolis. Et tout va bien dans le meilleur des mondes...

.../...



Les biais implicites nourrissent notre compréhension du monde

Sauf que, notre cerveau fonctionne de la même façon pour classer les humains. Nous confirmons nous-mêmes nos propres stéréotypes acquis spontanément au cours du temps. Ce phénomène normal s'appelle le biais ou stéréotype implicite. Et ces biais implicites nourrissent notre compréhension du monde et des humains, nos décisions quotidiennes, de façon inconsciente. Les biais implicites, par exemple « je m'attends à ce qu'un médecin soit un homme blanc », sont très différents des biais explicites, par exemple « je pense que les médecins hommes blancs sont de meilleurs médecins », et certaines études montrent qu'ils ne seraient pas liés. Les gens qui possèdent les biais implicites les plus forts ne sont pas forcément les plus explicitement racistes ou sexistes.

Les biais implicites sont cependant beaucoup plus difficiles à mesurer que les biais explicites. Les tests d'association implicites (IAT) sont les plus souvent utilisés pour mesurer ces biais. Ces tests se déroulent en plusieurs étapes. D'abord, le sujet doit ranger des mots à connotations positives et négatives dans deux colonnes distinctes, à droite ou à gauche, le plus rapidement possible. Ensuite, le sujet doit ranger des mots ou photos de différents groupes humains à droite et à gauche également, par exemple des schémas de visages avec une peau claire ou une peau foncée. Les temps moyens pour classer les mots et les photos sont mesurés. Ensuite, les catégories s'associent. Par exemple, les termes positifs et les visages à peau claires vont dans la colonne de droite et les termes négatifs et visages foncés à gauche. Enfin, les catégories s'inversent, et il faut classer les mots positifs avec les visages à peau foncée d'un côté et les mots négatifs avec les visages à peau claire de l'autre. Et c'est là que la mesure du temps nécessaire à la classification est cruciale : la plupart des sujets font plus rapidement l'association entre une teinte de peau et les mots positifs ou négatifs. La connexion est plus facile à faire ; inconsciemment, elle est plus forte.

Les résultats de ces tests sont édifiants[1] : 68% des participants relient plus facilement peaux claires avec des notions positives, et peaux foncées avec des notions négatives et seulement 14% des participants montrent la tendance inverse. De même, les termes positifs sont plus facilement associés à la jeunesse (80% des participants contre 6% à la vieillesse), à l'hétérosexualité (68% des participants contre 15% à l'homosexualité), à la minceur (69% contre 12% à l'embonpoint).



En outre, les hommes sont plus facilement associés aux matières scientifiques et les femmes aux lettres (72% contre 11% associant plus facilement les hommes aux lettres et les femmes aux sciences). A noter que plusieurs centaines de milliers de sujets issus de nombreuses ethnies, sexes, etc. ont participé à ces questionnaires. Les tests et détails des résultats sont disponibles sur <https://implicit.harvard.edu/implicit/>.

Mieux les connaître pour mieux les combattre

Au-delà des chiffres, les conséquences potentielles de nos biais implicites sur nos actions et sur la société sont innombrables. Je ne suis pas sexiste, mais la première image qui me vient à l'esprit quand je pense à un cadre est celle d'un homme. Quel CV vais-je naturellement choisir si deux candidats aux CV équivalents se présentent pour une embauche et que l'un est un homme et l'autre une femme ? Je ne suis toujours pas sexiste, mais j'ai vu plus souvent des femmes être douillettes que des hommes, vais-je prescrire les mêmes soins pour deux patients qui présentent les mêmes symptômes mais ne sont pas du même sexe ? Je n'ai pas d'a priori, mais j'ai

beaucoup entendu parler de la délinquance dans les quartiers. Vais-je juger équitablement un crime commis par quelqu'un qui habite dans un quartier chic et le même crime commis par un habitant d'un quartier défavorisé ? Je ne suis pas raciste, mais j'ai vu toutes ces images de noirs Américains avec des armes à feu. Je suis policier aux Etats-Unis, je vois un noir Américain sortir un objet de sa poche. Vais-je presser la détente plus rapidement

que si c'était un blanc Américain ?

