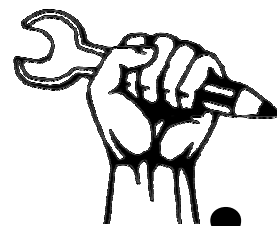


Comprendre

■ ■ ■ www.snuter34fsu.fr



& agir

Décembre 2018 - # 06 - Revue numérique de la Section FSU du Conseil Départemental de l'Hérault

Une Fonction de moins en moins Publique ❖ Fonctionnaire ta mère ! ❖ Actualité militante, juridique et statutaire ❖ Toutes les revendications de la FSU du conseil départemental de l'Hérault ❖ Enfin un COS au CD de l'Hérault ? ❖ On apprécie ou pas ❖ Plan de lutte contre la pauvreté : faire mieux avec rien... ❖ Allocations, équité, égalité ❖ Nous sommes avant tout des enfants ❖ Arkeo, Tous en grève, Ex-Machina et la différence invisible ❖ Grands-parents, beaux-parents, enfant : ce que la loi vous permet pour le maintien des liens ❖ Votez et rejoignez la FSU!...

#06

Je vote FSU !





Dans 9 jours, et jusqu'au 6 décembre, nous aurons à élire nos représentants aux instances de notre collectivité.

Au-delà de cette actualité électorale qui anime les organisations syndicales candidates, nous poursuivons notre action syndicale telle que nous la menons depuis la création de notre section : un syndicalisme de fond et non pas de circonstance !

C'est pourquoi vous retrouverez les rubriques habituelles telles que « Fonctionnaires ta mère », qui tord le cou aux idées reçues, ou encore nos pages dédiées à la culture. La suite (et fin) de notre grand dossier « retraites » est également au rendez-vous. Un sujet dense, complexe qui mérite ses deux parties pour en saisir l'intégralité des enjeux !

Et comme nous ne concevons pas l'idée de publier un numéro qui ne réponde pas à notre exigence de qualité, cette fois encore nous poursuivons notre objectif d'informations.

Car c'est bien cela que nous défendons depuis bientôt 3 ans !

Au-delà des enjeux des élections, nous continuons à dénoncer la volonté du gouvernement de démanteler la fonction publique en poussant vers le secteur privé nombre de fonctionnaires et en mettant en place un salaire au mérite par la mise en place du RIFSEEP, à l'opposé du protocole PPCR que nous avons nationalement défendu. Hausse des cotisations retraite et de la CSG dont la compensation laisse à désirer, gel de la valeur du point d'indice, jour de carence. Ça suffit ! Et pourtant, le président Macron poursuit la démolition des acquis sociaux en entamant l'année 2019 par une réforme capitaliste du système des retraites pour l'ensemble du salariat.

C'est par la façon dont les agents des trois versants de la fonction publique se saisiront du vote des élections à venir que la FSU aura la légitimité suffisante pour réinstaurer un rapport de force actuellement déficitaire dont le gouvernement se délecte.

Au conseil départemental de l'Hérault ces élections revêtent une importance non-négligeable pour notre organisation syndicale mais surtout pour le devenir de la collectivité et des agents que nous sommes.

Ce 6^{ème} numéro de notre magazine numérique est donc en partie consacré à l'axe revendicatif porté ces (bientôt) 3 dernières années. Il pose les bases de ce que nous allons défendre les 4 années à venir. En effet, grâce à vos votes nous pourront siéger au CT, au CHSCT, aux CAP et à la CCP C en qualité d'organisation syndicale « représentative ».

Donc du 29 novembre au 6 décembre inclus, un seul vote utile : le vote FSU !

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



Une Fonction de moins en moins Publique
3



19 Bientôt un COS au CD34 ?

10 Ce que nous voulons !



25 Lutte contre la pauvreté...



39 La protection de l'enfance en crise ?

30 Battre en retraite ? (2/2)



45 Grands-parents, beaux-parents, enfants ; vos droits

43 Lire, voir et comprendre



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

Comprendre & Agir - Journal numérique FSU en direction des agents du conseil départemental de l'Hérault – Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 – 04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Bureau 3136 Alco – fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr



Pour toute demande ou remarque : fsu@herault.fr
N'imprimez que si cela s'avérait nécessaire





Une Fonction ... de moins en moins publique !

Le Comité interministériel de la transformation publique, réuni le 29 octobre dernier, a confirmé les orientations libérales du gouvernement et la mise à bas de la fonction publique, de ses agents et du fonctionnement des services. Déjà longuement évoquée dans le Comprendre & Agir #05 (voir l'article « *Vision Privée-Fiction Publique* », page 4), l'intention du Gouvernement est bel et bien de remplacer la Fonction Publique et la notion de service public par une fonction publique constituée d'intérimaires et de contrats de droit privé, tout en la soumettant aux intérêts de ceux qui la dirigent...
Quelles annonces ont-été faites ?

La suppression de 50 000 postes dans la Fonction Publique d'Etat et 70 000 dans la Territoriale d'ici 2022

L'idée serait d'abord de « réfléchir aux missions prioritaires, ministère par ministère, avant de se poser la question des moyens », et donc des postes à garder ou à supprimer, explique-t-on chez le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin. Entendez par prioritaire « ce qui pourrait être rentable pour une entreprise privée »... Il est bien là le drame : réduire l'idée de la Fonction Publique à la seule question du coût et de la rentabilité marchande et non sociale.

Des aides substantielles pour les candidats au départ et la création d'une « rupture conventionnelle » pour les fonctionnaires

Le gouvernement confirme la mise en place de « plans de départs volontaires ». Ces plans permettront aux fonctionnaires de rester ou de partir avec « vingt-quatre mois de salaire et la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici ». Actuellement, environ un millier d'agents utilisent cette possibilité de départ chaque année. Autre différence : alors que l'indemnité de départ pouvait être prise jusqu'à cinq ans avant la retraite, un agent pourra désormais la faire jouer jusqu'à deux ans avant.

.../...

A l'image de ce qui a été fait avec les militaires qui souhaitent quitter l'armée, une « agence de reconversion » sera par ailleurs créée pour les aider.

