

ELECTIONS PRO 2018: Tout le monde sur le pont! / Rapport CAP 2022: le triomphe du libéralisme / Plan de lutte contre la pauvreté / APPEL: « 10 ans après la crise, l'urgence de prendre le contrôle sur la finance et sur notre avenir »

PAGES 3 à 17

ACTUALITÉ SYNDICALE

**RGPD  
UN ENJEU  
PROFESSIONNEL**

PAGES 18 À 25

DOSSIER

MAYOTTE: jeune Département et mouvements sociaux / PARIS: statut des personnels / SUPAP-FSU: Bilan de mandat / 82: paroles de contractuelles / 60: rentrée sous menace dans les collèges / 87: pompiers volontaires et professionnels unis / NOUVELLE AQUITAINE: succès des stages ATSEM

PAGES 26 À 35

EN DIRECT

**L'ÉCOLOGIE  
EST-ELLE COMPATIBLE AVEC  
LE LIBÉRALISME?**

PAGES 36 à 47

SOCIÉTÉ

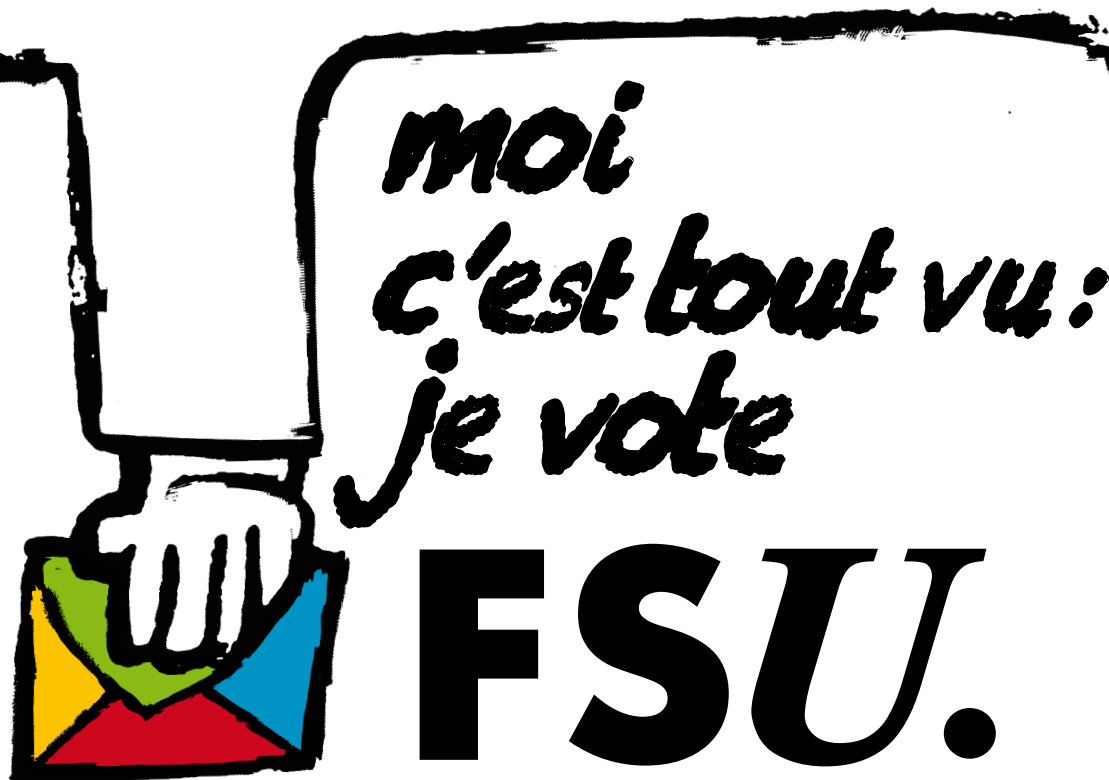


PAGES I À XII

# Syndicalement VÔTRE

N° 51 | OCTOBRE 2018

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



mgen<sup>\*</sup>

GRUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

# J'AI CHOISI MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Floria Gueï et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.antigel.agency - 00996 - Novembre 2017 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

**FLORIA GUEÏ**  
CHAMPIONNE  
D'EUROPE DU 400M



PARTENAIRE OLYMPIQUE



MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Filia, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.



**N**ous voilà tous et toutes entrés dans la dernière ligne droite des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Quelques priorités: tout d'abord le dépôt des listes qui reste, bien sûr, «LA priorité» dans la période. Il peut manquer ici ou là quelques candidatures. Il faut absolument convaincre les adhérent.e.s, mais au-delà les collègues, de permettre au SNUTER de déposer un maximum de listes partout où cela est possible ! Ne pas hésiter à aller les rencontrer, à échanger sur l'utilité de s'engager.

Ensuite, s'ouvrira la période de la campagne électorale proprement dite. C'est aussi un moment très important puisqu'il nous faut convaincre de voter pour les listes FSU.

dégradent et le dialogue social qui lui aussi en prend un sacré coup dans l'aile avec les projets du gouvernement, en particulier les préconisations du rapport CAP 2022 !

Des **professions de foi nationales** pour chaque scrutin, CT, CAP et CCP A, B et C seront disponibles et adaptables par les syndicats. Vous avez reçu des «*goodies*»: gobelets, stylos, porte clé/lampe, magnets... tous ces petits cadeaux qui entretiennent l'amitié! Ils sont toujours très appréciés et

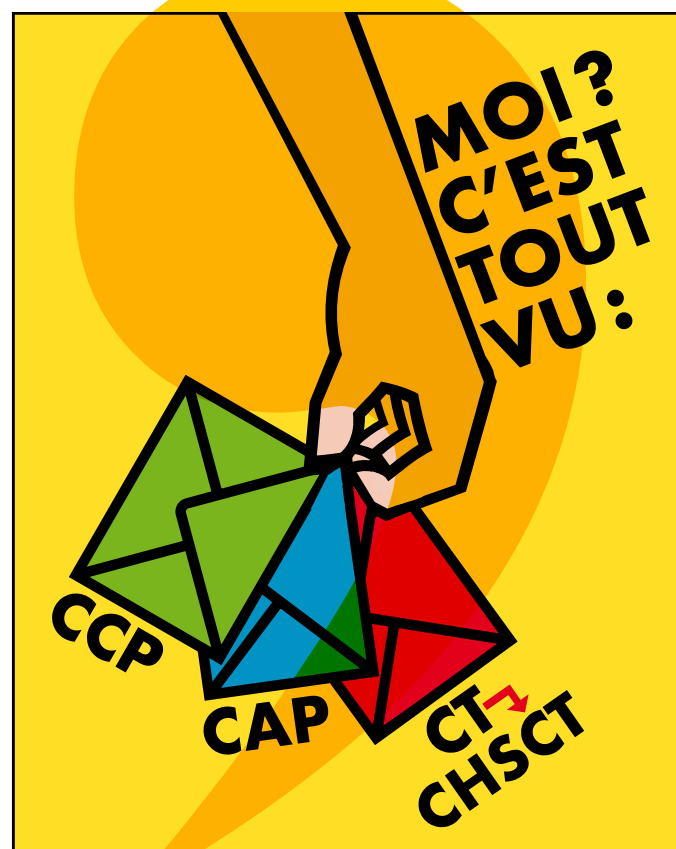
Pour cela, nous avons mis à la disposition des équipes locales du matériel. Tout d'abord, le **Guide des Carrières** toujours bien accueilli dans les services. Ne pas hésiter à diffuser notre journal et le Cahier Central du **Syndicalisme Vôtre!** Ils sont disponibles sur le site du SNUTER.

Nous allons diffuser plusieurs tracts pour vous permettre d'aller à la rencontre des collègues. Vous avez reçu le tract «**Salaires**»: il est toujours d'actualité pour une piqûre de rappel et des lots d'**affiches «Métiers»** avec quelques thèmes à mettre en débat avec les agent.e.s: salaires et pouvoir d'achat, conditions de travail, hygiène et sécurité, défense des services publics, conquête de nouveaux droits...

Mais aussi vont suivre, deux tracts de quatre pages: l'un sur «**PPCR**» qu'il nous faut valoriser en démontant les arguments mensongers de ceux qui veulent induire les collègues dans l'erreur; l'autre sur «**les conditions de travail**» qui se

## ÉDITORIAL

### LE 6 DÉCEMBRE 2018



**JE VOTE FSU.**

certain nous disent avoir (déjà?!) été «dévalisés».

Enfin, vous allez recevoir dans les jours qui viennent de nouvelles affiches appelant directement à voter pour nos listes: à utiliser sans modération!

Un **espace Elections professionnelles 2018** a été créé sur le site [www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr) sur lequel vous retrouverez tout le matériel disponible.

Voilà yapluka! Vous avez tous les outils en mains pour mener une campagne dynamique, aller à la rencontre des collègues pour leur expliquer en quoi le vote FSU est un plus. FSU avec un «U» comme utile! Comme le rappelle notre slogan. ■



ELECTIONS PRO 2018 :

# Tout le monde sur le pont!

## ACTUALITÉ SYNDICALE

Faire de l'affichage, des diffusions de tracts à la sortie de la cantine, la tournée des services pour discuter avec les agent.e.s... à l'heure où nos emplois, nos salaires et nos carrières sont attaqués de toutes parts, que nos services publics territoriaux sont remis en cause, le vote pour la liste FSU est très important: pour défendre nos emplois, notre pouvoir d'achat, nos qualifications et nos métiers.

Austérité, précarité ou suppression de postes pour les uns  
Favoritisme et primes démesurées pour d'autres !

C'est  
**FORT**  
de  
**CAFÉ!**



La FSU mobilisée à tes côtés !

### QUELQUES ARGUMENTS LORS DES DISCUSSIONS :

La priorité c'est l'emploi, les salaires, la protection sociale et les conditions de travail. C'est ce que nous avons défendu dans le cadre de l'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunération (PPCR) qui contient un certain nombre d'avancées. C'est un premier pas : mais ce n'est pas encore suffisant !

La FSU Territoriale a obtenu que chaque agent puisse bénéficier d'une revalorisation de sa carrière et de son traitement. Si nous avons dénoncé les insuffisances de certaines mesures, l'urgence que représentent l'amélioration du pouvoir d'achat et une meilleure reconnaissance de nos qualifications et de notre travail est notre priorité syndicale.

### Notre bilan : ce sont des acquis !

■ ■ ■ ► Revalorisation de toutes les échelles de rémunération de la catégorie A, B et C.

■ ■ ■ ► Restructuration de la catégorie C de 4 à 3 grades ou de 3 à 2 grades.

■ ■ ■ ► La garantie d'une carrière sur au moins deux grades ! Pour la FSU cette orientation affichée doit se traduire dans les faits pour tous les personnels ! Deux grades, c'est un minimum, il faut gagner des carrières linéaires pour toutes et tous, sans barrage de grades.

■ ■ ■ ► Passage en cat A des travailleurs sociaux en février 2019.

■ ■ ■ ► Perspectives améliorées pour toutes les carrières ! Il faut gagner l'accès pour toutes et tous au dernier grade de son cadre d'emplois de recrutement comme relevant du déroulement ordinaire de la carrière.

### ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN : À VOS CÔTÉS

### Voter FSU c'est choisir l'efficacité et l'Indépendance :

La connaissance de nos droits est nécessaire pour défendre nos conditions de travail et de rémunération.



**AMÉLIORER LA SÉCURITÉ & LES CONDITIONS DE TRAVAIL** **DÉVELOPPER LES SERVICES PUBLICS LOCAUX** **DÉFENDRE LES AGENTS & CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS** **AUGMENTER LES SALAIRES & AMÉLIORER LES CARRIÈRES**

**LA FSU TERRITORIALE**  
www.snuter-fsu.fr



**ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN**

tion. Elle est indispensable pour ne pas dépendre des décisions parfois contestables de l'administration et des élus/employeurs. Elle est décisive pour pouvoir exercer nos métiers de façon digne.

**Après les élections de 2014 nous avons respecté nos engagements, notre syndicat FSU est intervenu à tous les niveaux pour...**

- ✓ Faire respecter nos compétences et nos métiers.
- ✓ Reconnaître nos capacités techniques et d'encadrement.
- ✓ Améliorer nos conditions de travail.
- ✓ Reconnaître la pénibilité.
- ✓ Exiger le versement de la N.B.I.

## ACTUALITÉ SYNDICALE

- ✓ Défendre et faire reconnaître nos qualifications.
- ✓ Obtenir des formations.
- ✓ Exiger un ratio d'avancement de grade à 100% et des promotions internes facilitées en toute transparence.
- ✓ Obtenir ou augmenter les régimes indemnitaires.
- ✓ Exiger une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux.

**Votez FSU pour choisir des collègues...**

- ■ ■ ► Qui rejettent toute forme de clientélisme et qui défendent les agents dans la plus grande transparence.
- ■ ■ ► Qui s'opposent à l'arbitraire.
- ■ ■ ► Qui militent pour un syndicalisme actif qui sait s'engager.



- ■ ■ ► Qui s'impliquent dans un syndicat responsable et indépendant.

**Des élu-es qui agissent et agiront pour...**

- ■ ■ ► Vous informer et garantir vos droits.
- ■ ■ ► Faire respecter les règles statutaires et éviter les « passe-droits ».
- ■ ■ ► Favoriser la transparence pour la promotion et l'avancement.
- ■ ■ ► S'opposer à l'arbitraire de certains employeurs locaux.
- ■ ■ ► Un vrai statut pour le COS avec un budget de 3% de la masse salariale.
- ■ ■ ► La reconnaissance des métiers et des qualifications.
- ■ ■ ► De meilleures conditions de travail.

**La FSU Territoriale s'engage pour...**

- ■ ■ ► L'augmentation immédiate de 50 points d'indice pour tous.
- ■ ■ ► Un salaire minimum à 1800€.
- ■ ■ ► La revalorisation des grilles indiciaires.
- ■ ■ ► L'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice.
- ■ ■ ► Le retrait du jour de carence.
- ■ ■ ► Un véritable déroulement de carrière qui reconnaît les qualifications professionnelles.
- ■ ■ ► Une formation continue garantie tout au long de la carrière.
- ■ ■ ► Une nomination dès l'obtention de l'examen professionnel ou la réussite au concours.
- ■ ■ ► L'avancement de grade facilité par des critères objectifs.
- ■ ■ ► Une protection sociale de haut niveau avec la prise en charge de la PSC santé et prévoyance par les employeurs.

**LES PRINCIPALES DATES À RETENIR À COMPTER DU MOIS D'OCTOBRE :**

**7 octobre :** Date limite de publicité de la liste électorale  
**25 octobre à 17h :** Date limite pour le dépôt des listes de candidatures (ATTENTION : c'est avant en cas de vote électronique)

**27 octobre :** Date limite pour l'affichage des listes de candidat.e.s

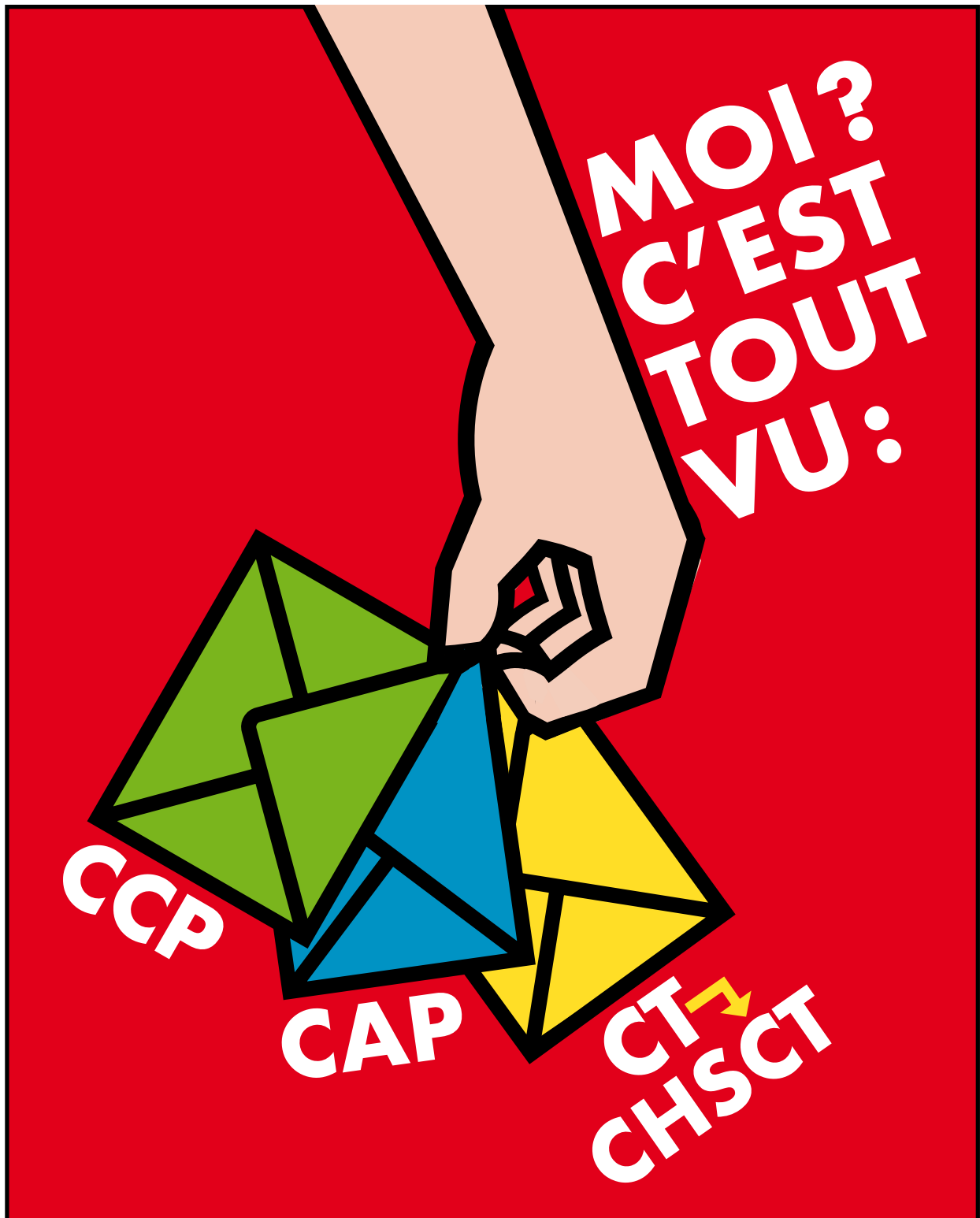
**6 novembre :** Affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance

**6 décembre :** Date du scrutin et du dépouillement : avec transmission sans délai des résultats CT à la préfecture nous rappelle la circulaire.