Il est difficile de mesurer les effets de nos biais implicites sur les discriminations de notre société. L'une des rares études à avoir mesuré une conséquence de biais implicites avec grande précision est une étude française réalisée dans plusieurs magasins d'une grande enseigne de supermarchés [2]. Les scientifiques ont mesuré la productivité journalière (nombre d'absences, de produits scannés par unités de temps, de clients servis, etc.) chez des employé.e.s issu.e.s ou non de minorités. Parallèlement, les chercheurs ont mesuré les biais implicites des managers envers ces minorités avec la méthode IAT. Il est intéressant de noter que les mêmes employé.e.s ont plusieurs managers, et qu'ils et elles travaillent aléatoirement avec différents managers chaque jour.

.../...

L'étude montre que la productivité des employé.e.s issu.e.s des minorités est significativement plus faible les jours où ils et elles travaillent avec un.e manager qui a un biais implicite fort comparés aux jours où ils sont affecté.e.s avec un.e manager qui n'en avait pas. La productivité reste la même quelque soit le.a manager pour les employé.e.s qui ne sont pas issus de minorités. Ce qui est d'autant plus intéressant est que les managers avec des biais implicites plus forts n'étaient pas forcément plus consciemment racistes, et surtout que les employé.e.s n'ont jamais ressenti d'opinions racistes ou de différence de traitements avec les différents managers. Ces différences de productivité seraient simplement dues à une moins bonne communication entre les managers avec des biais implicites et les employés issu.e.s de minorités.

La bonne nouvelle est que malgré la difficulté à mesurer les biais implicites et leurs conséquences, il semble qu'il existe des solutions pour les réduire et limiter leurs effets [3-6]. Prendre en compte l'existence des biais implicites, se préoccuper de leurs influences sur nos décisions, et adopter des stratégies pour les réduire pourrait limiter leurs actions. De même, l'environnement a un rôle à jouer, et les biais inconscients envers une communauté sont réduits après avoir entendu des éloges sur une personne de cette communauté, ou même par la simple prise en compte que ces biais ne sont pas partagés par tous.

L'important est donc avant tout de prendre conscience de nos propres faiblesses inconscientes, de ne pas hésiter à féliciter et à faire des éloges de nos collaborateurs, quel que soit leur sexe, âge, ethnique, etc. et de rationaliser nos décisions en connaissant mieux le rôle joué par notre inconscient dans celles-ci.

1. Nosek B.A., Smyth F.L., Hansen J.J., Devos T., Lindner N.M., Ranganath K.A., Smith C.T., Olson K.R., Chugh D., Greenwald A.G., et al. 2007 Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. *Eur Rev Soc Psychol* 18, 36-88. (doi:10.1080/10463280701489053).
2. Glover D., Pallais A., Pariente W. 2017 Discrimination as a Self-Fulfilling Prophecy: Evidence from French Grocery Stores. *Q J Econ* 132 (3), 1219-1260. (doi:10.1093/qje/qjx006).
3. Devine P.G., Forscher P.S., Austin A.J., Cox W.T.L. 2012 Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *J Exp Soc Psychol* 48(6), 1267-1278. (doi:10.1016/j.jesp.2012.06.003).
4. Stangor C., Sechrist G.B., Jost J.T. 2001 Changing racial beliefs by providing consensus information. *Pers Soc Psychol B* 27(4), 486-496. (doi:10.1177/0146167201274009).
5. Sinclair L., Kunda Z. 1999 Reactions to a black professional: Motivated inhibition and activation of conflicting stereotypes. *J Pers Soc Psychol* 77(5), 885-904. (doi:10.1037//0022-3514.77.5.885).
6. Dasgupta N., Asgari S. 2004 Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *J Exp Soc Psychol* 40(5), 642-658. (doi:10.1016/j.jesp.2004.02.003).



Au conseil départemental de l'Hérault, la FSU est depuis toujours accessible sur **D-clic**... Mais parce que tous les agents ne peuvent pas y accéder quand ils le veulent

elle est désormais accessible sur le net **www.snuter34fsu.fr**



Études, travail, logement : comment les enfants de parents séparés entrent dans l'âge adulte ?

Fin 2014, 1,4 million d'adultes de 18 à 24 ans ont leurs parents séparés. Dans près de neuf cas sur dix, ces jeunes ont vécu principalement chez un seul de leurs parents à la suite de la séparation (majoritairement leur mère). Résider chez un seul de ses parents distend les relations avec l'autre parent. Un jeune sur quatre déclare ainsi ne plus avoir de relation avec son père.