Elle devrait voir le jour au second semestre 2019. Le fonctionnaire, dont le poste disparaîtrait des suites d'une restructuration, aura « la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici », a déclaré le ministre de l'Action et des Comptes publics. Il faut savoir que les agents de la fonction publique pouvant bénéficier d'une indemnisation sont l'exception aujourd'hui. Les plus concernés sont les agents non-titulaires, quand leur contrat n'est pas renouvelé, et ceux en CDI, s'ils sont licenciés. En règle générale, les fonctionnaires sous statut en sont exclus pour la raison simple que le statut leur garantit l'emploi à vie. Sauf en cas de révocation pour faute grave ou de radiation d'un cadre à la suite d'une condamnation pénale avec privation des droits civiques. Deux autres situations ouvrent droit au chômage : le licenciement pour inaptitude physique ou l'absence de poste en cas de retour dans l'administration d'origine. Le projet consiste donc à créer un nouveau motif d'indemnisation baptisé par

Bercy « rupture conventionnelle ». Ce nom renvoie à la mesure créée en 2008 dans le secteur privé. Il s'apparente plutôt aux plans de départs volontaires pour réduire les effectifs sans licenciement sec. Le volet financement resterait quant à lui inchangé. Contrairement aux entreprises privées, les employeurs publics sont leur propre assureur. Ils n'ont pas l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.

Le départ volontaire des fonctionnaires dans un contexte de fort chômage est illusoire, y compris pour celles et ceux qui sont proches de la retraite et qui bénéficient d'un calcul sur les 6 derniers mois... On notera la volonté du gouvernement de vider les services de ses titulaires au fur et à mesure des années pour y installer un personnel plus corvéable : les contractuels.

Enfin, le gouvernement entend « réfléchir » aux modalités de transferts vers le privé des agents publics dont le service serait externalisé. Il s'agit de véritables plans sociaux pour lesquels aucun « choix » ne sera laissé aux agents sommés d'accepter de prendre la porte avec l'indemnisation proposée. Pour la FSU, toutes les missions sont essentielles au bon fonctionnement des services et le service public devrait même intégrer des missions nouvelles (petite enfance, dépendance etc), ce qui suppose un travail prospectif en termes de recrutement et de formation.

Etendre les possibilités du recrutement hors statut

Gérald Darmanin a annoncé la « généralisation » de la possibilité du recrutement hors statut dans la fonction publique : « Il y aura la possibilité de passer par le statut ou

par le contrat », confirme le gouvernement en rajoutant que leur idée « est de donner davantage de souplesse aux administrations dans leur recrutement ».

En clair, il s'agit de tarir le recrutement de personnels sous statut d'un côté et de recruter du personnel précaire pour colmater les brèches de l'autre. Ce qui est prévu pour l'instant :



- Des dérogations supplémentaires à celles déjà prévues par la loi pour permettre aux employeurs publics de recourir indifféremment à des fonctionnaires ou à des contractuels sur un grand nombre d'emplois permanents. Quel sera alors l'intérêt d'ouvrir des postes aux concours et de recruter sous statut ? A terme, c'est le recrutement par contrat qui deviendrait la norme et le statut l'exception.

- La définition de métiers et fonctions relevant « spécifiquement du service public », et donc la possibilité sur tous les autres de recourir au contrat.

- La création d'un nouveau type de contrat, dit « contrat de mission » calqué sur le contrat de chantier créé dans le secteur privé par les ordonnances réformant le code du travail. Il s'agirait d'un CDD de 6 ans maximum qui pourrait s'interrompre avant son terme en cas de fin de la mission. Cela irait à rebours des besoins du service public, c'est l'absence de continuité et de stabilité qui nuit au travail des équipes. En multipliant les cas de recours aux contrats, le gouvernement multiplie les possibilités de gestions arbitraires, de précarisation. La FSU exige à l'inverse un plan de titularisation, la limitation des contrats courts et des temps partiels imposés, la suppression des fausses vacances, l'amélioration des conditions d'accès au CDI et une harmonisation des conditions d'emploi, de salaire et d'indemnité des non titulaires avec les agent-es titulaires.

Ces mesures remettent en cause toute une conception de la Fonction publique qui place le fonctionnaire au service de l'intérêt général, sans possibilité de « négocier » le montant de sa rémunération ou la durée de son contrat, ce qui le place de facto au service d'un intérêt particulier...

Créer des guichets multi-services

Pour entretenir le lien entre administration et citoyens, le gouvernement veut, au-delà de la publication des indicateurs de la qualité de service de différentes administrations, lancer l'ouverture des « guichets multiservices » communs à l'Etat, aux collectivités et aux opérateurs.

.../...

« [Ils] permettront aux usagers de réaliser, en un même lieu, les démarches les plus utiles et les plus demandées ». En parallèle, l'ensemble des procédures administratives seront réalisables en ligne d'ici à 2022.

La question reste posée, enfin, d'éventuels abandons de missions par l'Etat, qui les transférerait aux collectivités ou aux opérateurs publics, pour mieux se concentrer «sur ses missions fondamentales ». Travaillée durant l'été par Matignon, cette question délicate pourrait faire l'objet d'annonces d'ici la fin de l'année.

Stagnation de la rémunération indiciaire au profit de la part variable

« Nous ferons la rémunération au mérite pour tous, qui reposera sur les évaluations faites par les managers, précise-t-on au ministère des Comptes publics. Aujourd'hui, les progressions sont trop automatiques et ne permettent pas de distinguer les bons des moins bons ». Les indicateurs de satisfaction des usagers de certaines administrations ou entités seront aussi systématisés et rendus publics. Ce sera le cas pour les impôts, bien sûr, mais aussi pour les tribunaux, les caisses de sécurité sociale, les gendarmeries, etc. Entendre cela de la part d'un Gouvernement qui bat tous les records d'impopularité serait risible si cette mesure n'était pas aussi grave. En effet, mettre en concurrence entre eux les agents publics va à l'encontre de l'essence même de leur travail. Aucun agent n'est « bon » tout seul pour reprendre les termes stupides du Ministre, l'efficacité d'un service public se mesure collectivement.

Le gouvernement confirme par ailleurs sa politique de gel de la valeur du point d'indice. Pire, il prétend désormais augmenter seulement la rémunération de quelques uns au détriment des autres. L'objectif est d'individualiser et de flexibiliser encore davantage les éléments de rémunérations avec une part variable individuelle et/ou collective plus importante, des fourchettes de rémunérations utilisables par les employeurs et particulièrement concernant les contractuel-les, de possibles modulations définies en fonction de l'évolution d'indicateurs économiques... De plus, la réforme des retraites en préparation pourrait justifier elle aussi une augmentation de la part des primes désormais intégrées au calcul de la pension. Ces propositions constituent une véritable remise en cause des droits des agent-es au profit d'un système aléatoire, discriminant et totalement entre les mains des employeurs.