Nous allons également faire éditer des cartes postales que vous recevrez courant novembre. Sans oublier le 8 pages de la FSU qui présente les enjeux de ces élections... avec le SNUTER en bonne place!

Voilà, encore quelques efforts pour que ce 6 décembre soit une réussite collective ! Bonne campagne et bon courage à tou-te-s !  
**ON NE LÂCHE RIEN!** ■

**LE 6 DÉCEMBRE 2018**



**JE VOTE FSU.**



# Rapport du Comité 2022: le triomphe

ACTUALITÉ SYNDICALE

Dévoilé fin juillet, contre la volonté du Gouvernement qui souhaitait le garder confidentiel, le rapport CAP 2022 aligne 22 propositions destinées à « transformer le service public ». Ces propositions s'inscrivent parfaitement dans la logique de liquidation du service public qui guide l'action du Gouvernement depuis le début du mandat d'Emmanuel Macron.

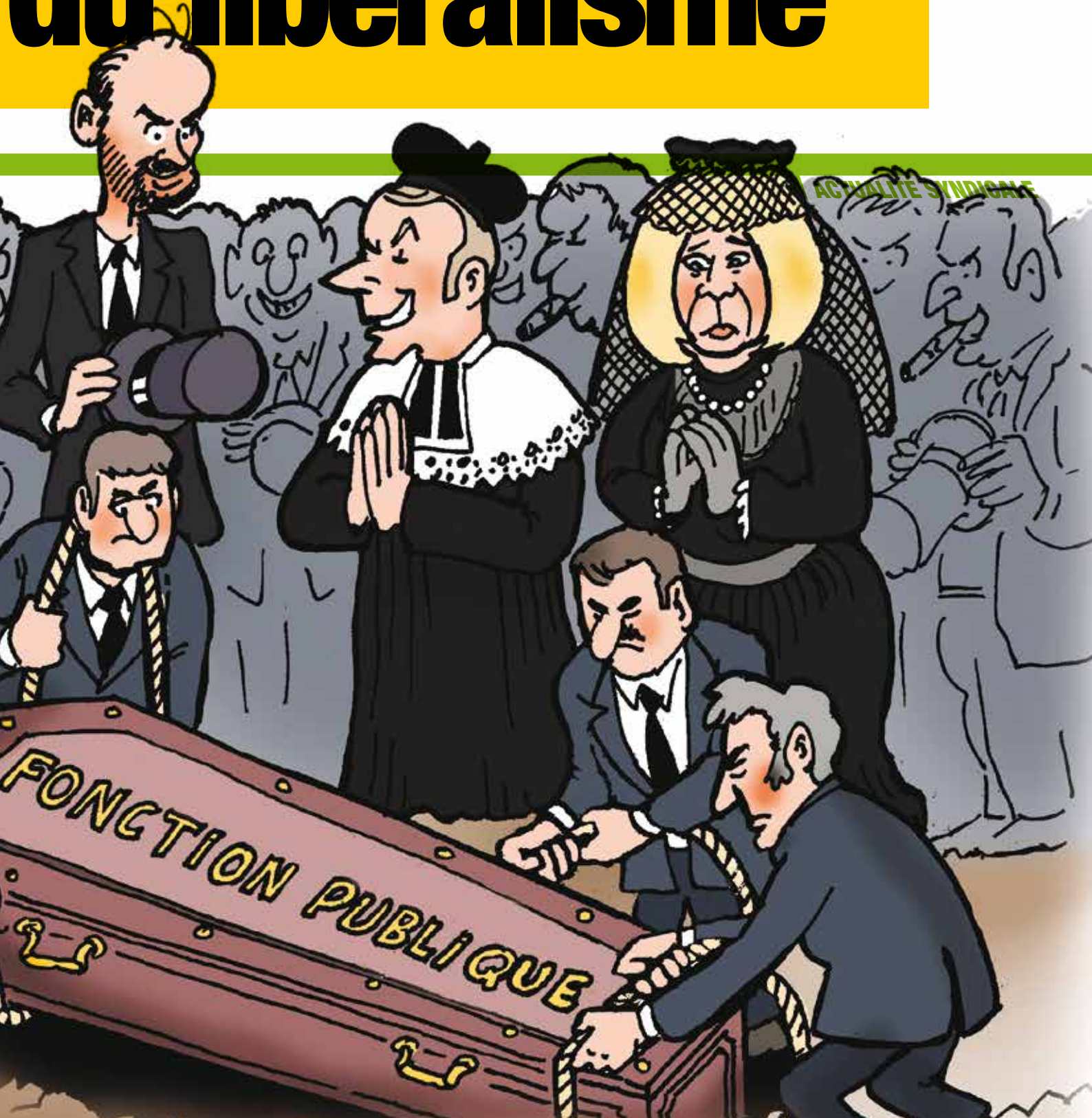
Les tribulations subies par ce document, finalement publié par la presse, ne permettent pas d'imaginer qu'il demeurera sans effet: il s'agit bien d'une feuille de route, de guide des mesures à venir.

Les restrictions que le gouvernement veut apporter aux instances de dialogue social de la fonction publique sont en parfaite concordance avec un texte qui, dès sa « proposition numéro deux », déclare vouloir « réformer le cadre contractuel entre l'administration et ses agents ». Pour ce faire il est préconisé notamment d'assouplir le statut « pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques » et d'élargir le recours au contrat de droit privé comme voie





# Action Publique du libéralisme



« normale » d'accès à certaines fonctions du service public.

Dans la lancée, le dialogue social de proximité doit être encouragé en passant par la suppression des « *CAP mobilité et promotion actuelles* » et la possibilité donnée « *au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps de travail, mobilité ...) et de mettre en place des accords sociaux locaux, y compris d'intéressement collectif* ».

#### **OBJECTIF BAISSÉ DE LA DÉPENSE PUBLIQUE**

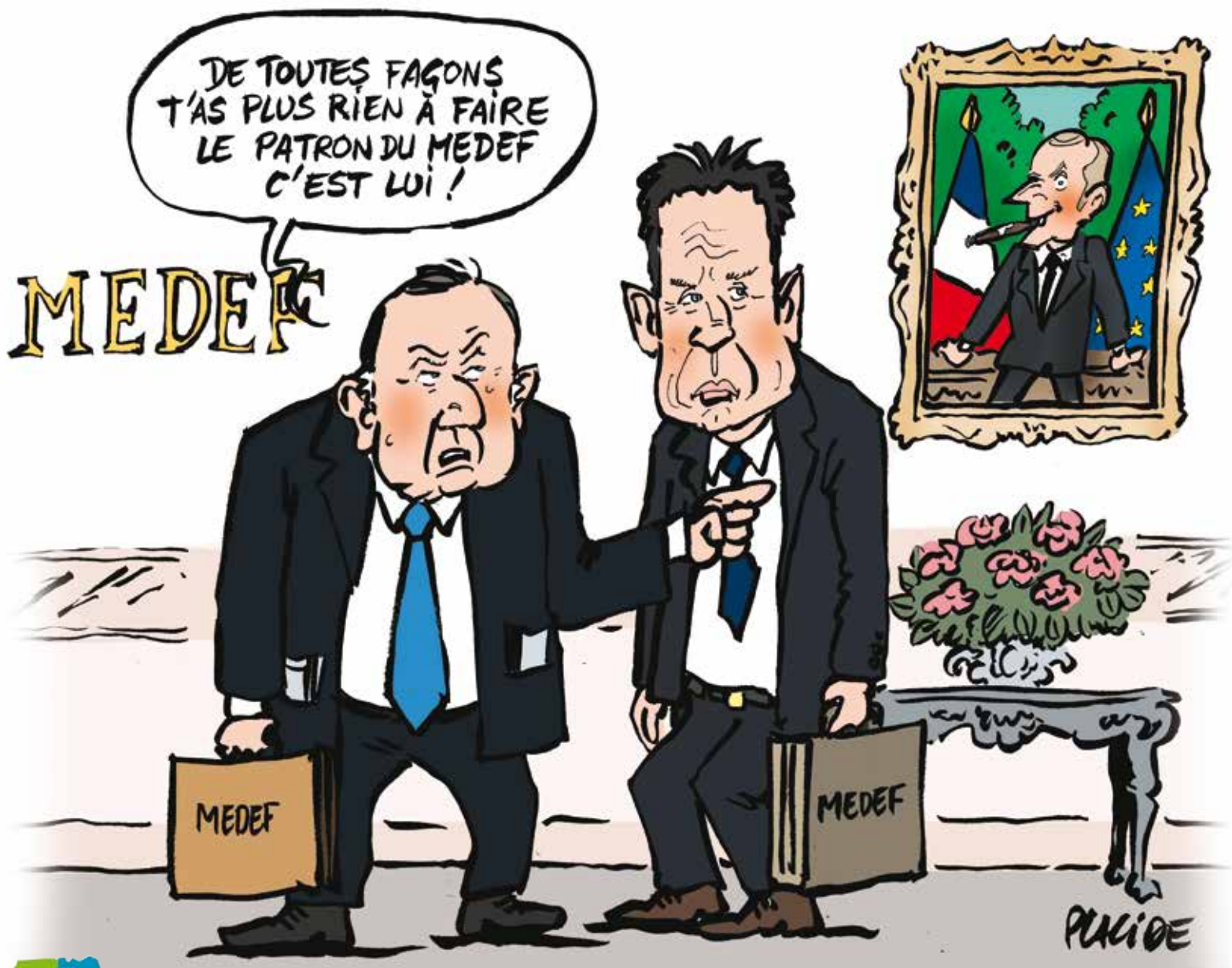
En pleine cohérence avec la lettre de mission délivrée par le premier ministre le *credo* assumé

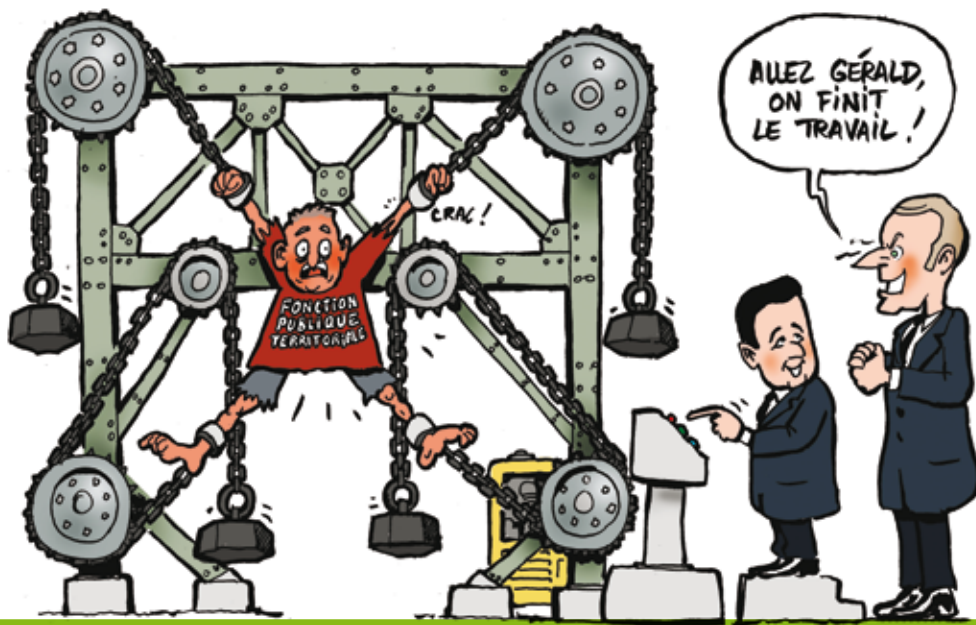
des rédacteurs du document est « *de conjuguer amélioration du service rendu et réduction de la dépense publique* ».

Habilité des rapporteurs ou simple honnêteté de leur part, les vertus du service public sont reconnues : qualifié de source de cohésion nationale et de biens communs au profit de tous, « *le service public donne accès à des droits, protège, aide, accompagne* » et constitue même un facteur d'attractivité ! (page 16).

Mais implacablement, le rapport poursuit en entonnant le célèbre refrain de la pensée magique libérale: « *nous nous devons donc de réduire notre déficit public, principalement via une diminution de la dépense, pour défendre notre compé-*

### **ACTUALITÉ SYNDICALE**





ACTUALITÉ SYNDICALE

## DOCUMOTION « Rapport CAP 2022 : la privatisation du bien commun »

Dévoilé fin juillet, contre la volonté du Gouvernement qui souhaitait le garder confidentiel, le rapport CAP 2022 aligne 22 propositions destinées à « transformer le service public ». Ces propositions s'inscrivent parfaitement dans la logique de liquidation du service public qui guide l'action du Gouvernement depuis le début du mandat d'Emmanuel Macron.

Les mesures déjà appliquées ou encore en discussion le montrent bien : nouveau gel de la valeur du point d'indice, suppressions de postes, rétablissement du jour de carence, recours accru aux contractuels et à la précarité, attaque contre les instances consultatives et paritaires, projet de plan de départs volontaires, primes d'intéressement liées aux économies budgétaires réalisées... Il s'agit bien de couper largement dans les moyens du service public et de saper les droits des agents.

Le rapport préconise en effet que l'Etat, les collectivités et le secteur hospitalier délèguent la mise en œuvre de leurs compétences aux entreprises privées. Malgré les résultats dramatiques de 30 ans de privatisation des services publics, le postulat reste inchangé : le privé serait par nature moins cher et plus efficace. En réalité, c'est le modèle d'un financement solidaire du service public par l'impôt

que le Gouvernement veut abattre. L'objectif est remplacer ce modèle par un système où chacun devra payer individuellement un service fourni par des entreprises, guidées par la recherche du profit et non par l'intérêt général. Alors même qu'il a été démontré à plusieurs reprises l'importance de notre modèle social dans la réduction des inégalités et de la cohésion sociale, Emmanuel Macron, dans la continuité des politiques mises en œuvre par les Gouvernements précédents, cherche à lui porter un coup fatal.

Pour mettre en œuvre cette volonté de privatisation du service public, le rapport CAP 2022 veut mettre à bas l'ensemble de ce qui fonde le service public. La « transformation très profonde » que projette ce rapport est en réalité un alignement sur le fonctionnement des entreprises privées. Le Comité Action Publique 2022 ne propose rien moins que la fin de l'égalité territoriale à fin d'économies sur le dos des zones rurales et des quartiers populaires, la fin des garanties collectives statutaires pour aller vers la contractualisation et l'individualisation des conditions d'emploi, une organisation des services centrée autour de la figure du manager présentée comme remède miracle aux dysfonctionnements et enfin la transformation de l'usager en

client, qui pourra évaluer le service rendu comme on évalue une prestation commerciale. Il s'agit ainsi, de manière directe et indirecte, d'attaquer le statut et les droits des agents, de renforcer leur lien de subordination aux employeurs et ainsi d'affaiblir la garantie d'égalité de traitement des usagers.

L'objectif est avant tout budgétaire : il s'agit de pouvoir financer les cadeaux fiscaux et les allègements de cotisation offerts au patronat. Le rapport CAP 2022 espère ainsi 30 milliards d'économie d'ici cinq ans. Pour mettre en œuvre cette politique entièrement acquise aux représentants du capital, le service public est la variable principale d'ajustement. Dans cette logique, l'intérêt général, les besoins de la population et l'accès aux droits sont sacrifiés au profit des intérêts particuliers des entreprises.

Pour le SNUTER-FSU, le service public doit au contraire continuer à porter un projet fondé sur l'intérêt général, l'amélioration de conditions de travail des agents et la satisfaction des besoins de la population. Malgré les intentions du Gouvernement, c'est bien cette ligne que continuera à défendre la FSU dans les groupes de travail qui se déroulent actuellement.

Paris, le 7 septembre 2018

titivité économique et préserver notre modèle de services publics ».

Et c'est cette recherche de réduction de la dépense et de mesures d'efficacité du service rendu que les 22 propositions énoncées déclarent poursuivre selon le modèle Constats... Objectifs... Réformes préconisées.