La séparation des parents, et notamment la conflictualité qu'elle peut impliquer, a des conséquences sur le devenir des jeunes. Ils sont moins souvent en études et leur niveau de diplôme est souvent moins élevé que celui des jeunes dont les parents forment un couple. Toutefois, lorsque les relations entre les parents sont bonnes les écarts de niveau de diplôme sont moindres.

Les jeunes dont les parents se sont séparés ont plus fréquemment quitté le domicile parental que les autres, en particulier si le parent avec qui ils ont vécu après la séparation a eu un enfant ou bel-enfant d'une nouvelle union. Ils déclarent plus souvent avoir pris un logement autonome pour devenir indépendant et moins souvent pour leurs études ou leur emploi. Toutefois, quand ils ont quitté le domicile parental, ils habitent moins loin d'au moins un de leurs parents.

[DREES - Études et Résultats n°1071 - 2018-06-29](#)

Les grands-parents : un mode de garde régulier ou occasionnel pour deux tiers des jeunes enfants

Le recours aux grands-parents comme solution de garde et d'accueil des jeunes enfants répond à des logiques très spécifiques. Les grands-parents sont rarement le premier mode de prise en charge des enfants de moins de 6 ans : seuls 2 % sont gardés principalement de cette manière. Pourtant, l'intervention des grands-parents est loin d'être anecdotique : environ deux tiers des enfants de moins de 6 ans sont gardés au moins occasionnellement par eux. Les formes d'aide apportée par les grands-parents viennent plutôt compléter les modes d'accueil existants.

Les interventions des grands-parents concernent davantage d'enfants en semaine que les week-ends, mais pour des temps plus courts. Le mercredi fait exception : une forte proportion d'enfants sont gardés pour des durées relativement longues.

La garde des petits-enfants par leurs grands-parents peut prendre différentes formes qui se combinent entre elles : elle peut avoir lieu dans le cadre d'une organisation régulière, en dépannage, ou pour les vacances et les week-ends. La faible distance entre les logements des grands-parents et des petits-enfants ainsi que l'activité des mères sont les facteurs qui augmentent le plus la probabilité de recourir aux grands-parents dans une organisation régulière.

[Drees - Études et Résultats n°1070 - 2018-06-17](#)
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1070.pdf>

Grands-Parents, homoparenté et datamining..

Le numéro de mai 2018 de la revue scientifique de référence sur les questions de politique familiale et sociale de la CNAF, intégralement disponible en ligne, consacre notamment un dossier aux « Formes de parenté ». Sont évoqués la place des grands-parents après la naissance du nouveau-né ou encore la reconnaissance de l'homoparenté au Québec. Ce numéro aborde aussi l'utilisation du datamining dans le contrôle des allocataires CAF avec un article sur son histoire et ses enjeux.

Revue des politiques sociales et familiales n° 126 - 26 mai 2018 - Dossier « Formes de parenté »

<http://www.caf.fr/presse-institutionnel/recherche-et-statistiques/publications/revue-des-politiques-sociales-et-familiales/revue-des-politiques-sociales-et-familiales-ndeg-126>



La vie en solo : vers une stabilisation ?

Dix millions de personnes vivent seules en France. Leur part dans l'ensemble de la

population est passée de 6 à 16 % entre 1962 et 2014, selon l'Insee. Si l'on ne considère que les 15 ans et plus, cette proportion a augmenté de 13 % en 1990 à 19 % en 2014. La hausse pourrait être moins forte à l'avenir.

Avant l'âge de 20 ans, le taux de personnes seules reste marginal. Il s'accroît entre 20 et 24 ans pour approcher les 20 % et diminue ensuite pour atteindre un minimum de 14 % entre 40 et 54 ans. La proportion remonte ensuite du fait des séparations et des décès.

Les femmes sont beaucoup plus souvent concernées : 5,7 millions sont dans ce cas, contre 4,2 millions d'hommes. A l'âge de la jeunesse, la part de femmes et d'hommes seuls est semblable. Entre 25 et 50 ans, on compte davantage d'hommes seuls (18 %) que de femmes seules (11 %) : ce phénomène est dû aux séparations et au fait que la garde des enfants est bien plus souvent confiée aux femmes.

Avec l'âge en revanche, la part de femmes vivant seules augmente nettement ce qui n'est pas le cas des hommes, effet de l'écart d'espérance de vie. Chez les plus de 80 ans, 62 % des femmes vivent seules, contre 21 % des hommes...