Les droits des élus du personnel dans le viseur

Le gouvernement envisage une possible disparition des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail) en les fusionnant avec les CT. La disparition des CHSCT ouvrirait la porte au non respect par les employeurs publics de leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Il souhaite également supprimer les compétences des représentants des personnels dans les CAP (commissions administratives paritaires) en prévoyant de ne plus les consulter sur :

- les projets de mouvement des personnels,
- l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement annuels nominatifs,
- certaines sanctions disciplinaires... Cela donnerait davantage de marge de manœuvre aux chefs de service et d'établissement. Cette volonté gouvernementale de contourner les élus des personnels est en contradiction avec le statut qui prévoit notamment que les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants, à leur gestion collective et à l'organisation des services publics. C'est une rupture avec le travail réalisé actuellement par les représentant-es et les élu-es des personnels pour améliorer les conditions de travail, garantir l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire des hiérarchies ou des erreurs de l'administration, assurer un bon fonctionnement des services. La FSU refuse ces projets et demande le respect et l'amélioration des droits de toutes et tous les agent-es.



Vision managériale et paradigme libéral

Les annonces programmées d'une réduction massive du nombre de fonctionnaires sans étude d'impact et de la généralisation des recrutements par contrat, de mobilités forcées et de primes au mérite, reprises du rapport « Action publique 2022 » auxquelles s'opposent l'ensemble des organisations syndicales, démontrent la duplicité du gouvernement en matière de dialogue social.

Sous le prétexte fallacieux de vouloir moderniser la Fonction publique, il s'agit en réalité pour le Président de la République et le Premier ministre de détruire les fondements du statut général afin de transférer à terme au secteur marchand les missions de proximité, réduisant toujours plus les réponses sociales auxquelles ont droit les usager.e.s.





Présenté comme une réponse pragmatique aux enjeux financiers et organisationnels de la modernisation de l'Etat, ce plan est en réalité inspiré par une vision managériale et néolibérale qui n'a rien de nouveau et n'a jamais apporté les preuves de son efficacité ni en France, ni ailleurs dans le monde.

Le lendemain, le Secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, a dévoilé son projet de nouvelle architecture des rémunérations. Il a illustré l'attaque sans précédent faite aux agents publics, par la mise en place d'un système aléatoire et discriminant aux seules mains des employeurs, dont ceux des collectivités locales. Ces positions dogmatiques sont l'exact opposé de l'esprit du protocole « PPCR » dont le prolongement aurait dû aboutir à de nouveaux déroulements de carrière et des revalorisations indiciaires plus équitables pour toutes et tous les agent-es de la Fonction publique, intégrant entre autre une part des primes.

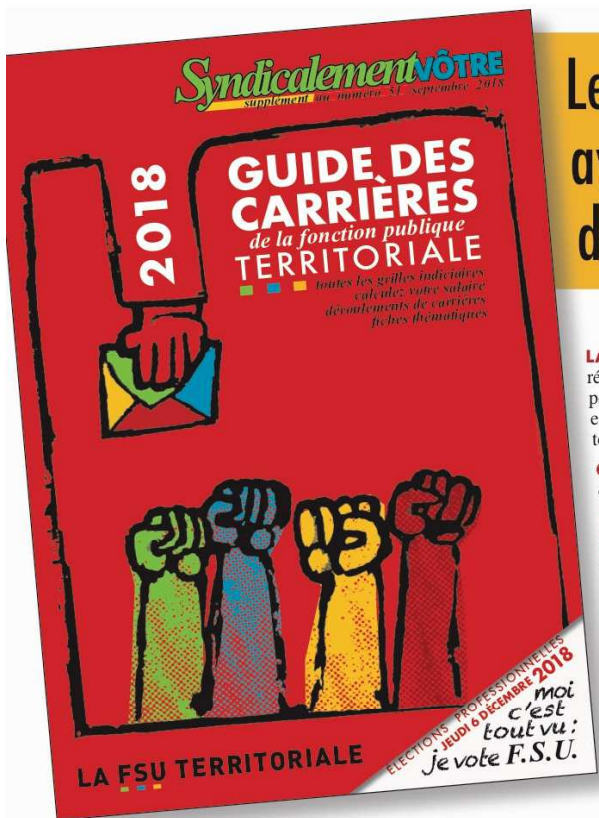
A contrario de ce projet, l'égalité de traitement et d'accès aux droits pour toutes et tous, nécessite une autre répartition des richesses conjuguée à une fiscalité véritablement redistributive.

La FSU Territoriale rappelle son attachement aux services publics de proximité, à la progression du pouvoir d'achat, à l'amélioration des conditions de travail, au renforcement des moyens redonnant sens aux missions exercées par les agent.e.s publics au service de l'intérêt général.

Les agent.e.s des collectivités ne doivent pas laisser les services publics aux logiques de rentabilités. Ces logiques, à l'œuvre dans la réforme de la SNCF, ont été démenties par le gouvernement à grands renforts médiatiques avant de devenir une réalité une fois la réforme votée...

Une forte participation de l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale aux élections professionnelles à venir doit être un premier signe donné au Gouvernement pour lui signifier notre détermination à conserver et développer des services publics de qualité, animés par des fonctionnaires bien traités !

Alors participons massivement aux élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre ! Montrons ainsi l'attachement des personnels à une Fonction publique au service de toute la population, aux principes du paritarisme et aux organismes de consultation, exigeons une plus grande reconnaissance de notre engagement professionnel quotidien. Ensemble donnons un autre avenir à la Fonction public et à ses agent-es !



Les élu-e-s FSU ~~bi~~ et à votre rencontre avec le **Guide des carrières** de la Fonction Publique Territoriale

LA CONNAISSANCE DE NOS DROITS est nécessaire pour défendre nos conditions de travail et de rémunération. Elle est indispensable pour faire valoir nos droits face à l'administration. Elle est décisive pour pouvoir exercer nos métiers de façon digne. Il n'y a pas de liberté sans elle. C'est aussi un outil pour plus d'égalité et de fraternité, c'est-à-dire de solidarité. C'est pourquoi, tous les ans, nous publions et diffusons gratuitement à tous les agents, notre guide des droits et des carrières de la FPT.