### UN SCÉNARIO DE RUPTURE ASSUMÉ

À plusieurs reprises, dans le propos du rapport, revient l'affirmation que les agents publics ne sont pas oubliés. Leur compétence comme leur attachement au service public sont vantés. Ils sont, cependant, précisément représentés comme des victimes des situations actuelles objectivement

difficiles en sorte qu'ils sont censés bien percevoir « le besoin de changement et de transformation du service public » (page 19). La ficelle est un peu grosse : on voit bien qu'il s'agit là, à la fois d'un alibi et d'une diversion... sinon d'une prise en otage délibérée des agents, ainsi désignés tout à la fois comme inspirateurs et bénéficiaires des mesures préconisées.

La « transformation radicale » serait incontournable pour un service public « plus souple, plus adaptable, plus lisible ». Ainsi pour « changer de modèle », quatre « ruptures » s'imposeraient (rappelons ici les « vieux » principes du service public : égalité, mutabilité ou adaptabilité, continuité, reconnus par le Conseil d'Etat et le Conseil

## ACTUALITÉ SYNDICALE



Constitutionnel) dont les conséquences relèvent bien de « la bombe à fragmentation » pour reprendre le titre du communiqué de nos camarades du SNESUP.

L'énoncé des quatre principes dont il est question « sortir de l'uniformité du service public, aller au bout de la logique de transparence et de responsabilisation, faire confiance en interne et ouvrir les services publics à toutes les initiatives d'intérêt général » ne trompe plus personne. Car il s'agit bien à chaque fois :

- ❑ de revisiter le principe d'égalité et passer à celui d'équité ;
- ❑ d'adopter des critères de performance et de pilotage pour une évaluation renforcée ;

- ❑ d'augmenter la part de la gestion privée des services public, l'Etat voyant son rôle réduit à la fonction de régulation ;
- ❑ de passer avec les agents « un contrat social renouvelé ». Avec un message clair : « Ces principes doivent d'abord nous conduire à revoir toutes les dimensions de la gestion publique : le management, le pilotage, l'utilisation du numérique et le contrat social »... Et des conséquences pratiques : « donner de la souplesse en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, en passant d'un pilotage des effectifs (pla-



## ACTUALITÉ SYNDICALE



fond et schéma d'emploi) à un pilotage par la masse salariale [...] Cette évolution supposerait de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation (point d'indice notamment) et de déterminer ex ante une trajectoire pluriannuelle de masse salariale. » ;

- ❑ d'identifier cinq ministères clés où la grande majorité des missions pourrait être confiée à des opérateurs (sans définition ni justification de ce dessaisissement).

La rigidité de la gestion s'exprimant notamment par « le pilotage salarial par le point d'indice, les CAP et la prépondérance du statut de la fonction publique », il faut réformer le cadre contractuel entre l'administration et ses agents par l'assouplissement du statut « pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques », « élargir le recours au contrat de droit privé comme voie normale d'accès à certaines fonctions » et « encourager le dialogue social de proximité ».

### ATTENTION : APPLICATION PROCHAINE !

Enfin, le choix du vocabulaire adopté pour ce rapport est déterminant : appliquant une vieille recette, il justifie et soutient le discours par sa seule puissance évocatrice sans jamais l'étayer réellement. Les mots ou expressions telles que « Evaluation », « Numérique », « Responsabilité » jouant le rôle magique de démonstrateur visant à empêcher le doute de s'installer.

Dans les toutes prochaines semaines les mesures de ce rapport devront, sans doute, être reprises par les ministères dans des « plans de transformation » qui ainsi officialiseront la prise en compte de ce rapport et de ses objectifs.

Nul doute que les services publics locaux ne seront pas épargnés. ■



# Plan de lutte contre la pauvreté

## ACTUALITÉ SYNDICALE

**Le SNUTER- FSU a pris connaissance des mesures annoncées par le Président de la République pour lutter contre la pauvreté. Avec près de 9 millions de personnes pauvres dans notre pays, dont 3 millions d'enfants, et plus d'un million de retraité-es, un plan d'urgence ambitieux s'impose.**

**L**a FSU a annoncé qu'elle restera vigilante à ce que ces mesures bénéficient bien à toutes celles et ceux qui sont concerné.es et refusera toute volonté de mise en place d'un contrôle social à grande échelle.

Elle restera particulièrement attentive et exigeante en ce qui concerne les annonces faites sur la petite enfance, la formation obligatoire jusqu'à 18 ans, la création d'un service public de l'insertion et la reconnaissance des métiers qui y seront associés.

Mais pour «*Faire plus pour ceux qui ont le moins*», il est urgent que la lutte contre la pauvreté soit intégrée dans toutes les politiques publiques : logement, transport, santé, affaires sociales, protection de l'enfance, formation, éducation, emploi, culture... Et «*Pour n'oublier personne*», l'engagement de lutter réellement contre la pauvreté doit se traduire aussi d'un point de vue budgétaire par une meilleure répartition des richesses et des moyens accrus donnés aux services publics. Pour cela, le rapport CAP 22 ne devra pas être mis en œuvre puisqu'il prévoit des milliards d'économies avec la mise en place d'une allocation sociale unique.

La Fonction publique, de par ses missions et les valeurs qu'elle porte, a un rôle majeur à jouer pour contribuer à lutter contre la pauvreté et les inégalités entre les territoires. Or, les réformes libérales décidées dans la période restreignent grandement ses capacités d'action et la réduction programmée du nombre d'agent-es pour intervenir auprès des usager-es, ne lui permettront malheureusement pas de répondre aux enjeux de ce rendez-vous.

### **LA PAUVRETÉ N'EST PAS UNE FATALITÉ SOCIALE MAIS BIEN LA CONSÉQUENCE DE CHOIX POLITIQUES**

La FSU a alerté le gouvernement sur l'insuffisance de son plan de lutte contre la pauvreté pour faire réellement reculer la pauvreté s'il n'est pas porté par d'autres orientations économiques et sociales. Elle a souligné le paradoxe qui consiste à afficher une volonté d'éradiquer la pauvreté tout en menant des politiques qui contribuent à creuser les inégalités et à remettre profondément en cause notre modèle social.

Engagée au quotidien pour davantage d'égalité et de justice sociale, pour garantir les droits fondamentaux de toutes et tous, la FSU demande au gouvernement de mettre en cohérence ses discours et ses actes.

### **LES ANNONCES**

❑ Le plan prévoit d'ouvrir davantage les crèches aux enfants de quartiers prioritaires ou défavorisés. Des bonus financiers seront proposés aux collectivités. La création d'un fonds pour financer des petits déjeuners dans les écoles prioritaires est également au cœur de ces annonces. Des tarifs sociaux dans les cantines devraient également être proposés.

❑ Pour la jeunesse, l'obligation de formation passera dorénavant de 16 à 18 ans. Des moyens supplémentaires pourraient être attribués aux missions locales afin qu'elles puissent repérer les décrocheurs du système scolaire et pour

leur proposer des formations. Les pouvoirs publics seront tenus "de proposer un accompagnement" à tout mineur en situation de décrochage scolaire.

❑ Des chantiers d'insertion, des territoires zéro chômeurs ou bien encore du travail alternatif payé à la journée (Tapaj) devraient être étendus à 100 000 bénéficiaires supplémentaires d'ici à 2022.

❑ La couverture maladie universelle (CMU) sera prolongée à plusieurs millions de personnes afin qu'elles puissent bénéficier d'une complémentaire santé.

❑ Le RSA sera repensé. Les bénéficiaires seront « mieux » accompagnés pour retrouver un emploi.

❑ La création d'un (nouveau?!) « service public de l'insertion » qui sera déployé à des degrés divers, avec les départements et les communes.

Emmanuel Macron a annoncé qu'une loi allait créer un « revenu universel d'activité » en 2020. Cette aide se présentera sous la forme d'un contrat d'engagement et de responsabilité réciproque et sera assortie de contreparties. Chaque allocataire s'inscrira dans un « parcours d'insertion où il sera impossible de refuser plus de deux offres d'emplois raisonnables ».

### QUELQUES CHIFFRES INQUIÉTANTS

**8,8 millions :** c'est le nombre de Français qui vivaient au-dessous du seuil de pauvreté en 2016. Le taux de pauvreté s'établit à 14% de la population. Une personne seule ou une famille sont considérées comme pauvres si elles disposent de ressources inférieures à 60% du revenu médian. L'Insee le fixe à 1 026 euros par mois en France métropolitaine en 2016.

**33% :** C'est la part des familles monoparentales en situation de pauvreté, en France en 2016. Ainsi, 34,8% des familles monoparentales sont pauvres - ce qui représente 2 millions de personnes - soit un taux quatre fois plus élevé que pour les couples avec un ou deux enfants. Dans neuf cas sur 10, il s'agit d'une femme seule avec son, ou ses enfants.

**2 millions :** C'est le nombre de personnes qui exercent un emploi mais disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Comment l'expliquer? Une partie des travailleurs sont employés en temps partiel ou par intermittence et sont loin d'atteindre le Smic. Ainsi 57% des salariés au Smic travaillent à temps partiel et 15 % sont en contrat à durée déterminée ou en intérim. On note également qu'environ 5% des salariés sont rémunérés à un salaire inférieur au Smic, comme les mineurs, les apprentis, les animateurs de centres de vacances, ou encore les assistantes maternelles. Il ne faut pas oublier également les travailleurs indépendants qui ont des revenus mensuels moyens faibles.

**11% :** Une étude de l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES),



Franck Houngatte

## ACTUALITÉ SYNDICALE

8,8 MILLIONS :  
C'EST LE NOMBRE  
DE FRANÇAIS QUI VIVAIENT  
AU-DESSOUS DU SEUIL  
DE PAUVRETÉ EN 2016

datant de 2014, nous apprend que 94,4% des Français disposent d'une assurance maladie complémentaire (communément appelée « mutuelle »). Mais au sein de ceux qui n'en possèdent pas, on retrouve 11% des ménages les plus modestes.

Cette absence de complémentaire santé limite l'accès aux soins, obligeant les plus pauvres à renoncer à certains soins ou à avoir recours à des soins de moindre qualité, notamment en matière d'optique ou dentaire (prothèses). Ainsi 41,4% des personnes qui n'ont pas de mutuelle renoncent aux soins dentaires, 23,8% à l'achat de lunettes.

**2,79 millions :** c'est le nombre de personnes pauvres âgées de moins de 18 ans. Cela représente près de 20% des jeunes Français. Ils vivent au sein de familles aux faibles revenus, conséquence notamment de la séparation de leurs parents. Les plus touchés sont ceux dont les parents ont des charges de logement élevées, en particulier ceux qui vivent dans les grandes villes.

**21% :** ne pas pouvoir faire trois repas par jour ni s'alimenter sainement est une réalité pour près d'un Français sur cinq. Un peu plus d'un cinquième des Français sondés (21%) ont déclaré ne pas être en mesure de s'offrir une alimentation saine leur permettant de faire trois repas par jours et 27% ont admis ne pas avoir les moyens financiers de s'acheter quotidiennement des fruits et légumes.

APPEL

# 10 ans après la crise, l'urgence de prendre le contrôle sur la finance et sur notre avenir

ACTUALITÉ SYNDICALE



Le 15 septembre 2008 a constitué le point d'orgue de la dernière crise financière internationale, avec la chute de la banque d'affaires états-unienne Lehman Brothers.

Dix ans après cet événement aux conséquences dramatiques pour des millions de citoyens, les promesses de régulation du secteur financier sont restées lettre morte.

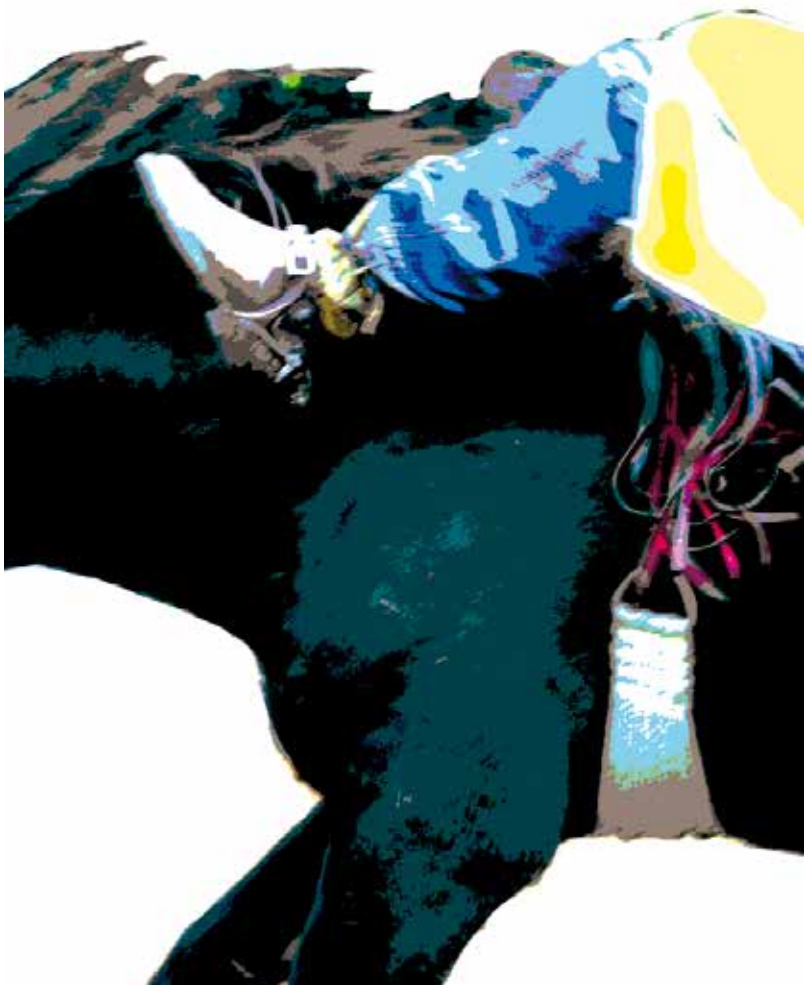
En 2018, non seulement le système financier n'a pas été réformé, mais les racines de cette crise globale et systémique - sociales, écologiques, politiques - sont toujours au cœur du capitalisme financiarisé et mondialisé. Les inégalités se sont aggravées, les dérèglements climatiques se sont accentués.

Alors que notre système économique est à bout de souffle, celui-ci est toujours aussi favorable à la finance, aux fonds d'investissement et aux banques. Les timides réformes décidées depuis dix ans n'ont pas réussi à ébranler sérieusement leur pouvoir. Sans compter qu'un nouveau cycle de dérégulation financière voit le jour en Europe avec la Commission Juncker et le Brexit. Aux États-Unis, Donald Trump détricote allègrement les réformes engagées sous la présidence précédente. Les discours sur les dérèglements climatiques et le « green washing » de la finance sont un leurre. Les leçons de la crise ont déjà été oubliées par ceux qui nous gouvernent. Les catastrophes écologiques se multiplient tandis que s'annoncent de nouvelles catastrophes financières pour demain.

De nombreux citoyens sont exaspérés par cette situation dangereuse et source de profondes injustices, mais se sentent impuissants à en changer le cours. La confiance à l'égard des institutions financières et des banques n'a cessé de s'éroder. Et parce que la finance contemporaine est savamment rendue opaque et complexe, son fonctionnement et ses limites échappent au débat démocratique.

## UNE MOBILISATION CITOYENNE POUR STOPPER LES DÉRÈGLEMENTS FINANCIERS ET CLIMATIQUES

Les mesures prises par le gouvernement français et les autorités européennes pour encadrer les activités en matière d'évasion fiscale et d'investissement dans les énergies fossiles sont insuffisantes. La loi proposée par le gouvernement français contre les infractions fiscales se limite à la fraude, mais ne s'attaque pas à l'évasion fiscale. Le plan d'action de la







## SIGNATAIRES :

Michel et Monique **Pinçon-Charlot**, sociologues ; Jacques **Généreux**, économiste Sciences Po Paris ; Thomas **Porcher**, économiste ; Aurélie **Trouvé** et Raphaël **Pradeau**, porte-parole d'Attac France ; Clémence **Dubois** et Victoire **Guillonnet**, 350.org ; Emmanuel **Poilane**, président du CRID ; Alexandre **Poidatz**, Chargé de plaidoyer Régulation du secteur financier pour Oxfam France ; Stéphane **Enjalran**, secrétaire national de l'Union syndicale Solidaires ; Florence **Compain**, présidente des Amis de la Terre ; Manuel **Cervera-Marzal**, sociologue ; Jon **Palais**, ANV-COP21 ; Pauline **Boyer**, Alternatiba ; Txetx **Etchevery**, Bizi ! ; Levent **Acar**, co-fondateur d'i-boycott ; Frédéric **Bordage**, Green.it ; Khaled **Gaiji**, Résistance à l'Agression publicitaire ; Kevin **Jean**, président de Sciences Citoyennes ; Olivier **Dubuquoy**, ZEA ; Julien **Noé** président du Collectif pour une Transition Citoyenne ; Loïs **Mallet**, président du REFEDD.

### En cours de validation :

CCFD-Terre Solidaire ; Grégoire Niaudet, Secours Catholique ; UGICT-CGT ; Sherpa ; Artisans du monde ; Action Aid-Peuples solidaires.