[COMPAS - 2018-06-07](#)

http://www.observationsociete.fr/structures-familiales/personnes-seules/evol_vie_solo.html

YAPAKA

Nous souhaitons vous présenter un site belge qui est d'une grande qualité et d'une incroyable ressource tant pour les parents que pour les professionnels de l'éducation.

En toute simplicité et surtout sans donner des leçons, les pédopsychiatres ou psychologues, alimentent ce site sous forme d'articles ou d'entretiens vidéos pour donner des pistes de réflexions à tout ceux qui se posent des questions autour de l'éducation, l'enfance et l'adolescence.

Ce site est né du programme de prévention de la maltraitance à l'initiative du ministère de la fédération Wallonie-Bruxelle de Belgique.

Il se présente sous forme de recherche essentiellement thématique mais aussi par auteurs. Les thèmes sont très nombreux et variés. Nous citerons pour illustrer: le harcèlement, la sexualité, internet ou la souffrance psychique

Il est aussi possible de télécharger des ouvrages gratuitement et en intégralité en version PDF ou en version EPUB pour liseuse.

Parmi les titres, vous trouverez "coopérer autour des écrans" ou "corps et adolescence"ces livres sont nombreux et n'attendent qu'à être lu.

Il est également possible de télécharger, toujours gratuitement, des affiches de sensibilisation ou des outils d'animation concernant des campagnes aussi variées que "jeu t'aime" ou "pour les parents d'ados : manuel de survie" ainsi que de visionner des vidéos ou les adultes imitent leur ado et vice versa.

Ce site est une mine d'or sérieuse pour toutes les personnes s'occupant d'enfants. C'est une chance d'y avoir accès gratuitement, alors n'attendez plus, rendez vous sur : www.yapaka.be



Les vieux fourneaux est une série de 4 tomes (pour l'instant) ou l'on suit la vie mouvementée de 3 septuagénaires Pierrot, Mimile, Antoine et Sophie, petite fille de ce dernier. Lupano (scénariste) et Cauat (dessinateur) nous embarquent à la suite de ces personnages vers des situations déjantées, hilarantes et émouvantes. Cette chronique sociale est nourrie par des répliques jubilatoires et un dessin riche et dynamique. C'est pour moi une bd incontournable ou satire sociale, engagement, relations humaines s'expriment avec beaucoup d'humour et d'humanité. Préférez la Bande dessinée au film !



L'obsolescence programmée de nos sentiments

de Zidrou, scénario, et Aimée de Jongh, dessin, est l'histoire d'une rencontre entre Ulysse, 59 ans ancien déménageur et Méditerranée, 62 ans ancien modèle devenu fromagère.

Zidrou avec le talent qu'on lui connaît, raconte avec tendresse la vieillesse du corps, la solitude et le bouleversement qu'apporte une histoire d'amour. Ce nouveau récit de Zidrou est soutenu par un dessin sublime qui retranscrit à la perfection les sentiments des personnages. Un très bon moment de lecture.



Dans mes oreilles, j'entends le monde

de Romana Romanyshyn et Andriy Lesiv

Un magnifique album aux couleurs pop pour entendre le monde : invisible, le son capte notre attention, installe des univers, fait partie de notre propre corps. Un texte simple et

pourtant éminemment riche en propositions pour explorer tous les secrets du son, des mécanismes de l'oreille aux bruits de la nature comme de la ville, du murmure aux ultra-sons des chauves-souris, de l'orchestre au silence. Un documentaire d'un nouveau genre, sensible et beau, au design soigné pour faire vibrer la curiosité de nos élèves.

Marion du SNUIPP-FSU

A partir de 7 ans - Edition Rue du Monde



La LIBERTÉ

La Tristesse du Samourai

n'est pas un roman japonais dont l'action se déroulerait au 17ème Siècle. C'est un thriller espagnol qui démarre à la fin de la guerre civile en Espagne, et qui se termine juste après la tentative de coup d'État de 1981 contre la jeune démocratie espagnole.

Février 1941, Isabel et son fils sont sur le quai d'une gare : ils fuient. Elle a tenté de faire assassiner son mari, chef régional de la Phalange. Ils ne partiront pas, Isabel sera exécutée et l'enfant retournera chez son père avant d'être interné en hôpital psychiatrique.