Ce Guide des Carrières souhaite rester votre outil privilégié pour vous renseigner, vous informer, engager le débat.

Vos élu-e-s FSU au CTP, CHSCT, CAP agissent au quotidien et exercent leur activité syndicale au plus près du terrain et des services: défense et accompagnement individuels des agents, interventions dans les instances paritaires, information des personnels, audiences syndicales, tracts, permanences...

Ce travail syndical de proximité nous permet d'avoir une bonne connaissance des directions et services, de porter et de défendre des dossiers auprès de l'administration avec sérieux et efficacité.

Nos emplois, nos salaires, nos carrières, nos services publics et notre protection sociale sont attaqués de toutes parts, nous avons plus que jamais **besoin de nous organiser collectivement et d'agir** syndicalement: pour défendre nos emplois, notre pouvoir d'achat, nos qualifications et notre modèle social.

Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions. échanger, vous défendre si vous partagez, comme nous, l'envie de ne pas laisser aux autres le soin de décider pour vous.

LA FSU TERRITORIALE

NOUS AVONS DES DROITS, ALORS, ENSEMBLE, DÉFENDONS-LES!
Avec la FSU Territoriale!

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!





FONCTIONNAIRE TA MÈRE !

Tous ceux qui travaillent dans la fonction publique ont la garantie de l'emploi.

C'est une condition d'exécution de leurs missions.

De ce fait ils ont la garantie de l'emploi dans la grande majorité des cas.

Les fonctionnaires bénéficient d'une position statutaire et réglementaire qui leur reconnaît les mêmes droits que tous les citoyens (la liberté d'opinion, etc.). Elle leur permet de remplir leurs missions d'intérêt général en toute indépendance, sans être assujettis à des intérêts privés ou à des groupes de pression de quelque nature que ce soit. La garantie de l'emploi est une assurance pour adapter la fonction publique aux besoins sociaux de la population, dans la mesure où elle est assortie de devoirs et d'obligations de service. Cette garantie de l'emploi constitue un gage de bonne exécution de la loi, de permanence de la qualité du service et de protection de la puissance publique face aux phénomènes de corruption.

Celle-ci disparaît dès lors qu'est constatée, par exemple, une insuffisance professionnelle, à l'issue d'une procédure disciplinaire pour une faute professionnelle grave, après refus de poste sans motif valable au sortir d'un congé maladie... et surtout, cette garantie d'emploi ne s'applique pas, loin de là, à l'ensemble des agents publics. La grande majorité des personnels non titulaires sont en CDD et connaissent la précarité de l'emploi. Certains enchaînent des contrats courts, entrecoupés de période de chômage. D'autres perdent tout simplement leurs emplois au terme de leurs contrats.

Il en est de même pour les contrats aidés qui sont (de moins en moins) recrutés dans la fonction publique et n'ont pas la garantie de passer sous un autre statut à l'issue du dispositif qui a permis de les recruter.

« Il y a trop de fonctionnaires en France »

Moins de fonctionnaires, c'est aussi moins de services rendus.

Entre 1990 et 2012, le nombre d'agents publics, tous statuts et hors emplois aidés est passé de 4.257.700 à 5.372.600, soit une progression de l'effectif de 22,6% sur cette période (source INSEE). Dans le même temps, l'emploi total (salariés et non-salariés) est passé de 23.651.303 à 26.874.929 personnes en emploi, soit une progression de 13,6%. Et la population a crû de 12,5%.

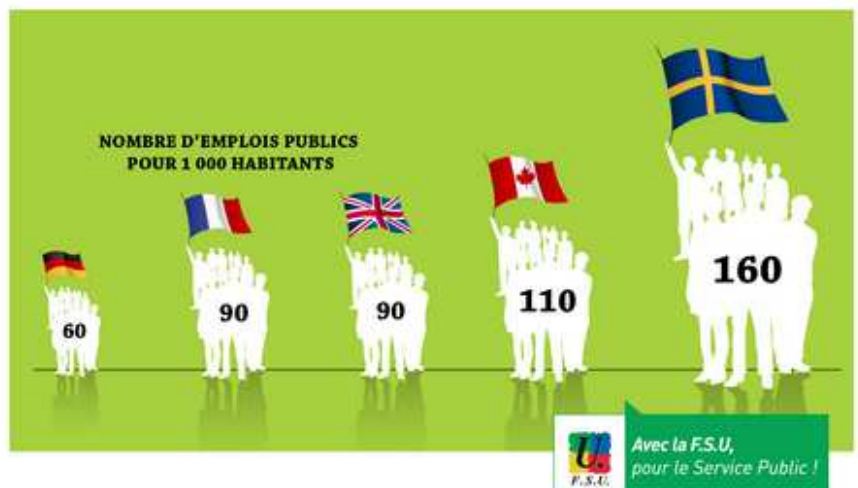
Une partie de plus en plus importante de la population vit plus longtemps. C'est d'une part du à un taux de natalité parmi les plus fort d'Europe et, d'autre part, à une espérance de vie qui s'allonge.

Ces deux éléments démographiques structurants créent des besoins. Le nombre de jeunes à accueillir sur les bancs de l'école est plus important. Il faut donc plus de personnel pour assurer la mission de services publics d'éducation. Il y a aussi davantage de personnes âgées, et des demandes nouvelles apparaissent, liées notamment à la dépendance et aux problématiques de santé spécifiques qui se posent. De même, l'accroissement des inégalités, la montée du chômage et la nécessité de réduire la « fracture sociale » constituent

autant de nouveaux défis impliquant une intervention publique.

La fonction publique doit pouvoir assumer de manière efficace ses missions d'intérêt général et garantir l'accès aux droits de toutes et tous. Non seulement les politiques de réduction d'effectif ne concourent pas à la relance, mais elles fragilisent le modèle social et accroissent les inégalités sociales et territoriales. Les missions de contrôle de l'Etat - qu'elles soient de légalité, fiscales, sanitaires, etc. - ne sont plus correctement assumées : cela fait peser des risques sur les citoyens ou le pays tout entier, qu'ils s'agissent du contrôle de la traçabilité alimentaire (qu'on se rappelle, par exemple, le scandale des lasagnes à la viande de cheval en 2013) ou de la lutte contre l'évasion fiscale.