## ACTUALITÉ SYNDICALE

Commission européenne pour la finance soutenable ne prévoit, quant à lui, aucune mesure contraignante pour stopper le financement des énergies fossiles. Chaque année les plus grandes banques continuent à ouvrir des dizaines de sociétés offshores dans les paradis fiscaux et investissent des milliards d'euros dans des projets d'énergies fossiles.

Pourtant, de nombreuses mesures pourraient être adoptées afin de stopper les dérèglements de la fi-

nance et du climat : agrément bancaire accordé aux seules banques de détail, contrôle des banques et de leurs autorités de régulation par les parties prenantes - incluant leurs salariés et usagers - taxe sur les transactions financières, interdiction du trading à haute fréquence, approfondissement du reporting public sur l'activité des banques pour chaque filiale dans chaque pays afin de contrôler les recours abusifs aux paradis fiscaux, ou encore, l'arrêt des subventions et des investissements aux énergies fossiles.

Les mouvements sociaux et citoyens ont un rôle décisif à jouer pour mettre fin à l'irresponsabilité des autorités politiques et à l'impunité des acteurs financiers. Des mobilisations et des actions seront organisées, pour marquer les 10 ans de la crise, avec un objectif clair : prendre le contrôle sur la finance et sur notre avenir<sup>1</sup>.

Du 8 au 15 septembre 2018, ces mouvements organiseront à travers le monde des actions d'interpellation et de sensibilisation. En France, nos organisations prendront pleinement part à ces initiatives au travers de formes multiples, de la mobilisation citoyenne à la désobéissance civile en passant par la promotion de réformes justes. Des actions se préparent pour scander devant les banques et les institutions concernées : «financer les dérèglements climatiques, organiser l'évasion fiscale et la spéculation : pas avec notre argent! ».

1. Prenons les contrôle de la finance, Attac, LLL, 2018 ;

La Finance Aux Citoyens,  
Secours Catholique,  
2018, [www.lafinanceauxcitoyens.org](http://www.lafinanceauxcitoyens.org)



RÈGLEMENT GÉNÉRAL EUROPÉEN SUR LA

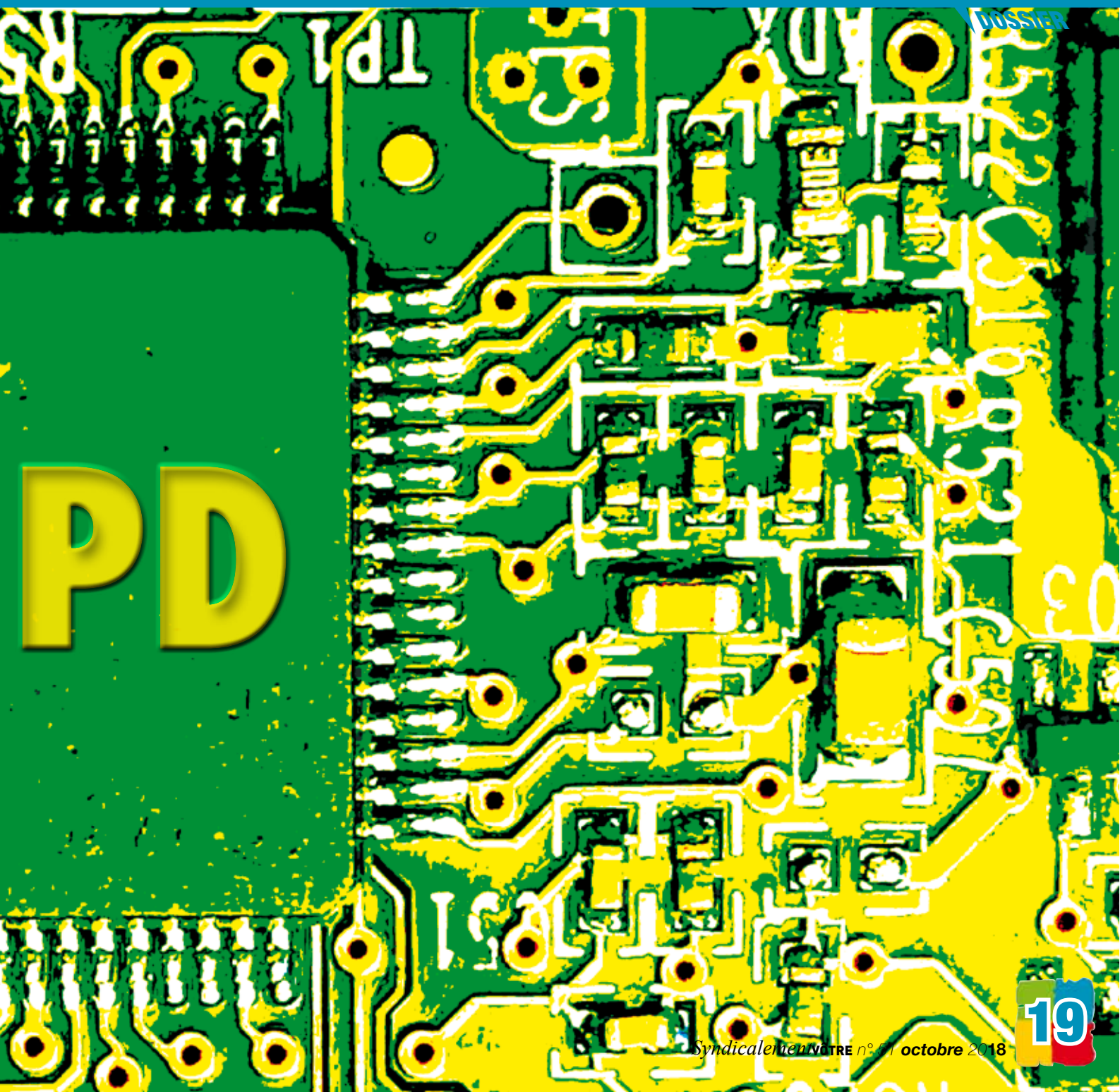
# un enjeu pro

RG

# PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

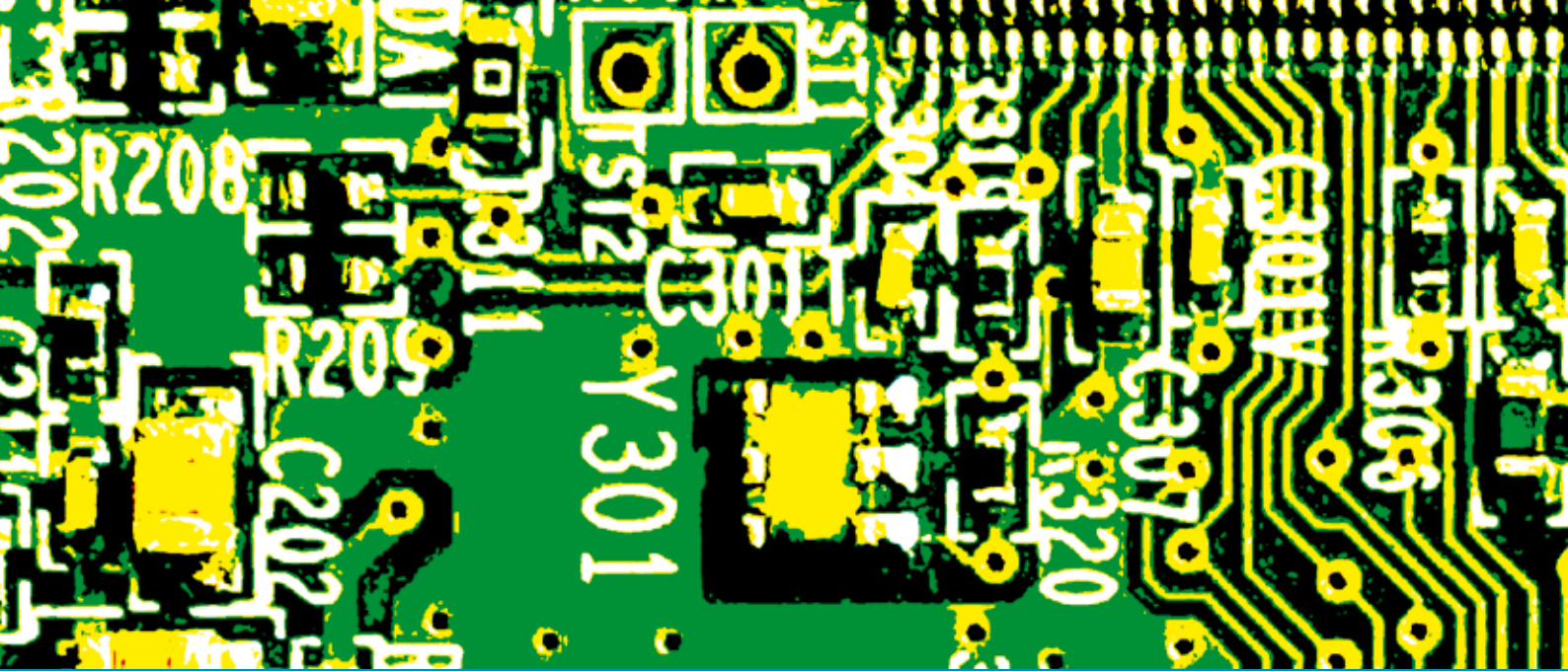


# professionnel!



DOSSIER

# PD



## DOSSIER

**Applicable depuis mai 2018, le règlement européen sur la protection des données impose une protection accrue des données personnelles des citoyens en tant qu'usagers ou clients mais aussi en tant que salariés. La mise en place de ce dispositif, les moyens qui lui sont alloués par les RH, mais également les nouvelles règles qu'il introduit dans les relations avec l'employeur, doivent aussi être saisies d'un point de vue syndical.**

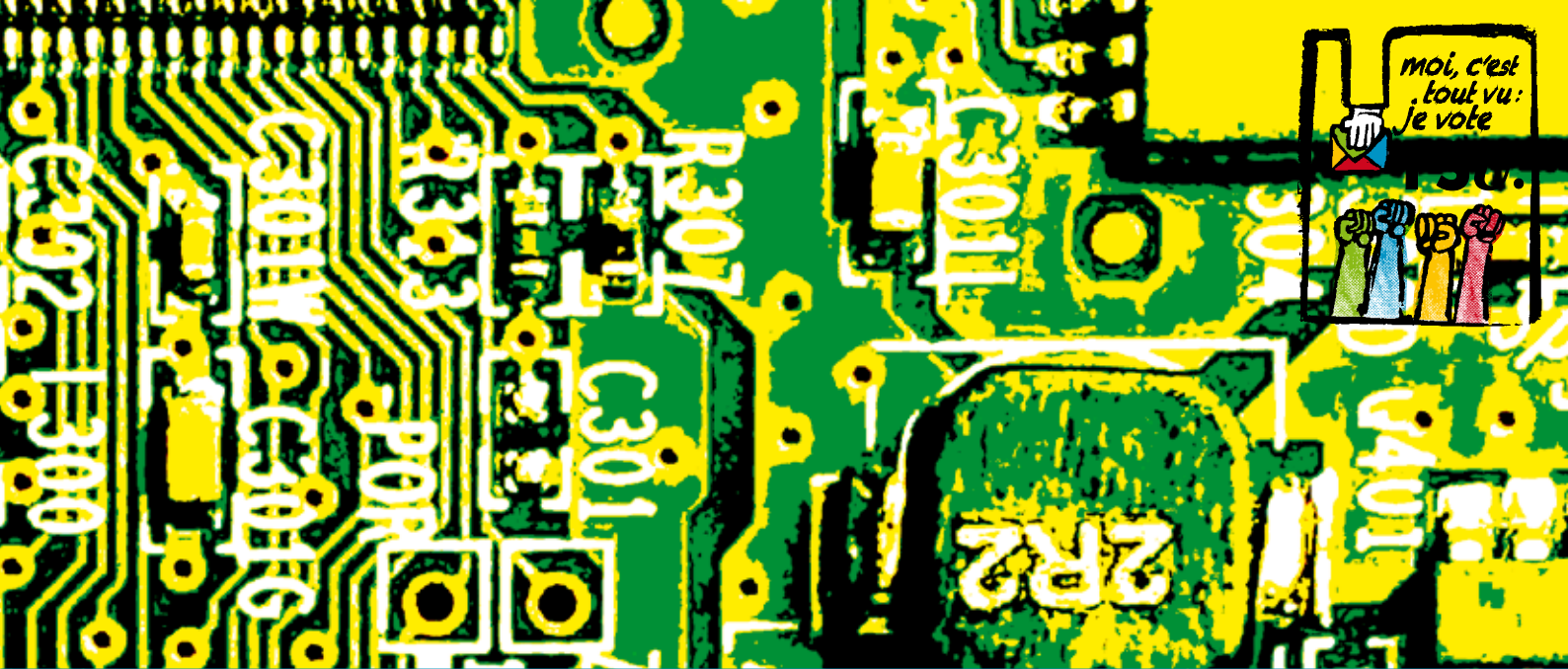
AUCUNE  
ENTREPRISE NI  
ADMINISTRATION,  
TRANSMETTANT  
DES DONNÉES  
PERSONNELLES  
DE CITOYEN EUROPÉEN,  
NE PEUT Y DÉROGER.

**L**e 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 des données « usagers » des services sociaux et médico-sociaux, ou des données « agents » pour les Ressources Humaines, les collectivités territoriales sont toutes particulièrement concernées. Il nous paraît donc important de les questionner sur ce qu'elles ont pu ou ce qu'elles prévoient 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 chacune de nos collectivités et 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 se 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.

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, en tout cas, 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, identifications sur des logiciels dits « métiers », etc. En réalité, cette appellation concerne

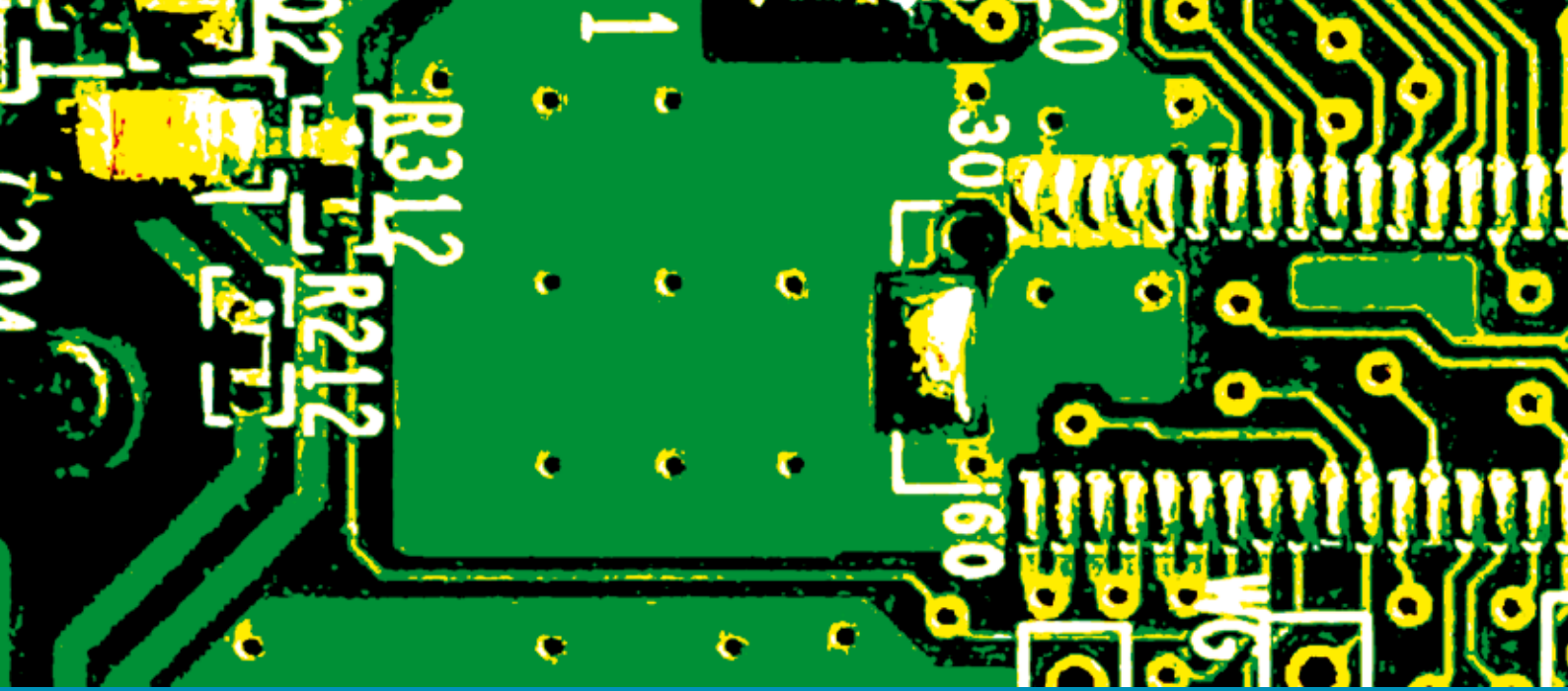
UNE DONNÉE À CARACTÈRE PERSONNEL EST UNE DONNÉE PERMETTANT D'IDENTIFIER DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT UN CITOYEN EUROPÉEN.