1981, Maria, brillante avocate, a réussi à faire condamner un policier violent : croyant remporter une victoire sur le système encore imprégné du franquisme, elle va s'apercevoir rapidement que le coupable était en fait bien plus innocent que la victime et que tous sont le jouet d'une machination qui prend sa source dans le meurtre d'Isabel en 1941.

Dans ce roman extrêmement noir, Victor del Arbol nous raconte l'histoire de 3 familles, damnées de génération en génération, par ce meurtre originel. Il nous raconte aussi la violence de la société franquiste, et sa proximité avec le régime nazi à travers notamment, l'histoire de la division Azul (soldats espagnols qui ont combattu aux côtés des nazis sur le front russe).

Un peu comme dans les séries TV actuelles, le roman est construit sur une succession d'allers-retours entre présent et passé. Cela peut rendre la lecture complexe et demander une certaine attention mais l'effort en est récompensé. Car se dessine alors sous nos yeux une fresque historique ultra violente qui nous marquera longtemps après avoir refermé le livre.

A l'heure où l'Espagne a encore du mal avec les fantômes du Franquisme (voir la récente affaire des bébés volés sous la dictature), Victor Del Arbol, lui n'hésite pas à nous montrer la face la plus sordide de cette période, et en plus, à nous la rendre passionnante.

En poche Collection Babel Noir - 7,80€



Le nombre d'adolescent-es emprisonné-es dans le cadre de la détention provisoire n'a jamais atteint le niveau d'aujourd'hui et il marque une évolution historique.

La banalisation de l'enfermement depuis plusieurs années et l'annonce de la création de vingt nouveaux centres éducatifs fermés pour compléter les cinquante-deux structures déjà en fonctionnement doivent réactiver le débat sur les choix éducatifs et judiciaires d'une institution chargée de protéger l'enfance en danger. Plus largement, il s'agit dans ce livre de questionner l'accélération des politiques sécuritaires et les orientations générales à l'égard de la jeunesse la plus en difficulté.

Toutes les études montrent pourtant que l'enfermement socialise dans un milieu criminogène, où la scolarisation, les soins, la vie familiale, la citoyenneté sont entravés et qu'il produit des effets contraires à ceux qu'il prétend obtenir.

C'est pour alimenter ce débat que ce livre éclaire les mécanismes à l'œuvre dans les lieux et situations d'enfermement, leurs effets spécifiques sur des adolescent-e-s et les implications sur le travail éducatif effectué avec ces jeunes.



La mise en perspective historique des modalités de prise en charge pénale des enfants, les constats des professionnel-les et des études sociologiques de terrain permettent d'éclairer l'articulation

difficile – voire impossible – entre impératifs pénitentiaires et action éducative.

À travers ce miroir tendu à l'institution judiciaire, ce livre tente d'ouvrir des perspectives susceptibles de répondre à l'enjeu d'éducation de la jeunesse et de promouvoir des outils qui libèrent.

Septembre 2018 - Institut de Recherche FSU - Editions Syllepse

112 pages - 7,00 €



LIRE ET SOUTENIR LES CHEMINOTS

Afin de soutenir et de prolonger la mobilisation, les éditions Don Quichotte, Jean-Marc Salmon et une trentaine d'écrivains et dessinateurs se sont réunis pour livrer *La bataille du rail* et verser leurs droits d'auteurs au sein de la cagnotte.

31 récits sous une forme laissée libre, l'on retrouve ainsi des nouvelles, des souvenirs de voyage...

« Nous avons tous un rapport particulier avec le train, des souvenirs d'échappées belles, de rencontres cocasses, de paysages qui défilent, de baisers échangés sur un quai de gare, de voyages qui ont changé une vie... C'est la cas d'une trentaine de plumes de la littérature française, qui souhaitent intervenir, au moyen de la fiction, en soutien à la grève engagée par les cheminots. Car la lutte des cheminots n'est pas une lutte corporatiste, elle cristallise au contraire l'idéal de solidarité, concrétisé par des services publics, de tout un peuple. »

La liste complète des auteurs participants est la suivante : Patrick Bard, Agnès Bihl, Laurent Binet, Geneviève Brisac, Bernard Chambaz, Didier Daeninckx, Abdelkader Djemaï, Bruno Doucey, Annie Ernaux, Pascale Fautrier, Patrick Fort, Valentine Goby, Nedim Gürsel, Hédi Kaddour, Leslie Kaplan, Jean-Marie Laclavetine, Lola Lafon, Hervé Le Corre, Sandra Lucbert, Mako (dessinateur), Roger Martin, Guillaume Meurice, Gérard Mordillat, François Morel, Grégoire Polet, Jean-Bernard Pouy, Patrick Raynal, Alix de Saint-André, Danièle Sallenave, Jean-Marc Salmon, Alain Serres, Shumona Sinha, Murielle Szac, Tardi (couverture), Carole Trébor et Philippe Videlier.