Dire qu'il y a trop de fonctionnaires est donc une posture idéologique qui réduit la fonction publique et ses missions à un coût, sans se pencher sur les besoins sociaux auxquels elle répond, ni sur les besoins nouveaux qui demandent à être satisfaits.



Avec la FSU, pour le Service Public !



ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

Suicide

La Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a estimé qu'un suicide ou une tentative de suicide intervenant sur le lieu de travail et dans le temps du service (en l'absence de circonstances particulières le détachant du service) constituait un « accident de service ». Il faut signaler qu'il en est de même si, au-delà de ces schémas, le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service.

CAA de Bordeaux –
24 septembre 2018 –
req.n°16BX03075

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

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

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

Droit de grève

Les agents publics ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que " Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent " ; En l'absence d'une telle réglementation, il revient aux chefs de services, responsables du bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, de fixer eux-mêmes, sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève en vue d'en éviter un usage abusif ou

contraire aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la Nation ;

Si le préavis donné par un syndicat doit, pour être régulier, mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail, les agents publics, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent ;

En l'espèce, par un préavis régulièrement déposé, les organisations syndicales nationales de sapeurs-pompiers professionnels avaient appelé ce jour à une grève de vingt-quatre heures le 31 janvier

2013, tandis que les organisations syndicales locales avaient par un préavis de grève, également régulier, appelé à la grève de quinze heures à dix-sept heures ce même jour ; M. A..., sapeur-pompier professionnel affecté au centre de secours, qui devait assurer une garde d'une amplitude de douze heures commençant à sept heures et s'achevant à dix-neuf heures, s'est déclaré gréviste de dix heures à midi mais n'a pu, sur instruction de sa hiérarchie, reprendre son service à midi comme il l'avait prévu et a subi, en conséquence, une retenue sur salaire correspondant au temps de service non accompli ce jour-là ;

Le service départemental d'incendie et de secours, qui soutient que le respect de ce droit tel qu'il a été exercé par M. A... conduit à une désorganisation du service, n'établit pas que l'interdiction de reprendre son service à 12 heures opposée à l'intéressé était motivée par des considérations visant à éviter un usage abusif du droit de grève ou relevant des nécessités du service ou de l'ordre public ; Ainsi, et comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges, l'interdiction qui a été faite à M. A... de reprendre son service opposée était illégale ;

CAA de LYON N° 16LY04496 - 2018-07-10

Don de jours de congé ou d'ARTT au profit d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Il s'agit du décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Ce décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 1er de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

En outre, il ouvre la possibilité de bénéficier de don de jours de congé aux militaires relevant du même employeur que l'agent public donateur. Publics concernés : agents publics civils des trois fonctions publiques et militaires. [JORF n°0234 du 10 octobre 2018 - NOR:CPAF1819075D](#)

Travailler avec un cancer

Une personne sur cinq touchée par un cancer n'est plus en emploi 5 ans après le diagnostic. Face à cette problématique, acteurs publics, monde associatif et entreprises se mobilisent. Les maladies chroniques évolutives (MCE) concernent aujourd'hui 20 % de la population. Quatre personnes sur cinq sont en activité au moment de leur diagnostic. L'enjeu de développer des actions visant à améliorer leur maintien et leur retour dans l'emploi est capital. Les acteurs publics, le monde de la recherche, les associations et les entreprises se mobilisent pour produire réflexions, méthodes et guides. Ce dossier est consacré aux travailleurs atteints d'un cancer.

ANACT - 2018-08-24 - <https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/mce-travailler-avec-un-cancer>



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Une mesure provisoire de suspension est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation

Aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. (...) Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille " ;

Il résulte de ces dispositions que la mesure provisoire de suspension est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation.

Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.

En l'espèce, le directeur départemental du SDIS a été informé par le procureur de la République qu'une information judiciaire avait été ouverte visant M.D... des chefs d'agressions sexuelles aggravées et de harcèlement moral à l'encontre d'une infirmière du SDIS placée sous son autorité, à la suite de la constitution de partie civile de la plaignante.

En premier lieu, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas la présomption d'innocence en prononçant la suspension d'un fonctionnaire, qui n'est qu'une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service, sans attendre l'issue de l'information judiciaire visant l'intéressé.

En deuxième lieu, à la date de la décision en litige, les faits reprochés à M. D... présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier la mesure de suspension dont il s'agit.

En troisième lieu, au vu des agissements reprochés à M. D..., et alors même que des mesures de réorganisation du service ont dû être prises, matérialisées dès la dénonciation des faits au directeur du SDIS par un déplacement de l'intéressé qui était chef de ce service et alors que l'agent ayant dénoncé ces faits n'était plus placée sous l'autorité hiérarchique du requérant, la présence de M. D... au sein du service, pendant le déroulement de l'information judiciaire, était de nature à perturber le fonctionnement du SDIS. La circonstance que la décision de suspension soit intervenue près de trois ans après la révélation des faits reprochés est sans incidence sur la légalité de la mesure. Par suite, M. D... n'est pas fondé à soutenir que la mesure de suspension dont il a fait l'objet serait entachée d'une erreur de droit ou d'une erreur manifeste d'appréciation.

En quatrième et dernier lieu, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'arrêté en litige dont l'objet se borne à suspendre provisoirement le requérant de ses fonctions, constituerait une sanction disciplinaire déguisée.

[CAA de NANTES N° 17NT00966 - 2018-09-17](#)



LA FSU TERRITORIALE
www.snuter34fsu.fr 04.67.67.77.04

fsu@herault.fr



Jurisprudence

Protection fonctionnelle - En fonction des circonstances, l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection

Si le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de quatre mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

Dans le cas où la demande de protection fonctionnelle a été présentée à raison de faits de harcèlement, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle.

Cependant l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis.

[Conseil d'État N° 412897 - 2018-10-01](#)

Suite en page 28



...Ce que nous voulons !

Dans quelques jours plus de 4700 agents du conseil départemental de l'Hérault seront amenés à voter (du 29 novembre au 06 décembre). La FSU, jeune syndicat qui soufflera ses trois bougies à la mi-décembre, présente pour la première fois des candidats en Comité technique (CT), Commission Administrative Paritaire (CAP) et Commission Consultative Paritaire (CCP). Les enjeux liés à cette élection sont en ce qui nous concerne clairement identifiés (voir Comprendre & Agir #05, page 20).