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 dans les collectivités, soit de manière non structurée (fichiers Word, Excel, etc.), soit de manière structurée dans les nombreux logiciels adaptés à nos missions. Il s'agit donc du 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.

### 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 ;



## DOSSIER

- 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 2018, il faut se doter d'un Délégué à la Protection des Données personnelles (DPD). Pour les collectivités qui avaient 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 ac-

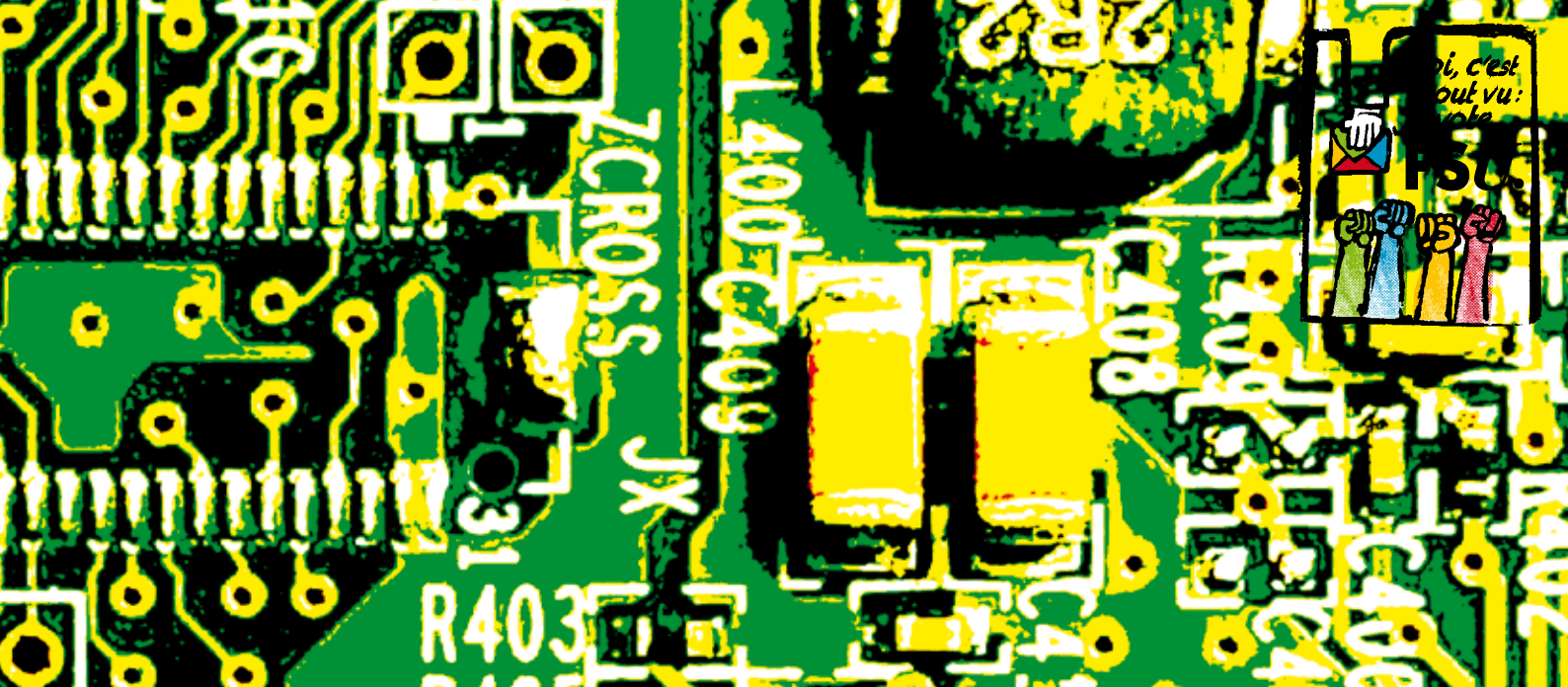
cessoires destinées à l'obtenir plus facilement... Elle doit se distinguer clairement des autres questions présentes sur le formulaire de collecte et être écrite sous une forme accessible et en des termes clairs et simples. Le consentement doit avoir, selon le règlement, un caractère « *éclairé et univoque* » (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<sup>1</sup>.

### QUEL IMPACT POUR LES COLLECTIVITÉS ?

Le RGPD s'adresse à toutes les entreprises et toutes les administrations. Les collectivités territoriales qui se sont informatisées ces 20 dernières années l'ont aussi fait parfois de manière... désordonnée et par conséquent éparpillé nombre de fichiers sur des serveurs transversaux. Cependant, si les grands principes déjà présents dans la loi Informatique et Libertés n'évoluent guère, le RGPD exige un véritable changement de culture 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

BANNIE  
LA RÈGLE DU  
« QUI NE DIT MOT  
CONSENT ».



lourdes sanctions pour ceux qui ne les 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 et les collectivités s'exposent à une amende administrative de... 20 millions d'€ après le non-respect d'une injonction de la CNIL<sup>2</sup> !

## 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 des Ressources Humaines et de la Solidarité qui «gèrent» des données sensibles. Prendre au sérieux cette nouvelle réglementation et le respect des droits fondamentaux des agents comme des usagers nécessitent des moyens. Aussi, il est nécessaire de cartographier les traitements de données, notamment celles contenues dans les fichiers Excel, Word et autres logiciels domestiques et qu'une attention particulière soit apportée en matière d'accès aux droits et de responsabilités collectives et individuelles. Si ce travail sur le long cours avec les agents et les représentants du personnel n'avait pas été fait, il s'impose aujourd'hui à tous...

## UNE RH SUR TOUS LES FRONTS

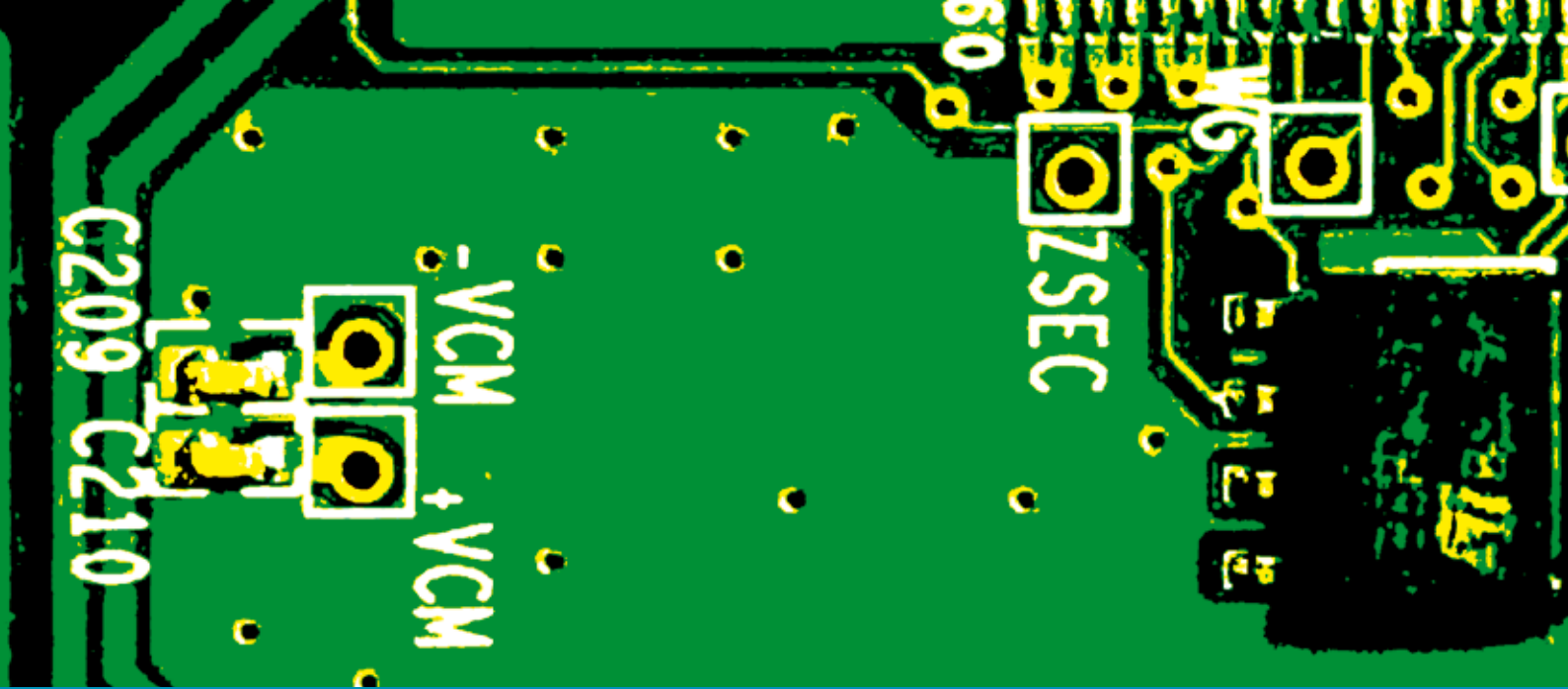
Parce qu'ils reçoivent et gèrent un grand nombre de données, les RH sont en première ligne pour l'ap-

plication 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, 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'indiquent certaines collectivités (le délai de deux mois étant effectivement prévu mais comme une exception par l'article 12.3 du RGPD...).

IL EST NÉCESSAIRE DE CARTOGRAPHIER LES TRAITEMENTS DE DONNÉES.

## PAS DE CONSENTEMENT EXPLICITE DANS LE RAPPORT AGENT/COLLECTIVITÉ

Contrairement à vos sites et applications préférés, votre collectivité ne vous demandera pas d'approuver explicitement la gestion de vos données individuelles recensées notamment par les Ressources Humaines. 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



## DOSSIER

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 [...] »<sup>3</sup>.

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.

### 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<sup>4</sup> sans pour autant se cacher derrière la notion « d'intérêt légitime » présente dans le RGPD<sup>5</sup>. 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 RGDP<sup>6</sup> 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 les liens intra et inter-services, vous aurez sans aucun doute, en tant qu' élu-e-s du personnel, matière à informer, discuter.

L'OBJECTIF DU TEXTE EST DE PROTÉGER LES SALARIÉS CONTRE UN CONSENTEMENT IMPLICITEMENT « COERCITIF »

### EN CONCLUSION : ALLER AU-DEVANT DES SUJETS

Le rôle de la FSU Territoriale est de défendre les droits des fonctionnaires territoriaux et des salariés des collectivités territoriales, ainsi que ceux des citoyens en leur qualité d'usagers de nos services publics. Nous défendons 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 afin que chaque syndicat FSU puisse interroger sa collectivité sur les moyens techniques et humains mis à la disposition des services pour se conformer au plus vite à la nouvelle législation, sans mettre en jeu leur responsabilité professionnelle.

Enfin, notez qu'au nom de l'article 88 du RGPD, les représentants du personnel peuvent demander instamment à leur administration des garanties contractuelles en matière de traitement des données personnelles des agents et de leur utilisation.

## NOTES

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

LE RESPECT  
DES DROITS  
DES AGENTS EN MATIÈRE  
DE TRAITEMENTS  
DES DONNÉES  
PERSONNELLES  
DOIT AUSSI ÊTRE  
NÉGOCIÉ ET VALIDÉ

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/>)

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>.

# MAYOTTE : JEUNE DÉPARTEMENT ET MOUVEMENTS SOCIAUX À RÉPÉTITION !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**L**e mouvement social qui s'est déroulé à Mayotte au cours du premier semestre 2018 a été exceptionnel par ses multiples formes (manifestations dans les rues du chef-lieu, opération escargot, opération « Île morte », barrages sur les principaux axes routiers, fermetures de mairies...), par son ampleur et sa durée mais aussi par son caractère double et contradictoire.

## UNE SITUATION EXPLOSIVE QUI EXIGE DES RÉPONSES DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES

D'un côté, une protestation liée aux mauvaises conditions de vie revendiquant l'égalité de droits et de traitement avec les autres départements de la République dans une île qui reste largement défavorisée malgré son statut. Habitants d'un territoire désormais département français depuis mars 2011, les habitants de Mayotte ne bénéficient pourtant pas des mêmes droits que les autres citoyens français.

De l'autre, un aspect préoccupant, conséquence de déclarations régulières de représentants officiels français, pointant du doigt « les sans-papiers » comme responsables de tous les maux de Mayotte et de l'insécurité qu'elle susciterait, débouchant sur une chasse aux migrants.

Seule la Section départementale FSU Mayotte a communiqué une mise au point durant les mobilisations pour « ne pas être confondus dans un mouvement qui a montré qu'il n'est pas exempt de dérives, d'amalgame et de stigmatisations. L'ambition de la FSU Mayotte est de développer le service public de l'éducation dans le département. Chacun doit y contribuer et chaque composante du système éducatif doit y prendre part notamment les collectivités locales et l'Etat. »

Après celles de 2011, 2015, 2016, cette nouvelle crise s'inscrit dans un contexte conséquent de pression démographique et sociale en proie à une crise structurelle profonde où s'accroissent chômage -26% dont 43% de jeunes-, pauvreté et misère de masse -82% de la population vit sous le seuil de pauvreté-, sur un île exposée à d'importants flux migratoires, dans des circonstances souvent tragiques, déstabilisant la population. Dans ce contexte de tensions la situation des mineurs isolés étrangers y est particulière. Alors que les pouvoirs publics ont obligation de leurs protection et mise à l'abri, ils errent, miséreux parmi les pauvres, livrés à leur sort, alors que se répand un sentiment d'insécurité insulaire.

## DES SERVICES PUBLICS ET DES AGENTS DÉMUNIS FACE À LA CRISE DE MAYOTTE

Face aux énormes besoins sociaux, les politiques de revenus et les mesures sociales sont loin de constituer des réponses à la hauteur des enjeux. A cette situation s'ajoute un sous-investissement public en termes d'infrastructures, des services publics en manque crucial de moyens de tout ordre et saturés (hôpitaux, établissements scolaires, collectivités locales...). Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des agents publics sont désastreuses et par effet indignes de l'accueil et de la prise en charge des usagers. Alors que le passage au statut de Département -présenté pendant plus de trente ans comme la promesse d'un avenir meilleur et de prospérité- laissait espérer d'importantes avancées pour les 256 000 habitants de l'Île, en particulier des réponses rapides à l'aspiration de l'égalité des droits entre habitants de Mayotte et ceux des autres départements, ces promesses ont été remises à plus tard.



EN DIRECT DU SNUITER-FSU

Les réponses apportées par le Gouvernement en avril dernier, axées principalement sur le tout sécuritaire avec l'envoi de pelotons de gendarmerie et celles contenues dans la «loi asile-immigration» limitant le droit du sol à Mayotte -au risque d'attiser la xénophobie et de désigner encore les migrants en boucs émissaires des problèmes sociaux- ne changeront donc rien en matière de droits démocratiques, sociaux et économiques. Elles ne peuvent satisfaire une population souffrant au quotidien de faibles revenus et de mauvaises conditions de vie, et surtout aspirant à être traitée à égalité avec les autres habitants de la République, notamment par l'accès effectif aux droits sociaux fondamentaux.

C'est dans ce contexte général qu'une délégation du SNUTER-FSU, s'est rendue dans ce département en juillet dernier, en soutien du SNUTER-FSU Mayotte, afin d'aller à la rencontre des 6 000 agents territoriaux, travaillant dans les services publics locaux des 17 communes, les établissements publics comme au Conseil départemental.

Au-delà des élections professionnelles, au SNUTER comme dans la FSU, il s'agit en effet de tenir compte, dans nos différentes instances et commissions, des éléments spécifiques de la situation Mahoraise mais aussi de l'interroger dans le cadre de la France «postcoloniale» que nous connaissons, où l'universalité des droits serait partout défendue, sauf en des « zones d'exception » aux conséquences dramatiques sur son propre territoire.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

DOCU<sup>9</sup>

## COMMUNIQUÉ DU SNUTER-FSU MAYOTTE-LA FSU TERRITORIALE RA HACHIRI

Une délégation syndicale du SNUTER-FSU -La FSU Territoriale- composée de Hervé HEURTEBIZE, Secrétaire national, William LAW WING CHIN venu de la Réunion, de Souoi M'ZE ALI, Secrétaire générale du syndicat à Mayotte et de la Section départementale de la FSU a sillonné le département de Mayotte à la rencontre des agents de la Fonction Publique Territoriale. L'objectif de ce déplacement était de venir au contact direct des personnels de différentes municipalités, comme du Conseil départemental, afin d'obtenir un éclairage au plus

près de leurs situations de travail concrètes et de définir en commun des axes revendicatifs. Les échanges sur le terrain avec les agents de différentes catégories (C, B, A), titulaires et contractuels et les débats ont également porté sur la situation sociale dans l'île. A l'appui de nombreux exemples, ils ont permis d'évoquer la forte dégradation des conditions de travail, la fréquente absence de cadre de travail, les manques de moyens pour mener à bien leurs missions de service public au bénéfice de la population. L'ensemble des agents a confirmé la nécessité de rester mobilisé, en soutien de la population Mahoraise, pour le renforcement des services publics à hauteur des enjeux et des besoins de ce département, nécessaires à son développement et au vivre ensemble sur tout le territoire.