L'intégralité des droits d'auteurs du livre est reversée à l'association créée pour recueillir l'argent collecté par la cagnotte, l'Association solidarités cheminots grévistes 2018.

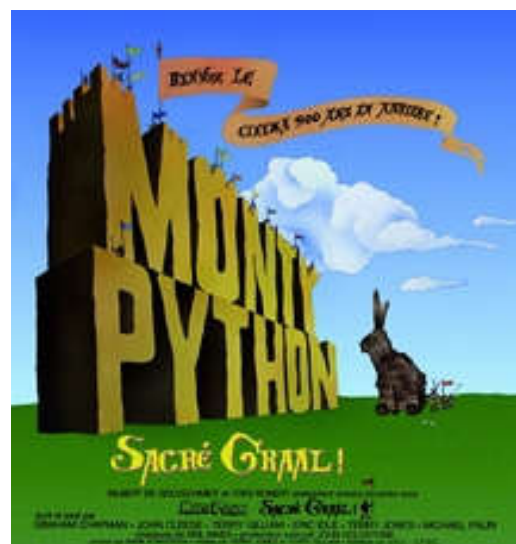
Ed. Don Quichotte - 16,90€

Monty Python : Est-ce que ce monde est sérieux ?

En 1994, Francis Cabrel nous demandait « est-ce que ce monde est sérieux ? ». A l'heure où un homme politique déclare « Je n'ai jamais voulu être candidat, aujourd'hui je n'ai pas envie d'être député en 2017, ça, c'est le cursus d'un ancien temps » et donc en substance qu'être élu est un concept désuet, avant d'être élu président de la République, force est de constater que cette question est plus d'actualité que jamais.

Quand le même personnage scande devant les caméras « on dépense un fric de malades pour les aides sociales » alors que son gouvernement engage des dépenses indécentes dans des domaines triviaux, la boucle est bouclée : non seulement ce monde n'est pas sérieux, mais il est même devenu complètement absurde.

Or, cette notion n'a jamais échappé au groupe de comiques anglais les *Monty Python*, qui a principalement sévi sur petit et grand écran entre 1969 et 1983. *Sacré Graal* constitue la première véritable incursion du groupe dans le domaine du long métrage et raconté les tribulations du roi Arthur et de ses chevaliers de la table ronde pour trouver le Graal. Chevaliers chevauchant des montures imaginaires alors que leurs serviteurs miment le bruit des sabots en cognant des morceaux de noix de coco l'un contre l'autre, ménestrel chantant les tortures promises à leurs maîtres épouvantés, princes dépressifs voulant échapper à un mariage constituent le menu d'un film à l'humour surréaliste et grinçant.



Les dialogues et les gags sont aussi absurdes qu'hilarants mais surtout, le message sous-jacent est extrêmement engagé et vient nous rappeler que l'art peut être une plate-forme pour transmettre des messages. Aujourd'hui, dans un monde où les hommes politiques se menacent sur les réseaux sociaux et se préoccupent davantage des intérêts de leurs amis financiers que des citoyens qu'ils sont censés représenter, il est bon de revoir la scène des villageois anarchistes, clamant au roi Arthur ne pas avoir voté pour lui, avant d'ajouter qu'une « pouffiasse balançant des épées du fond d'une mare ne peut constituer le fondement d'un système politique ». Puis de conclure le débat en ajoutant : « Le pouvoir exécutif est délégué par les citoyens, et non par une pantomime aquatique ». Il serait bon que certains élus, qui semblent oublier que nous vivons dans une démocratie représentative (même si ce terme est probablement galvaudé depuis bien longtemps), regardent ce film, d'autant plus que le serveur de Streaming Netflix vient d'acquérir plusieurs œuvres des Monty Python, dont ce *Sacré Graal*, mais aussi *La vie de Brian* et la série *Monty Python's Flying Circus*, alors, pour une fois, à vos TV !