C'est le 24 septembre dernier, à Saussan, que les syndiqués FSU, réunis en assemblée générale, ont enrichi et validé le programme revendicatif du syndicat pour le conseil départemental de l'Hérault. Si notre organisation syndicale n'a pas attendu cette campagne électorale pour dire aux agents de la collectivité ce que nous souhaitons pour les personnels (Voir les Comprendre & Agir 1, 2, 3, 4 et 5 diffusés depuis 1 an et demi ainsi que le Guide des Carrières que nous diffusons chaque année depuis bientôt 3 ans dans tous les services), la séquence électorale actuelle doit permettre à chaque agent de voter sur la base d'un programme revendicatif clair, responsable et assumé. Trois axes déterminent l'ensemble de nos revendications : les rémunérations, les conditions de travail et la gestion écologique du travail. Ces axes revendicatifs répondent aux impératifs de notre organisation syndicale : l'égalité Femme-Homme, le bien-être au travail et la nécessité écologique. Comme annoncé dans le numéro précédent : à la FSU, pas d'inventaire à la Prévert dépeussière tous les 4 ans, mais de la cohérence ! On vous dit tout ici.



Les constats fixent les nécessités

Trois impératifs ont présidé à l'élaboration des champs revendicatifs. Trois constats qui s'imposent au syndicalisme moderne comme des nécessités.

L'égalité Femme-Homme au-delà des apparences

Violences sexistes et/ou sexuelles, écarts salariaux, forte précarité, moindre accès aux soins, les inégalités femmes-hommes reculent très lentement malgré l'arsenal juridique important et les vœux pieux des mondes politiques et économiques (eux-mêmes très masculins...). Si l'on peut

positiver de la diminution des écarts salariaux femmes-hommes (l'écart de salaire net est passé de 27% à 24% entre 2009 et 2014 selon le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes) il

masque bien d'autres aspects d'une discrimination qui touche tous les secteurs d'activité, y compris celui de la fonction publique territoriale : emplois peu qualifiés, temps partiels subis, gestion vie professionnelle-vie personnelle qui empêche souvent de se mobiliser sur ses droits et par conséquent un cadre de travail moins « confortable » pour les services à forte densité de personnel féminin.

Le conseil départemental de l'Hérault n'échappe pas à cette logique lorsqu'au-delà du satisfecit du faible écart salarial, du traitement indifférencié par la DGA-RH des situations des agents et d'une proportion honorable de femmes à la tête des DGA on s'intéresse de près aux conditions de travail et de rémunération des secteurs d'activité de la collectivité qui emploient majoritairement ou exclusivement des femmes : agents administratifs, travailleurs sociaux, agents d'entretien, agents des collèges... En effet, si l'on considère ces services (hors encadrants) au travers du prisme des conditions de travail (art-chronos, récupérations, véhicules de service, autonomie, etc.) ou de la reconnaissance professionnelle (primes, astreintes, responsabilité, technicité) et en comparaison avec les services à forte proportion masculine (centre routier, forestiers-sapeurs, etc.) la différence est de taille. Concernant ces derniers, leurs engagements syndicaux ces dernières décennies leur ont permis de gagner de meilleures conditions de travail et de reconnaissance, y compris financière. Ce n'est pas un hasard si les services et les métiers occupés en majorité par des femmes sont sous-considérés par la politique départementale, cela s'explique aussi par les difficultés à se mobiliser pour ses conditions de travail et à créer les conditions de luttes pour l'amélioration de leurs quotidiens professionnels.



En effet, comment expliquer que les agents d'entretiens soient les seuls personnels de la collectivité (ou presque) à ne pouvoir rattraper les 10 minutes qu'elles offrent quotidiennement à l'employeur lorsqu'elles arrivent au travail (la badgeuse ne les crédite pas) et qu'elles se font houspiller dès qu'elles affichent un débit de 5 minutes ? Qui accepterait de telles conditions de travail ? Comment expliquer que des personnels administratifs et travailleurs sociaux de nombreux services engagent leur responsabilité pénale au travers de leurs obligations professionnelles (secret professionnel, RGPD, etc.) sans que cela soit reconnu financièrement par la collectivité ? Comment expliquer que nombre de personnels effectuent des astreintes officieuses - mais bien réelles ! (comme les travailleurs médico-sociaux qui sont contraints à rester disponibles pour intervenir en cas de situation d'urgence, quitte à dépasser la durée légale d'une journée de travail) - sans recevoir la moindre compensation financière ? Tout ceci n'existe que dans des services à majorité de femmes.

La FSU a décidé de faire changer cela. La reconnaissance des responsabilités fonctionnelles et de la technicité des agent -e-s doit dépasser les congratulations paternalistes encore de mises aujourd'hui. Bref, l'égalité professionnelle, tout comme la reconnaissance de nos compétences a un prix !

Sortir du mythe du fonctionnaire pour un vrai bien-être au travail

Le « fonctionnaire-bashing » étant en vogue depuis 30 ans dans les medias de divertissement (et parfois même chez ceux qui se prétendent plus sérieux...) comme dans les repas de famille, on oublie que les conditions de travail et de rémunération des fonctionnaires, et notamment des fonctionnaires territoriaux, se dégradent lentement mais sûrement. Derrière le mur indépassable de l'emploi à vie et des droits aux congés se cachent souvent aux yeux du grand public des rémunérations inférieures au privé pour les métiers qualifiés, une charge de travail qui n'a rien à envier aux autres et des avantages sociaux à minima au regard de ceux des salariés du privé pour les entreprises qui emploient un nombre de salariés équivalent (comité d'entreprise, prise en charge mutuelle par l'employeur de 50 ou 100%, etc.).

L'illustration du jour de carence imposé aux fonctionnaires a été en ce sens exemplaire. Le Gouvernement comme certains commentateurs médiatiques ont évoqué cette mesure sous le sceau du chemin vers l'équité avec les travailleurs du privé (dont certains se voient imposés trois jours de carences en cas d'arrêt). Quand on y regarde plus près, on constate que près de 67% de salariés du privé voient ces trois jours de carence pris en charge par leur employeur. On repassera pour l'équité... Cette mesure sert simplement le dessein d'une politique de mise au pas symbolique de la fonction publique. Résultat : depuis l'application du jour de carence les arrêts de travail ont un peu diminué mais ils sont plus longs...