Le Département de Mayotte ayant aussi compétences de services publics régionaux, il s'agit également de demander à l'Etat d'assumer ses responsabilités en octroyant au Département, comme pour toutes régions, les moyens financiers qu'il lui doit au travers de la Dotation Globale de Fonctionnement. Le SNUTER-FSU Mayotte-La FSU Territoriale- réaffirme sa détermination à lutter contre l'injustice sociale comme à voir appliquer la réglementation propre au statut de la Fonction publique territoriale dont l'incidence sera au bénéfice de toutes les mahoraises et tous les mahorais. Car la Fonction publique participe de la cohésion sociale par l'accès des citoyennes et citoyens aux droits sociaux et dans la lutte contre les inégalités.

RA HACHIRI !

À Mamoudzou,  
le 11 juillet 2018





# STATUT DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES: DU NOUVEAU

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**L**e décret modifiant le statut des personnels des administrations parisiennes est paru le 14 juin 2018 ! De quoi s'agit-il ? Les quelques 80 000 agents de la ville de Paris et de ses administrations annexes bénéficient d'un statut particulier prévu dans le statut de la Fonction publique territoriale.

## LA SPÉCIFICITÉ PARISIENNE

Le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 fixe le statut spécifique des personnels des administrations parisiennes en application de l'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale qui constitue le titre III du statut général des fonctionnaires. Ce décret pose le principe de l'application aux personnels parisiens des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et des textes réglementaires pris pour son application sous réserve des dérogations que lui-même prévoit.

La spécificité parisienne en matière de statut général réside précisément dans la possibilité de déroger à la loi du 26 janvier 1984, afin de tenir compte des caractéristiques propres à la Ville de Paris et ses établissements publics.

Les dérogations aux règles de la Fonction publique territoriale prennent la forme de l'exclusion explicite d'articles ou d'alinéas de la loi du 26 janvier 1984 ou de ses décrets d'application, auxquels sont, s'il y a lieu, substituées :

- soit des dispositions de la Fonction publique de l'Etat auxquelles le décret statutaire renvoie explicitement. Par exemple, les fonctionnaires sont toujours organisés en corps et non en cadre d'emplois avec par conséquent un recrutement par ordre de mérite et

des élections aux commissions administratives pour chacun des corps ;

- soit des dispositions spécifiques énoncées dans le décret et qui, par exemple, donne des compétences spécifiques au conseil de Paris.

Il est extrêmement difficile pour la majorité des agents de se retrouver dans le maquis des textes applicables dont la connaissance n'est pas facilitée par la Direction des ressources humaines qui fonctionne encore de manière opaque. C'est la raison pour laquelle notre syndicat publie un guide des carrières spécifique pour les personnels de la Ville de Paris.

## ACTUALISATION STATUTAIRE

Ce nouveau décret a pour objet d'actualiser le décret 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

Il fixe la date de lecture des dispositions statutaires applicables aux administrations parisiennes au 31 mars 2018, ce qui permet de rendre applicable à ces administrations les modifications apportées à la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale intervenues depuis le 30 mars 2012, date de lecture précédemment en vigueur.

Enfin, il tient compte de la création au 1er janvier 2019 de la collectivité à statut particulier dénommée « Ville de Paris » fusionnant Commune et Département de Paris, modification qui n'impacte pratiquement pas les conditions de travail et les statuts des personnels. A l'occasion de la modification du décret, la Ville de Paris, en concertation avec l'Etat a essayé de modifier l'échelle des sanctions disciplinaires mais a dû reculer devant



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

l'opposition unanime des organisations syndicales que nous avons alertées sur ce point.

### LES MODIFICATIONS ESSENTIELLES

Cette modification rend essentiellement applicable des modifications législatives introduites depuis le 30 mars 2012 date de la dernière modification du statut, telles que celles relatives :

- à la loi relative à la déontologie ;
- aux dispositions sur la santé au travail figurant l'ordonnance du 19 janvier 2017 introduisant notamment des règles plus souples pour l'octroi du temps partiel thérapeutique et la création d'une période de préparation au reclassement d'une durée d'un an ;
- à la mise en place du compte personnel d'activité et de formation ;
- à la suppression de la notation et application des règles nationales sur l'entretien professionnel ;
- à la modification des dispositions sanctionnant l'envoi tardif des arrêtés de travail qui ne donneront plus lieu à une absence injustifiée pour le premier retard, mais en cas de deuxième manquement dans une période de 24 mois à une réduction pour moitié de la rémunération ;
- au maintien à plein traitement des agents dès que survient la déclaration d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, quelle qu'en soit la cause. ■

### SUPAP-FSU : BILAN DE MANDAT

Le gouvernement n'en finit pas d'asséner des coups à tous les salariés et notamment aux agents de la Fonction Publique ! La Maire de Paris et l'administration, malgré leurs déclarations, s'alignent sur la politique gouvernementale. Ces quatre dernières années, notre ténacité a néanmoins conduit à des avancées parmi lesquelles :

- ☑ pour la catégorie C, une augmentation importante du nombre de changements de grade en 2017 et 2018 dans le cadre de la réforme des grilles indiciaires.
- ☑ près de 2000 emplois de fonctionnaires créés dans les écoles.
- ☑ des emplois pour le volant de remplacement dans la Petite Enfance suite à la mobilisation intersyndicale.
- ☑ le passage à temps plein de tous les agents de nettoyage, essentiellement par la titularisation.
- ☑ la création de postes en catégorie B pour des agents d'accueil et de surveillance.
- ☑ l'accès à la catégorie B des responsables de l'animation dans les écoles.
- ☑ l'augmentation des salaires des coordinateurs des conseils de quartiers.
- ☑ l'accès aux prestations des œuvres sociales et le droit à l'allocation Prévoyance Santé de plus 1300 vacataires.
- ☑ le respect des dispositions sur le SMIC et le remboursement des titres de transport pour tous les vacataires et contractuels.
- ☑ l'amélioration des régimes indemnitaires des agents de nettoyage, des personnels de catégorie A et B des bibliothèques, des agents d'accueil et de surveillance.

Sans parler des nombreuses interventions et amendements qui au fil des réunions avec l'administration ont souvent contribué à limiter les atteintes aux conditions de travail, dans le cadre des réformes menées par le Secrétariat Général à un rythme infernal depuis le début de la mandature.

# TARN-ET-GARONNE: PAROLES DE CONTRACTUELLES

Pour illustrer le projet gouvernemental de recours massifs aux contractuels dans la Fonction publique, la FSU a interviewé deux contractuelles du Conseil Départemental du Tarn-et-Garonne.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**FSU:** *Tout d'abord merci de participer à cet interview croisée, nous comprenons que dans votre situation il n'est pas facile de s'exprimer. Pouvez-vous décrire votre situation et votre parcours ?*

**Aline:** J'ai 29 ans, après des études à bac +3, je cherchais du travail dans le social. Quelques expériences dans le milieu associatif, mais guère d'avenir. Un jour une opportunité s'est offerte à moi au CD. Même si je savais que ce n'était qu'un remplacement, pour une durée déterminée, je me suis dit qu'une petite porte s'était entrouverte.

**Marie:** J'ai 39 ans, mère d'une petite fille de 10 ans. Depuis mon divorce, j'ai effectué une multitude de petits boulots, passant de caissière intérimaire à femme de ménage chez des particuliers, entre autres. Mais jamais de stabilité. Une amie m'a conseillé de m'inscrire sur une liste au sein du CD pour faire des remplacements dans les collèges. Sans promesse d'embauche, mais si on tenait bon, on pouvait éventuellement accéder à une titularisation.

**FSU:** *Comment s'est passée votre intégration dans les équipes de titulaires ?*

**Marie:** J'ai été accueillie avec bienveillance dans les équipes des collègues. Il y a parfois des tensions, je pense comme dans toute équipe, mais le travail est fait, c'est l'essentiel. »

**Aline:** Je dois dire que les équipes pluridisciplinaires sont un atout pour l'intégration dans le milieu social. Essentiellement féminin (rires), il y a une solidarité qui s'installe et tout est fait avec les collègues pour se tenir les coudes. Par contre, je dois dire que le travail fait parfois péter les plombs ! D'un côté les usagers nous demandent des réponses pratiques, quasi alimentaires et de l'autre côté, administrativement on nous parle de

budget à maîtriser. C'est cet équilibre qui est dur.

**FSU:** *Comment se passent les contrats, vos payes, vos droits ?*

**Marie:** il faut savoir que dans les collèges, on est tributaire de l'arrêt maladie de l'agent que l'on remplace. Ça peut donner deux sortes de contrats : un contrat au mois ou un contrat à l'heure. Le deuxième étant moins avantageux que le premier. Il arrive que nos contrats soient arrêtés pendant les vacances scolaires, ce qui a pour effet de nous faire perdre de l'argent. Il nous faut ensuite nous battre contre la paperasse administrative de Pôle emploi. C'est un parcours du combattant à chaque fois.

Maintenant que je suis un peu ancienne, j'ai des contrats de plus en plus longs mais toujours soumis aux situations complexes des agents que je remplace.

**Aline:** Mon contrat est soumis à la situation de l'agent que je remplace. J'ai un contrat qui court sur plusieurs mois. Même si ce n'est pas la panacée, j'ai le temps de voir. Par ailleurs, je bûche un concours pour pouvoir intégrer la collectivité. Par contre, il arrive qu'à la veille de la fin d'un contrat, on ne sache pas si on va revenir le lendemain et cela est très angoissant. Je trouve qu'il n'y a pas de gestion anticipée pour nous.

**FSU:** *La FSU a demandé que les contractuels au mois puissent bénéficier du RIFSEEP avec une affirmation positive sur ce sujet par l'administration.*

**Marie:** C'est une très bonne chose. Parfois, je dois faire beaucoup de kilomètres pour effectuer un remplacement, payer mon repas à la cantine, même s'il n'est pas excessif, m'adapter aux horaires matinaux et trouver un système pour garder



et amener ma fille à l'école. Bref, c'est souvent au jour le jour et c'est pas facile. De plus, j'ai remarqué que beaucoup d'avantages sociaux n'étaient pas accessibles aux contractuels car il fallait parfois 6 mois de travail consécutifs. Ce qui est quasi impossible pour nous, avec la coupure des congés scolaires. Il y a une forme d'injustice. Pourquoi pas une prime panier égale au prix du repas ?

**FSU:** *Comment voyez-vous votre avenir au sein de la collectivité ?*

**Aline:** J'espère que la collectivité saura un jour reconnaître mon implication dans mon travail. Je sais que dans ma catégorie et mon métier il me faudra passer des concours pour pouvoir un jour intégrer le CD. Mais il devrait y avoir des facilités pour ceux qui ont œuvré depuis un petit moment, avec satisfaction, pour les mêmes missions que les titulaires. Ce ne serait que justice.

**Marie:** Je sais qu'il n'y a pas de règles et qu'au bout d'un moment on peut avoir une titularisation (stagiaire, ndlr) à l'ancienneté. C'est pour cela que je m'accroche, même si parfois c'est décourageant. Nous, on rentre par la petite porte, et le travail, on le fait comme les autres. Si je donne satisfaction, il faudra aussi en tenir compte.

**FSU:** *Comment voyez-vous les mesures envisagées par le gouvernement de recourir plus fréquemment aux contractuels, sans forcément leur offrir un avenir stable ?*

**Marie:** C'est le monde à l'envers ! Comment on peut construire une vie dans la précarité ? Pas d'avenir, pas de crédit possible, des dettes, aller pleurer pour des aides alors qu'on travaille et qu'on ne demande que cela ! C'est pas la société que je souhaite. Je n'aspire qu'à de la stabilité, pour moi, pour ma fille. Je fais mon travail, je m'y applique, je veux un emploi stable pour me construire. Je ne suis pas une travailleuse jetable.

**Aline:** Je vois bien où ce gouvernement veut en venir. Il veut casser le statut de fonctionnaire. On m'a toujours dit que le statut, s'il protégeait l'agent, c'était aussi une garantie pour l'utilisateur d'un service public de qualité et égalitaire. C'est le sens que je donne à ma mission sociale. Le besoin est là et ces mesures ne sont que des mesures de gestionnaires. J'espère bien que les syndicats, mais aussi les agents eux-mêmes ne laisseront pas passer cela.

**FSU:** *Aline, Marie, la FSU vous remercie encore d'avoir accepté cette interview croisée. La conclusion, vous l'avez faite. Notre syndicat n'a de cesse de lutter contre cette précarité que vous avez décrite et pour la considération que vous méritez. Nous continuerons sur ce chemin.*

1. Pour respecter pour leurs anonymats, nous avons volontairement changé les prénoms. Aline travaille comme contractuelle à la DSD et Marie au sein des collèges.

OISE :

# RENTÉE SOUS MENACE DE PRIVATISATION DANS LES COLLÈGES



Cette rentrée s'annonce chargée dans la Fonction publique territoriale de l'Oise. Cette année encore

les collectivités se servent des ressources humaines comme d'une variable d'ajustement budgétaire. La mise en place de la journée de carence, d'un RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et d'un CIA (Complément indemnitaire annuel) au rabais ne font qu'augmenter le mal-être des agents.

Le recours, à hauteur de près de 30% des effectifs, à des contractuels dans l'Oise démontre la volonté des employeurs de casser et précariser la Fonction publique territoriale.

## AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL : LA FSU MOBILISÉE

Le SNUTER-FSU de l'Oise restera mobilisé sur de nombreux dossiers notamment concernant la charge de travail de l'ensemble des agents de toutes les directions.

En cette rentrée, les menaces d'externalisations et privatisations se précisent, comme à la Direction générale adjointe Réussites éducatives, citoyennes et territoriales (RECIT), où après avoir voulu imposer la mutualisation, l'employeur cherche à privatiser les missions des agents d'entretien des TEPLÉ.

La FSU, FO et Sud ont d'ailleurs présenté au vote une motion qui a été adoptée lors du CDEN du 03/07/2018. La FSU Territoriale, FO, la CGT et la CFDT ont voté contre ce projet lors du Comité Technique du Conseil Départemental du 28 juin 2018.

## LA DÉCENTRALISATION : DE L'EXTERNALISATION À LA PRIVATISATION

La FSU avait dénoncé en son temps la décentralisation qui risquait de mener à l'externalisation puis à la privatisation. Cette décision de la collectivité confirme nos craintes.

Non seulement c'est la fin des services publics d'entretien dans tous les collèges du département, mais c'est la continuité de la privatisation de la cuisine centrale de Liancourt, un service livré aux appétits du privé, plus préoccupé de préserver les bénéfices de ses actionnaires que de répondre aux besoins des usagers qui sont nos enfants ! Et au bien-être des agents.

HAUTE-VIENNE :

# SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES ET PROFESSIONNELS UNIS POUR UNE LUTTE HISTORIQUE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE  
Haute Vienne

## UNE CRISE QUI DURE DEPUIS DE LONGS MOIS

Depuis des mois, le feu couve sous la cendre au SDIS de la Haute-Vienne, dont le Président n'est autre que le Président du Conseil départemental, Jean Claude Leblois. Sollicités par les militants FSU des collectivités territoriales concernées, le syndicat INTER87-FSU avait déclaré en 2017 une section syndicale de pompiers volontaires qui a rapidement rencontré un large écho parmi les 900 volontaires du département. Au cœur de la colère, un nouveau système informatisé de gestion individualisée de l'alerte (GIA) très contraignant qui a provoqué un grand désarroi et de nombreuses démissions de pompiers volontaires, possédant parfois, 10 ou 20 ans d'ancienneté. Des pertes très difficiles à cause du niveau de formation à acquérir. Enfin, l'application de la GIA a provoqué, *a contrario* des objectifs annoncés, un allongement moyen de la durée d'intervention notamment en milieu rural, ce qui est un comble.

## VOLONTAIRES ET PROFESSIONNELS : UNIS !

Très dynamique, exigeant leurs droits, la section FSU a rencontré Préfet, Députés, Président du SDIS. Mais face à l'absence de tout dialogue social constructif en interne, les militants de la section ont alors participé naturellement à la construction d'une intersyndicale, regroupant volontaires et professionnels, sans oublier les personnels administratifs (FO, FSU, FAPT, Avenir Secours) pour mettre fin à la gestion catastrophique du SDIS 87. Un SDIS qualifié de «Titanic» par les grévistes. «Avenir Secours» est traditionnellement le syndicat qui regroupe les officiers, ce qui en dit long sur la crise actuelle.

Problèmes d'effectifs, dialogue social en panne, décisions unilatérales, la coupe est pleine et unitairement l'intersyndicale a déposé un préavis de grève reconductible le lundi 17 septembre 2018, demandant la

démission du directeur et de son adjoint, responsables du management dévastateur actuel, l'aménagement de la GIA, ainsi que la reconnaissance des droits syndicaux des volontaires... Au moins la direction aura réussi à réunir, ce qui ne s'est jamais produit en France, professionnels et volontaires dans un même mouvement.