Et en attendant, « Keep on Rockin' in a Free world ».



« Questions directes » sur France 2, ou comment saboter le débat public

Le site Acrimed (Action CRitique MEDia) publie le récit et l'analyse, par la sociologue Monique Pinçon-Charlot, de sa participation à l'émission de France 2 « Questions directes », le 18 avril 2018. Invitée en tant que spécialiste de la grande bourgeoisie et des inégalités sociales dans une émission dont la question « Qui sont vraiment les privilégiés ? » constituait le fil directeur, Monique Pinçon-Charlot s'est



retrouvée prise au piège d'un plateau comptant pas moins de 13 invités et d'une parodie de débat au cours duquel les fondés de pouvoir médiatique de l'oligarchie, encouragés par l'animateur, rabâchèrent leurs éternelles inepties contre les « assistés » et les « fraudeurs ». Impossible dans ces conditions pour la sociologue de faire valoir ses analyses, étayées par des décennies de recherche, et pourtant ramenées à de simples opinions. Un témoignage édifiant sur les effets délétères des « formats » télévisés sur la qualité du débat public, et sur l'emprise de la « pensée dominante » sur ceux qui produisent ces débats. ■

Récit (édifiant) à lire ici : <https://www.acrimed.org/Questions-directes-sur-France-2-ou-comment>

■ ■ ■ ■ ■

Régimes miracles : des salades qui rendent malades...

« La société occidentale actuelle associe fortement l'estime de soi à des critères physiques comme la minceur pour les femmes ou la musculature chez les hommes. Ces standards de beauté n'ont cependant rien à voir avec la réalité anatomique des populations occidentales actuelles, et le surpoids – ou ce qui est vu comme tel – devient l'ennemi à combattre. Des charlatans se nourrissent de cette dictature du corps conforme et alimentent le Web de leurs régimes miracles qui ne sont pas sans risque pour la santé des personnes qui les suivent. Petit tour de table des idées toxiques... » ■



Article publié dans le magazine Sciences-Pseudo-Sciences n°324 du mois de Juin et accessible sur internet ici : <http://www.pseudo-sciences.org/spip.php?article3047>

Il n'est pas obligatoire de détenir un compte bancaire pour percevoir des prestations sociales

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 21 juin 2018 précise que le versement d'une prestation sociale ne peut être subordonné à la détention d'un compte bancaire. La Haute juridiction a ainsi cassé un arrêt rendu en mai 2015 par la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion : cette dernière avait confirmé une décision rendue par la caisse de Sécurité sociale mahoraise, qui subordonnait le versement de prestations sociales dues à une ressortissante comorienne et à son fils mineur handicapé, à la production d'un relevé d'identité bancaire (RIB) et donc, à la détention d'un compte bancaire. Dans un communiqué publié le 22 juin, Jacques Toubon, le Défenseur des droits, s'est félicité de cette décision, affirmant que "détenir un compte bancaire est un droit, non une obligation ; les organismes sociaux disposent d'autres moyens (mandats postaux, espèces) pour verser les prestations dues". "Cette décision pourra être opposée aux caisses (d'allocations familiales, d'assurance-maladie ...) ayant recours à de telles pratiques à l'égard de tout usager partout en France". ■

Addiction aux jeux vidéo

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) reconnaît désormais l'addiction aux jeux vidéo comme une maladie, au même titre que la dépendance à l'alcool ou au cannabis. Attention cependant de ne pas confondre passion et addiction, l'OMS préside qu'il y a addiction dans le cas d'une « perte de contrôle sur le jeu, une priorité accrue accordée au jeu, au point que celui-ci prenne le pas sur d'autres centres d'intérêt et activités quotidiennes ». ■

Pour une rentrée **engagée**, syndiquez-vous à la **FSU** !

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 **#jedisonn!** 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 :

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



fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr

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 !

www.snuter34fsu.fr



Accéder à la

FSU

du

Conseil

Départemental

de

l'Hérault

*en toute
liberté!*



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Abonnez-vous pour ne rien rater de l'info syndicale au conseil départemental de l'Hérault

avec un...



comme utile!

LA FSU TERRITORIALE

 fsu@herault.fr

04.67.67.77.04

www.snuter34fsu.fr