.../...





L'application du jour de carence ne doit pas donner bonne conscience à des politiques en manque d'idée qui pensent que la punition financière résoudra le problème de celles et ceux qui, parfois, sont malades de leur travail. Ne pas se soigner ou perdre de l'argent quand les mois sont déjà difficiles à finir : voilà ce que propose le jour de carence, et peu importe que dans des services départementaux où l'on accueille du public, parfois fragile (enfants en bas âge, personnes âgées) on préfère voir des effectifs malades mais en nombre...

Nous verrons plus loin que si la FSU demande l'annulation du jour de carence, la section du conseil départemental de l'Hérault exige que dans l'attente il soit couvert par l'employeur tout comme le coût de la mutuelle.

Améliorer sensiblement les conditions de travail des agents, prévenir les risques psychosociaux, travailler enfin à une réelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en favorisant la formation, y compris la formation personnelle, mais aussi la mobilité et la mobilité inter-filière sont des éléments (que nous évoquons ci-dessous) qui sont déterminants pour améliorer le bien-être au travail.



Par ailleurs, le renforcement des actions sociales en faveur du personnel (et de ses effectifs) et la création d'un COS doivent pouvoir répondre aux besoins des agents d'une collectivité comme la nôtre en 2018.

Enfin, si le bien-être au travail des agents du département est une vraie préoccupation de la FSU, nous sommes aussi soucieux de celui des salariés qui assurent des missions de délégation du service public ou encore des salariés du privé qui interviennent dans nos murs. Nous ne pouvons pas accepter plus longtemps que pour le seul motif du coût, ces intervenants extérieurs travaillent dans des mauvaises conditions et parfois même dans des conditions dégradantes (voir Comprendre & Agir #04, page 33 : « Pour le maintien d'agents titulaires pour l'entretien des locaux »). Parce que le conseil départemental de l'Hérault ne peut pas se désresponsabiliser concernant les conditions d'emplois de ces personnels nous demandons que des clauses sociales soient exigées par la collectivité pour chaque délégation ou contrat avec un prestataire extérieur.

La nécessité environnementale

Les collectivités et leurs syndicats ne peuvent ignorer la question essentielle de l'environnement. Elle doit être au cœur de nos préoccupations et donc de nos revendications.

Depuis l'émergence du concept au début du 20ème siècle, le développement durable a fait du chemin et ses enjeux imprègnent largement notre société actuelle. Apparue pour la première fois dans le rapport Brundtland en 1987, le développement durable se définit comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins ».

D'une manière plus générale, le développement durable repose sur la conjugaison de trois piliers : écologique, social et économique. A ces trois facettes s'ajoute également un enjeu transversal à travers la gouvernance. Un des fers de lance du développement durable s'incarne à travers la lutte contre le réchauffement climatique. Ce thème essentiel anime régulièrement les sommets internationaux, à l'image de la dernière Conférence sur les changements climatiques qui s'est tenue à Paris en décembre 2015. Ce rendez-vous s'est traduit par un accord international inédit pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici 2100.

La loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte remet durablement en lumière la lutte contre le réchauffement climatique et fixe pour objectifs la diminution par quatre des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 ou encore l'augmentation de part des énergies renouvelables à 32% de notre consommation globale d'ici à 2030.

Penser global, agir local !

Cette formule, désormais populaire, souligne bien la pertinence de l'échelon local pour promouvoir la sobriété énergétique et agir ainsi durablement contre le réchauffement climatique à travers des actions comme l'optimisation de l'éclairage public, le développement des modes doux de déplacement ou encore l'introduction de clauses environnementales dans les marchés publics. Pour autant cela ne doit pas dispenser les décideurs gouvernementaux et européens d'agir sur le global lorsque ces derniers s'en tiennent à culpabiliser l'individu sur sa consommation...

Mettre en place au sein des territoires les solutions qui permettront d'atteindre l'objectif international de limiter le réchauffement planétaire en dessous de 2°C, c'est tout l'enjeu de la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique et à la croissance verte adoptée par la France. Aménagement, logement, mobilité, emploi... Ce texte vise à impulser un nouveau modèle de développement plus respectueux de l'environnement. Sa mise en œuvre s'accompagne d'une véritable boîte à outils pour favoriser les actions des collectivités territoriales dans ce domaine.

Pour une gestion écologique du travail

Le Conseil Départemental de l'Hérault se doit d'être fer de lance de la lutte contre le réchauffement climatique.

Qu'il est facile de se targuer d'avoir fait enregistrer son premier Agenda 21 dès 2003 mais de continuer à faire se déplacer les près de 400 assistants familiaux du biterrois (soit plus de 300 véhicules puisque certains covoiturent), chaque année, à Alco pour une réunion obligatoire, animée par moins d'une dizaine de responsables de service, quand il serait plus responsable que ces (ir)responsables se déplacent sur Béziers pour les rencontrer (seuls 2 véhicules seraient alors utilisés).



Les nécessités fixent les revendications...

Comme vous l'avez vu sur nos professions de foi et afin de conserver le même ordre voici le détail de nos revendications :

Les Rémunérations

Valorisation annuelle du Régime Indemnitaire indexé sur l'évolution de l'inflation (compensation de l'absence d'évolution du point d'indice).

Il est inacceptable que la rémunération des fonctionnaires soit une variable d'ajustement budgétaire et fasse l'objet d'un affichage politique pour une opinion publique avide de « fonctionnaire-bashing »... Si notre organisation syndicale, sur le plan national, exige le dégel immédiat du point d'indice qui pénalise grandement tous les fonctionnaires sur leurs rémunérations (mais aussi leur retraite à venir !) il est nécessaire qu'une solution palliative, certes insatisfaisante, puisse être prise par la collectivité, avec l'indexation du Régime Indemnitaire sur l'évolution de l'inflation (+2,2% de septembre 2017 à septembre 2018).