## LE PRÉSIDENT DU SDIS CAUTIONNE L'INACCEPTABLE, LA LUTTE CONTINUE !

L'audience précédant la grève, et celle du 17 septembre 2018, n'ont abouti à rien. Le Président du SDIS a décidé comme il l'a dit clairement de renouveler sa confiance à l'équipe de direction actuelle malgré l'immense colère. La grève est reconduite. Un grand rassemblement réunissant à nouveau professionnels et volontaires est prévu samedi 22 septembre devant le SDIS. La FSU apporte tout son soutien à cette lutte exemplaire et intersyndicale pour le service public d'incendie et de secours sur l'ensemble de notre territoire. Un grand bravo à l'équipe FSU des volontaires qui va jouer un rôle considérable demain au sein du SDIS 87 par son renforcement et son sérieux. Saluons également la qualité des rapports entre organisations syndicales. ■



NOUVELLE AQUITAINE :

# SUCCÈS DES STAGES ATSEM: 250 PARTICIPANTES !



**LA FSU TERRITORIALE**  
Nouvelle Aquitaine

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

La coordination régionale des syndicats du SNUTER-FSU des départements de Nouvelle Aquitaine, appuyée par les secrétaires départementaux (SD) de la FSU, ont organisé et animé plusieurs stages ATSEM qui ont rencontré un grand succès. Au total plus de 250 collègues ont participé aux réunions organisées à Mont-de-Marsan, Niort, Périgeux, Tulle, Bordeaux, Limoges et Guéret.

## LE NOUVEAU DÉCRET DÉTAILLÉ ET DISCUTÉ

Le diaporama présenté par les animatrices et animateurs locaux a permis aux stagiaires de découvrir et de discuter du nouveau décret n°2018-152 du 1<sup>er</sup> mars 2018 qui redéfinit les fonctions d'ATSEM. Ce décret modifie et précise celles-ci et offre de nouvelles perspectives de carrière par un accès reconnu au cadre d'emplois des agents de maîtrise ou des animateurs. Déjà, plusieurs collègues ont pu bénéficier de ces promotions dans leur collectivité; certaines en gardant les mêmes fonctions au sein de leurs écoles.

## UN STATUT TROP SOUVENT IGNORÉ ET BAFUÉ

Une majorité des participantes, du fait du peu de postes ouverts aux concours, mais également par choix des employeurs n'appartiennent pas au cadre d'emplois, mais font bien fonction d'ATSEM. Nombre de collègues sont également contractuelles, y compris parfois, depuis de longues années, sur des emplois permanents, et cela de manière abusive. Congés, durée du travail, calcul de la rémunération, temps non complet, intégration par voie directe ou par détachement dans le cadre d'emplois d'ATSEM, titularisation, avancement de grade, promotion interne au grade d'agent de maîtrise... les questions furent très nombreuses.

Si toutes les réponses ont été données aux questions des collègues, un accompagnement syndical s'est avéré nécessaire dans de nombreuses situations. Et les animateurs du stage n'ont pas ménagé leurs efforts pour répondre aux questions, y compris dans les semaines et mois qui ont suivi. Les responsables départementaux de la FSU se sont fortement engagés pour soutenir et accompagner les collègues.

## DE NOUVEAUX SYNDICATS POUR LE SNUTER-FSU

Plusieurs ATSEM ont également compris que l'organisation syndicale était un outil indispensable pour faire appliquer le statut dans leur collectivité mais aussi, au-delà dans celles de leur département. Elles ont ainsi participé à la création de nouveaux syndicats en Charente-Maritime et en Corrèze. Elles savent qu'elles peuvent compter sur les équipes militantes du SNUTER-FSU et des SD de la FSU engagés pour le développement de notre fédération dans la territoriale. Nous tenons à saluer ici le travail et les moyens mis à disposition par les militants des départements organisateurs pour accueillir avec convivialité et sérieux les stages ATSEM.

## LE SNUTER-FSU À LA RENCONTRE DES ATSEM DANS TOUTE LA FRANCE

De nombreux stages ont été également organisés par l'ensemble des syndicats et ont rencontré, comme en Nouvelle-Aquitaine un vif succès: Toulouse, Montpellier, Carcassonne, Tours, Dunkerque, Mende, Lille, Le Mans, Clermont-Ferrand, Meaux, Trappes, Bourges... Encore bravo aux équipes de la FSU Territoriale et à aux SD pour l'organisation et la qualité de ces journées de formation. Partout les collègues ATSEM sont partantes pour de nouvelles sessions ! ■

La coordination régionale des syndicats locaux de Nouvelle-Aquitaine met à disposition un site permettant de faire circuler les informations des différentes structures départementales : [snuterfsu-na.fr](http://snuterfsu-na.fr), Mail : [coordination@snuterfsu-na.fr](mailto:coordination@snuterfsu-na.fr)

# CLIMAT ←



**SOCIÉTÉ**

# → SOCIAL



# L'ÉCOLOGIE EST ELLE COMPATIBLE AVEC LE LIBÉRALISME ?

Une réponse de Maxime Combes d'ATTAC France (extraits)

## SOCIÉTÉ

**E**n début de mandat, Emmanuel Macron a réussi deux jolis coups politiques : obtenir le ralliement de Nicolas Hulot, écologiste le plus apprécié de l'opinion publique et ayant jusqu'ici refusé toutes les propositions de rejoindre un gouvernement, et se présenter comme le meilleur rempart international face au négationnisme climatique incarné par Donald Trump. Pourtant son programme en la matière comportait, déjà, de nombreuses contradictions, affirmant vouloir « changer de logiciel » tout en donnant la primauté aux intérêts des entreprises multinationales, à la croissance et à la compétitivité de l'économie française.

Deux coups finement joués, car, d'un côté, la nomination de Nicolas Hulot a permis à Macron de désarmer une partie de la critique écologique tout en laissant les ONG espérer obtenir des avancées notables. De l'autre, en lançant, de façon à la fois tapageuse et super efficace, un « *Make our planet great again* » à la figure de Donald Trump, quelques secondes à peine après que celui-ci ait annoncé vouloir retirer les Etats-Unis de l'accord de Paris, Macron s'était alors auto-propulsé comme la figure internationale garante de la lutte contre les dérèglements climatiques. Une image qu'il entretient, ne manquant aucune opportunité internationale, de New York à Davos en passant par Saint-Louis (Sénégal), pour marquer sa différence avec Donald Trump et cultiver cette idée selon laquelle il serait devenu le gardien de l'ambition climatique internationale.

A l'heure où l'image compte autant, si ce n'est plus, que les actes, Macron est devenu l'anti-Trump adoubé par la presse internationale et les faiseurs d'opinion mondiaux. Qu'importe que cette image ne colle pas tout à fait à la réalité des politiques menées en France ou à la réalité des propositions portées par la France et sa diplomatie à Bruxelles, au sein de l'ONU ou de l'OMC. [...] les critiques, parfois virulentes, émises par les mouvements écologistes français sont souvent mal comprises de leurs homologues internationaux.

Ainsi en est-il de la loi mettant fin à la recherche ainsi qu'à l'exploitation des hydrocarbures, dite loi Hulot, votée le 19 décembre 2017. Nombreux sont les militants du climat étrangers qui ont vu cette loi comme un exemple à suivre, ravis de voir enfin consigné dans un instrument législatif l'argument selon lequel maintenir le réchauffement climatique bien en-dessous de 2°C implique de ne pas exploiter 80% des réserves d'hydrocarbures. Nicolas Hulot et Emmanuel Macron ne cessent d'ailleurs de rappeler que la France devient l'un des tous premiers pays, avec le Costa Rica, à prendre un tel engagement « exemplaire » et « historique ».

## NOMBREUSES FAILLES

L'objectif assigné à la loi est d'ailleurs approprié et ambitieux : c'est l'objectif qu'il faut poursuivre pour qui veut être sérieux en matière de lutte contre les dérèglements climatiques. Reste que le contenu de la loi en est très éloigné et les failles trop nombreuses. Ainsi, la date de 2040, érigée comme une limite infranchissable pour la fin de toute exploration et exploitation d'hydrocarbures sur le territoire national, n'est pas « *une cloison étanche* » comme l'a finalement reconnu Nicolas Hulot lui-même. Plusieurs permis d'exploitation iront au-delà et deux exemptions ont été introduites avec l'assentiment du gouvernement : une dérogation pour le bassin de Lacq alors que l'exploitation de gaz souffré génère de fortes pollutions aux impacts sanitaires majeurs et la possibilité donnée aux industriels d'exploiter du pétrole et du gaz au-delà de 2040 dans le cas, facile à démontrer pour eux, où ils ne seraient pas rentrés dans leurs frais.

Par ailleurs, contrairement aux annonces initiales, l'interdiction de l'exploration et l'exploitation de l'ensemble des hydrocarbures non conventionnels n'est pas effective. L'exploration et l'exploitation des gaz de couche restent autorisées, alors que l'ensemble de la communauté scientifique reconnaît leur caractère « non conventionnel ». Les intérêts d'une entreprise, la Française de l'Energie, qui détient des permis d'exploration de gaz de couche

---

Les photographies qui illustrent cette rubrique ont toutes été prises à Paris par Jean-Claude Saget lors de la mobilisation du 8 septembre 2018. Un grand merci à lui

---



EN MARCHÉ



POUR LE



CLIMAT



(en sens inverse de Macron)



*du réchauffement*

en Lorraine et dans les Hauts-de-France, ont primé sur la protection de la santé des populations et de l'environnement. Selon une même logique, l'ensemble des amendements visant, modestement, à réglementer les importations d'hydrocarbures les plus polluants, comme les sables bitumineux, ou à ne plus autoriser l'État à apporter son concours direct aux activités des pétroliers et gaziers français à l'exportation ont été rejetés. Les importations d'hydrocarbure représentent pourtant 99% de la consommation française.

Si l'on ajoute à ces constats la prolongation d'un permis d'exploration au large de la Guyane pour Total, la prolongation de plusieurs autres permis d'exploration dans l'hexagone et trois nouveaux permis d'exploitation délivrés une fois la loi votée – en vertu du droit de suite que Nicolas Hulot a refusé de remettre en cause – on comprend que la riche et noble ambition qui consiste à vouloir «laisser les énergies fossiles dans le sol» méritait définitivement mieux que la Loi Hulot. Une loi qui illustre assez précisément la logique d'Emmanuel Macron en matière d'écologie et de climat : se positionner à la pointe du combat dans les discours et les annonces, mais restreindre l'ambition immédiate à des mesures qui ne perturbent pas le jeu économique et les droits acquis des acteurs économiques.

Les exemples ne se limitent pas à la loi hydrocarbures. Le programme du candidat Macron prétendait vouloir «*placer la France en tête du combat contre les perturbateurs endocriniens*», ces substances chimiques dangereuses omniprésentes dans l'environnement et les objets de consommation courante. Alors que Ségolène Royal s'opposait depuis plus d'un an au texte de la Commission européenne jugé trop laxiste et inefficace par la communauté scientifique, la France a finalement voté en faveur de ce texte le 4 juillet 2017, quelques semaines à peine après l'arrivée d'Emmanuel Macron à l'Élysée. Les lobbys industriels, désirant conserver le plus longtemps possible une définition qui leur est favorable, ont gagné la bataille. Autre façon de procéder, mais suivant une même logique : fixer un objectif très ambitieux mais le repousser à plus tard. Le 6 juillet dernier, Nicolas Hulot présentait son plan climat, en six grands thèmes et 23 axes. Un plan jugé relativement ambitieux par les observateurs, malgré le manque de précision. Dans les mesures phares se trouve l'interdiction de commercialisation de véhicules neufs roulant au diesel ou à l'essence. Mesure ambitieuse à souhait, tant le moteur thermique individuel est central dans nos modes de transport et tant l'industrie automobile constitue un lobby puissant dans le pays. L'ambition est affichée. La réalité en est éloignée. La date effective est repoussée à 2040, là où la Norvège a annoncé 2025, l'Allemagne 2030 et les Pays-Bas 2035. Tandis que ni les moyens financiers ni les mesures à mettre en œuvre pour opérer cette transition ne sont précisés. Un horizon est fixé mais nul ne sait comment l'atteindre.

La procrastination a même été érigée en principe directeur de la politique du gouvernement en matière de transition énergétique. Ainsi, le 7 novembre 2017, Nicolas Hulot s'est présenté devant les médias pour annoncer qu'il serait «difficile» de tenir l'objectif de réduction de

la part du nucléaire dans le mix électrique, qui selon la loi votée en 2015 doit passer de 75% à 50% en 2025. Un objectif que le candidat Macron s'était engagé à tenir. Que cet objectif soit ambitieux, personne ne le conteste : il suppose la fermeture d'une vingtaine de réacteurs. Quand on constate les difficultés pour fermer la seule centrale de Fessenheim, et quand on prend en compte les exigences de reconversion industrielle et de transition sociale que cela implique, chacun comprend aisément que le défi est de taille et ne doit pas être sous-estimé. Mais un défi qu'il est décisif de relever : réduire la part du nucléaire est la seule façon de faire grandir la part des énergies renouvelables dans le mix électrique et, par conséquent, dans le mix énergétique du pays.

Alors qu'une programmation pluriannuelle de l'énergie [...] est en cours de préparation, Nicolas Hulot a préféré bazardé l'un des rares objectifs chiffrés de la loi de 2015 sans daigner en présenter un autre accompagné d'un calendrier de mise en œuvre un peu sérieux. *In fine*, c'est EDF – pourtant détenu à plus de 83% par l'État – qui semble dicter le calendrier, annonçant qu'il n'y aurait pas de nouvelle fermeture de réacteurs – autre que Fessenheim – avant 2029. Nicolas Hulot a donné la main aux lobbys nucléaires, présents jusqu'à Matignon avec Edouard Philippe, ancien cadre dirigeant d'Areva. En 2029, certains réacteurs français auront alors 50 ans, une durée de vie très largement supérieure à celle prévue lors de leur construction. Pour tenter de justifier ces renoncements, Emmanuel Macron s'est fait le porte-voix du lobby nucléaire à la tribune de l'ONU, en octobre à Bonn, sommant l'opinion publique française et mondiale de choisir entre l'ambition climatique et la fermeture des réacteurs nucléaires. En plein sommet international sur le climat, le président de la République française s'est donc permis d'instrumentaliser la crise climatique pour justifier le *statu-quo* nucléaire et défendre les intérêts d'Areva et EDF.

Pour donner le change, Nicolas Hulot affirme avoir obtenu la fermeture des dernières centrales à charbon françaises d'ici à 2022 – promesse déjà faite par François Hollande pour trois tranches qui représentent moins de 1,5% du mix électrique français – et le renoncement à toute installation de nouvelle capacité thermique. Dans une France où les investissements en matière de déploiement des énergies renouvelables ont diminué en 2015 et 2016 et où les émissions de gaz à effet de serre sont reparties à la hausse, notamment sous l'effet du secteur des transports, le manque d'ambition manifeste de l'exécutif en matière de transition énergétique ne peut pourtant qu'inquiéter. Un manque d'ambition qui s'étend à Bruxelles avec le refus de mener bataille, pied à pied, pour que les objectifs climatiques que l'UE est en train de définir pour la période 2020-2030 soient réellement à la hauteur des enjeux. A l'automne, plutôt qu'accélérer le déploiement des énergies renouvelables en Europe, la France a défendu l'idée selon laquelle il serait possible d'attendre 2027 pour donner un coup d'accélérateur au déploiement des énergies renouvelables dans le mix énergétique européen. Autre manière de procrastiner aujourd'hui sans qu'il y ait la possibilité de rattraper le retard accumulé demain.





LE CLIMAT  
A-T-IL DES  
FRONTIÈRES?



## NE PAS TOUT JETER , MALGRÉ UNE STRATÉGIE INEFFICACE

Bien-entendu, dans un bilan, même au bout d'une seule année de mandat, il est toujours possible de trouver des motifs de satisfaction. Les ONG se réjouissent ainsi de la hausse de la fiscalité écologique (alignement de la fiscalité diesel sur celle de l'essence en 2021 et augmentation de la composante carbone 6 à 86€ la tonne de CO<sup>2</sup> en 2020), considérant qu'elle va dans le sens « *d'une meilleure prise en compte de l'impératif climatique et de la lutte contre la pollution de l'air au sein de la fiscalité française* ». Dans le même temps, les exonérations fiscales, dont bénéficient notamment le transport aérien et routier – et qui représentent jusqu'à 8 milliards d'euros dans le budget de l'Etat – n'ont pas été supprimées [...]. Promettant un effet dissuasif massif à l'avenir sur l'utilisation des énergies les plus carbonées, les promoteurs d'une fiscalité écologique semblent néanmoins oublier que les comportements de chauffage et de mobilité sont fortement contraints et qu'ils ne se modifieront pas sous la seule évolution du prix de l'énergie. Alors que la précarité énergétique atteint des sommets et que le prix du foncier en ville dissuade les moins aisés d'y résider, le renforcement de la fiscalité écologique devrait s'accompagner d'investissements massifs dans la rénovation énergétique des habitations et dans les transports en commun, notamment ferrés, de proximité. Si le chèque énergie doit être revalorisé en 2019 et la prime à la conversion des véhicules les plus polluants doublée pour les ménages non imposables, cela reste insuffisant pour faire sortir les ménages les plus modestes de la précarité énergétique – 6 millions de ménages selon l'Observatoire national de la précarité énergétique. Bien qu'insuffisantes, ces mesures ne suffisent pas à disqualifier le rôle que devrait jouer à l'avenir une fiscalité écologique adaptée, efficace et juste socialement.

[...] Dès que les enjeux deviennent sérieux, dès qu'il s'agit de prendre des décisions qui vont toucher à la puissance des lobbies, aux pouvoirs et droits acquis des multinationales ou aux règles qui organisent cette formidable machine à réchauffer la planète qu'est l'économie mondiale, Emmanuel Macron et son gouvernement tergiversent, reportent à plus tard ou limitent leurs ambitions. [...] le cas le plus emblématique est sans doute l'épisode de l'entrée en vigueur provisoire du CETA – l'accord sur le commerce et l'investissement entre l'Union Européenne et le Canada – début septembre 2017.

Vivement interpellé pendant la campagne électorale à ce sujet, Emmanuel Macron s'était engagé à mettre sur pied « une commission de scientifiques » pour évaluer les conséquences de l'accord en matière d'environnement et de santé et à en tirer « toutes les conclusions », y compris « faire modifier ce texte ». Remis au Premier Ministre ce vendredi 8 septembre, les conclusions de cette commission d'experts indique que le CETA manque clairement d'ambition en matière environnementale, ne comportant « aucun engagement contraignant ». Sur le plan du climat, c'est encore plus clair : « le grand absent de l'accord est le climat » et l'impact du CETA sur le climat, en ma-

tière d'émissions de gaz à effet de serre (GES), est jugé « défavorable ».

Ce constat n'est pas surprenant. Il reprend une bonne partie du constat que certaines ONG, dont Attac France et l'Aitec, ont établi dès que le texte final de l'accord a été disponible. Croissance des émissions de GES, absence de référence aux objectifs internationaux fixés dans le cadre de l'Accord de Paris, volonté de libéraliser les secteurs de l'énergie et du commerce des biens et services environnementaux, protection des investisseurs au détriment de la capacité des États et collectivités à opérer la transition énergétique, absence de dispositif contraignant en matière d'environnement ou de développement durable, les griefs sont nombreux, établis et bien documentés. Ils s'appuient également sur l'analyse des accords de commerce et d'investissement des vingt dernières années, au cours desquelles les émissions de gaz à effet de serre à l'échelle mondiale n'ont cessé de s'accroître.

[...] L'épisode du CETA, désormais confirmé par un soutien inconditionnel de l'exécutif aux négociations en cours pour de nouveaux accords entre l'Union européenne d'un côté, le Japon, le Mercosur, et bien d'autres pays ou régions, de l'autre, a montré qu'Emmanuel Macron et son gouvernement tranchent, *in fine*, pour la poursuite de politiques économiques finalement assez classiques et pas du tout rénovées à l'aune de l'impératif climatique. Pas si étonnant que cela quand on tient compte de la trajectoire propre d'Emmanuel Macron ou même de sa majorité, l'assemblée nationale de 2017 devant être l'une des plus « pro-Business » de l'histoire du pays. Pas étonnant non plus d'entendre le secrétaire d'Etat auprès du ministre de la transition écologique et solidaire, Sébastien Lecornu, affirmer que lorsque Macron « *parle d'économie, il parle d'écologie* » pour le dédouaner de ne pas avoir suffisamment insisté sur la seconde dans une interview à la télévision.

C'est une constante de la pratique de l'exécutif en matière de protection de l'environnement et de climat : donner les clefs aux entreprises privées pour résoudre les problèmes contemporains. Il en est d'écologie comme du reste : l'exécutif n'hésite pas, quitte à suspendre les réglementations environnementales ou d'urbanisme, à donner plus de place aux entreprises privées au nom de la lutte contre les dérèglements climatiques. Le One Planet Summit, le sommet qu'Emmanuel Macron a organisé le 12 décembre dernier, pour les deux ans de la finalisation de l'Accord de Paris sur le climat, en fut l'expression la plus aboutie. Supposé débloquent des financements pour le climat et « verdir la finance », ce sommet a surtout servi à mettre en avant les initiatives, plus ou moins efficaces et appropriées, que les institutions financières, investisseurs privés, entreprises et milliardaires philanthropes ont bien voulu annoncer.

Ainsi, alors que les pouvoirs publics disent peiner à réunir les dizaines de milliards d'euros nécessaires pour financer la solidarité climatique envers les populations les plus vulnérables face aux dérèglements climatiques, ce sont les Michael Bloomberg, Bill Gates ou encore Richard Branson, tous pris dans des révélations concernant des pratiques d'évasion fiscale – pratiques qui grèvent les

**SOCIÉTÉ**



TON CLIMAT  
À POINT  
Ou SAIGNANT ?



Science For A Shorter Life

BASF  
We create Chemotherapy

OGM  
SAUCE GLYPHOSATE  
AVEC SES ADJUVANTS

GRUBU

KE  
KELOUTOU

financements publics – qui se retrouvent sous les feux des projecteurs pour financer la lutte contre les dérèglements climatiques. Une contradiction qui ne semble pas ennuyer l'exécutif français : à l'échelon national et européen, n'ont-ils pas, coup sur coup, sabordé toute véritable taxe sur les transactions financières à l'échelle européenne et réduit l'ambition de la taxe existant en France ?

Cette logique s'inscrit parfaitement dans les réponses fournies par la communauté internationale au lendemain de la décision de Donald Trump visant à quitter l'Accord de Paris sur le climat. Quand les équilibres de la planète sont prêts à rompre, quand le seuil de l'irréversible est sur le point d'être franchi, comme le reconnaît d'ailleurs Emmanuel Macron, et quand la première puissance de la planète plonge dans le déni climatique, on attend des chefs d'État qu'ils prennent des décisions courageuses et visionnaires. On attend un véritable sursaut politique. Malheureusement, ce sursaut politique n'est pas venu. [...] C'est même le contraire puisque les puissances de ce monde ont affirmé que la décision de Donald Trump n'était finalement pas si grave, car le monde économique, les acteurs privés allaient prendre le relais.

Une posture qui conduit à affirmer qu'au moment où il est nécessaire de réguler des secteurs entiers pour opérer une reconversion industrielle d'une ampleur immense, la puissance publique pourrait se désengager et laisser les entreprises qui ont, pour partie, nourri la catastrophe climatique, essayer de « nous sauver » de ce péril. Lors du *One Planet Summit* d'Emmanuel Macron, ce discours était omniprésent, comme si le secteur financier allait devenir climato-compatible de sa propre initiative. Faire basculer l'ensemble du système financier implique pourtant des décisions autrement plus difficiles que d'inviter quelques mécènes, espérer quelques initiatives mineures et encourager le secteur financier à développer un mini secteur des obligations vertes qui, d'ailleurs, ne le sont pas vraiment.

A l'appel des 15 000 scientifiques publié en octobre 2017, [...] Emmanuel Macron, comme les autres élites politiques et économiques mondiales, a surtout répondu par de beaux discours [...]. Si l'opération *#MakeOurPlanetGreatAgain* fut une grande réussite en termes de communication et de construction d'une stature internationale, in fine, c'est le *#BusinessAsUsual* qui l'emporte. Une réalité qui caractérise autant la politique d'Emmanuel Macron que les défis auxquels nous faisons face. Verte à l'extérieur, et finalement relativement insipide à l'intérieur, la politique environnementale d'Emmanuel Macron s'apparente à un concombre. En moins rafraîchissant.

Il est temps de mettre le curseur de l'action politique sur un futur écologiquement et socialement souhaitable !

Le succès de la transition écologique juste dépend en grande partie de la capacité collective à résoudre l'équation entre emplois détruits et créés et de la qualité et la pérennité des emplois créés pour que la transition devienne un réel projet collectif.

Prise de guerre pour les uns, bonne nouvelle pour les autres, la nomination de Nicolas Hulot comme ministre

d'Etat à la transition écologique et solidaire le 17 mai 2017 avait généré beaucoup de confusion. Celui qui avait à plusieurs reprises établi un réquisitoire sans appel contre les politiques néolibérales se décidait à rejoindre un Président pro-Business, un Premier Ministre de droite pro-nucléaire et pro-charbon et un gouvernement où l'essentiel des postes ministériels importants étaient tenus par des ministres proches des lobbys économiques et financiers comme au ministère de l'agriculture par exemple. « Osons dire que la violence capitaliste a colonisé tous les cercles de pouvoir » déclarait Nicolas Hulot au moment de la publication de son livre en amont de la COP21, en octobre 2015. Il ne suffit pas de le dire. Encore faut-il en tenir compte dans son engagement quotidien. En démissionnant avec fracas, Nicolas Hulot clôt ce débat : il ne peut y avoir de politiques écologiques à la hauteur des enjeux qui s'accroissent de mesures d'accompagnement de l'ancien monde libéral et productiviste.

## LA DÉMISSION DE NICOLAS HULOT EST DONC UNE CLARIFICATION

La transition écologique ne peut s'accrocher à des petits pas – et des grands renoncements – d'un gouvernement pro-Business qui n'a jamais renoncé aux politiques productivistes et libérales qui nous conduisent droit dans le mur. Les « petits pas » d'un gouvernement pro-Business ne font pas une transition écologique, pas plus qu'un homme providentiel ne peut résoudre la crise écologique. Tels sont les enseignements de la démission de Nicolas Hulot. Voilà une clarification essentielle : les politiques économiques libérales et productivistes doivent être abandonnées pour laisser place à la transition écologique et sociale.

Taxe sur les transactions financières, CETA, glyphosate, huile de palme, nucléaire, grandes infrastructures inutiles (Europa City, Grand Contournement Ouest de Strasbourg...), Montagne d'Or en Guyane, permis d'exploration d'hydrocarbure « Guyane Maritime » pour Total, reculs sur la loi hydrocarbures, etc. : les arbitrages perdus par Nicolas Hulot au cours des douze derniers mois sont nombreux et éloquentes. Dès qu'il s'est agi de prendre des décisions touchant à la puissance des lobbys, aux droits acquis des multinationales, à la transformation des sous-bassements matériels de l'économie, Emmanuel Macron et son gouvernement ont tergiversé, reporté à plus tard ou limité les ambitions affichées dans les grands discours.

A la communication autour d'une politique résolument « moderne » s'est substituée la dure réalité de mesures issues de l'ancien monde où la fuite en avant libérale a conduit à multiplier les cadeaux aux plus riches, renforcer le pouvoir de ceux qui l'ont déjà et entériner un modèle productiviste qui aggrave le désastre écologique annoncé. Le « *MakeOurPlanetGreatAgain* » lancé suite à la décision de Donald Trump de quitter l'Accord de Paris a vite été supplanté par un classique et toxique « *BusinessAsUsual* » auquel Nicolas Hulot n'a jamais su s'opposer.

La France serait encore le pays le plus en pointe en matière de lutte contre les dérèglements climatiques ? Même infondé, ce constat ne saurait éluder une dure réa-

**SOCIÉTÉ**



il faut  
protéger  
la terre et ses  
animaux!!!

Adieu



CAPITALISME



Bonjour



HUMANISME

lité: dans une classe de cancrs, même le meilleur des cancrs reste un cancre. Trop peu, pas assez vite, trop de renoncements coupables, le bilan écologique et climatique de la première année de présidence Macron, que met à nu la démission de Nicolas Hulot, est désastreux. Alors que les records de température s'empilent et que les catastrophes écologiques se multiplient, on attend des chefs d'État et des élus des pays prétendant être à la pointe du combat écologique et climatique qu'ils prennent des décisions fortes, courageuses et visionnaires, quitte à perturber le jeu économique et les intérêts des puissants. Ce sursaut n'est pas venu. Pire, si l'on en croit les orientations dévoilées par Edouard Philippe, ces enjeux, majeurs pour notre avenir commun, ne sont pas prioritaires.

Il est encore temps de mener des politiques écologiques qui soient à la hauteur des défis auxquels nous faisons face. Il est encore temps de changer de paradigme. Encore faut-il avoir le courage d'abandonner l'ancien monde libéral et productiviste qui sert aujourd'hui de doctrine idéologique à Emmanuel Macron et ses soutiens.

### **IL N'Y AURA PAS DE CHANGEMENT MAJEUR SANS MOBILISATIONS ET ACTIONS CITOYENNES**

Il est encore temps de changer de voie. Il est encore temps de faire en sorte que les lobbies ne soient pas toujours ceux qui gagnent à la fin. Il est encore temps de revoir de fond en comble les fondements idéolo-



**SNU  
TER**

### **SYNDICALEMENT VÔTRE**

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

giques et les soubassements matériels de cette formidable machine économique et financière qui réchauffe la planète, détruit la biodiversité, fragilise les écosystèmes, aggrave les inégalités et nous rend malades.

La démission de Nicolas Hulot permet une chose : tracer une ligne claire entre les adversaires de la transition, qu'il faut combattre, et ceux qui en sont les dignes représentants, qu'il faut soutenir. Puissent ces derniers, si ce n'est s'unir, se retrouver et s'entendre sur l'essentiel : la transition écologique nécessite d'abandonner les dogmes libéraux et productivistes de l'Ancien monde.

La décision d'abandonner le projet d'aéroport de Notre-Dame des Landes, annoncée le 17 janvier 2018

par Edouard Philippe, aurait pu incarner la conversion écologique du macronisme. Il n'en a rien été. Présentée comme « une décision exceptionnelle pour une situation locale exceptionnelle », l'annonce gouvernementale n'a pas été justifiée par l'impératif climatique, la protection de la biodiversité ou la préservation de terres agricoles, autant d'arguments pourtant au cœur de la mobilisation citoyenne contre le projet d'aéroport, mais totalement absents du discours du Premier ministre.

Fruit du rapport de force institué par les opposants, la décision du gouvernement, aussi judicieuse soit-elle, ne saurait donc matérialiser la dimension « écologique » qu'Emmanuel Macron a donné à son début de quinquennat. ■

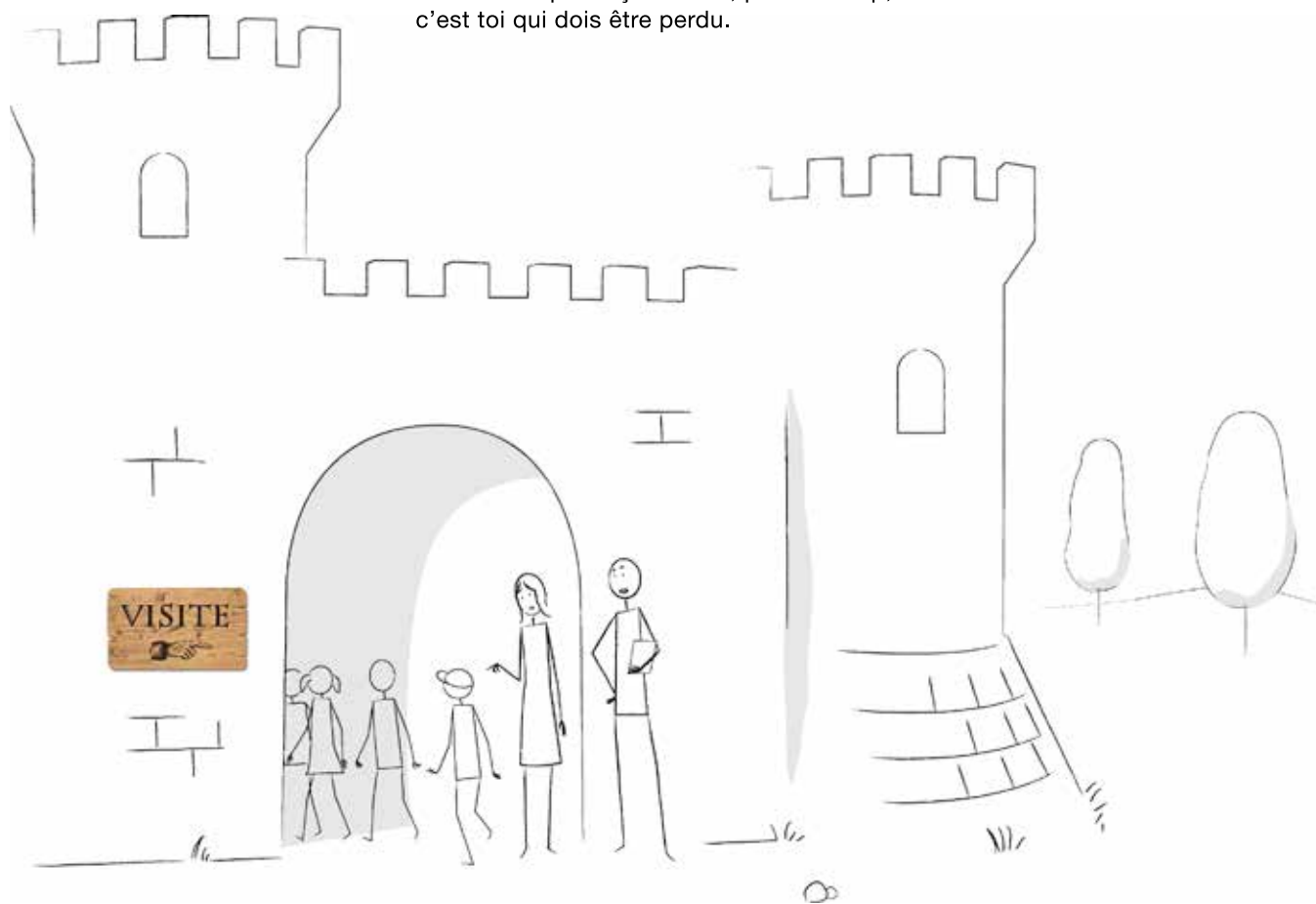


SOCIÉTÉ

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



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



### MÉTIER S DE L'ÉDUCATION.

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

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

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



assureur militant