Suppression du jour de carence

Cette mesure pénalise financièrement les agents lorsqu'ils sont malades. Là encore c'est une mesure strictement idéologique. Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Instauré en 2012 sous Nicolas Sarkozy et supprimé en 2014 par François Hollande, le jour de carence pour les agents du public a été réinstauré par le gouvernement actuel dans « une logique d'équité » entre salariés du privé et du public. En clair : le fonctionnaire se paie son jour d'arrêt maladie. Selon une étude de l'Insee publiée en novembre 2017, le jour de carence appliqué en 2012 et 2013 a réduit " fortement " les absences pour raisons de santé de deux jours, mais augmenté celles de longue durée pour les agents de l'État ! Dans le privé, où 3 jours de carence sont imposés, l'employeur compense souvent la perte de rémunération. C'est le cas pour les deux tiers des salariés selon l'Insee. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires. Là encore, si nationalement la FSU exige la fin du jour de carence, nous demandons à la collectivité de le supprimer pour les agents du Département.

Passage des ratios promus/promouvables à 100% pour l'ensemble des catégories

Très pénalisés financièrement par les politiques gouvernementales successives, les agents du département ont besoin de voir leur carrière et donc leur rémunération progresser. Les ratios pratiqués par la collectivité retardent cette progression sans que cela soit justifié pour autant. Notez aussi que le passage des grades d'assistant socio-éducatif en Catégorie A leur verra en l'état appliquer un ratio promu/promouvable à 30%, Une régression que nous ne pouvons accepter. Un espace de négociation doit donc être ouvert à l'issue des élections professionnelles !

Quelle hypocrisie de se doter de véhicules électriques mais de demander aux agents de se déplacer avec des véhicules thermiques pour les essayer ! Des essais sur les sites où exercent les agents auraient permis de délivrer près de 63% de gaz à effet de serre en moins !

Nombre d'agents ont pointé l'incongruité des messages de satisfecit du DGS concernant les efforts de la collectivité sur la consommation de CO2 de la collectivité alors qu'il leur est demandé d'utiliser systématiquement des voitures de services pour se rendre en réunion sur des sites extérieurs (y compris lorsque, proche de leur résidence familiale, cela double le nombre de kilomètres par rapport au véhicule personnel...). Quel bénéfice pour un agent qui réside à Clermont l'Hérault, exerce à Béziers, qui doit se rendre en réunion ou en formation à Montpellier, de se rendre sur son lieu d'exercice pour récupérer un véhicule de service sous peine de ne pas être remboursé de ses frais de transport ? Surtout lorsqu'on sait dans ce cas de figure, ce sont au minimum 2 heures de route en plus, avec la fatigue et les émissions de gaz à effet de serre en plus... !

Il est grand temps que notre collectivité s'inscrive dans une réelle démarche de développement durable qui prenne également en compte la dimension humaine. Car c'est bien là que réside l'enjeu du développement durable : la conjugaison des trois dimensions que sont l'écologie, l'économie et le social ; en somme, l'articulation de ce qui est viable, vivable et équitable.

Ces trois nécessités nous ont amené à produire un programme de revendications que nous avons voulu abouti et cohérent. Les trois axes revendicatifs que sont les rémunérations, les conditions de travail et la gestion écologique du travail (axes revendicatifs que vous avez reçu chez vous de manière très synthétique avec les professions de foi, et un peu plus détaillé il y a quelques jours par mail sous la forme d'un 4 pages) doivent tous répondre aux objectifs que nous nous sommes collectivement fixés et détaillés ci-dessus : l'avènement de l'égalité Femme-Homme, le bien-être au travail et la préoccupation majeure que doit être la question environnementale.

LA FSU TERRITORIALE

www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04



Mise en place systématique d'une « prime responsabilité » pour tous les agents en position de responsabilité fonctionnelle.

Au-delà des responsabilités hiérarchiques qui sont le plus souvent reconnues, la FSU exige qu'une négociation s'ouvre sur la reconnaissance des responsabilités fonctionnelles portées par nombre d'agents de catégorie C, B et A. En dehors des postes d'encadrement, ces responsabilités des professionnels ne sont pas reconnues. Elles touchent de nombreux secteurs techniques comme administratif. Le respect du Règlement Général sur la Protection des Données exige des personnels de la culture (archive notamment) ou encore de la DGA-RH une responsabilité sans réelle reconnaissance. Ailleurs, le secret professionnel et la responsabilité pénale individuelle qu'elle occasionne pour tous les personnels, qu'ils soient administratifs, socio ou médico-sociaux, et qui portent au quotidien les missions de protection de l'enfance, de protection maternelle infantile (DGA-SD) ou encore de Revenu de Solidarité Active (DGA-DETIE) n'est pas reconnue. Cette responsabilité, majoritairement portée par un personnel féminin a un prix qui doit dépasser la simple congratulation paternaliste. La FSU exige donc une prime de 200€ mensuel pour ces responsabilités fonctionnelles.

Gratification systématique des maîtres de stage et d'apprentissage

La formation des pairs doit permettre une meilleure implantation dans le tissu social et économique du département. Ce dernier doit jouer un rôle important dans la formation de qualité de futurs professionnels, pour ce, il doit pouvoir valoriser les professionnels et leurs technicités qui assurent les tutorats et l'encadrement des stagiaires, mais aussi gratifier celles et ceux qui effectuent les stages. La centaine de métiers exercés dans la collectivité doit permettre au Département de devenir un lieu de référence pour la formation des jeunes héraultais comme pour celles et ceux qui sont inscrits dans un parcours d'insertion. Si nous sommes favorables à ce que les maîtres de stage puissent être formés afin de garantir une qualité de transmission des savoir-faire et des savoir-être, leur qualité de formateur doit être reconnue à la fois financièrement mais aussi sur le temps passé pour transmettre.

Les conditions de travail : pour une organisation soucieuse du bien-être des salariés

Élaboration d'un plan contraignant de résorption des inégalités femme/homme

Au-delà des graphiques présentés chaque année aux organisations syndicales et présentant un relatif satisfecit indiquant que les inégalités femme-homme c'est surtout chez les autres, il est urgent de mettre en place un groupe de travail paritaire chargé d'émettre des propositions au Comité Technique de la collectivité afin d'améliorer sensiblement les conditions de travail des secteurs féminins de la collectivité : les services administratifs, les travailleurs sociaux et médico-sociaux, les agent-e-s d'entretien et de manière plus relative, mais bien réelle, les agent-e-s des collèges. Le point commun de ces services est que, chacun à leur façon, ils sont peu reconnus dans leurs rémunérations (financière et en nature) et placés dans les conditions de travail les moins avantageuses de la collectivité au regard des métiers occupés très majoritairement par des hommes (astreinte, chronos, récupérations, prise de JTL, etc.).

Agents des collèges

- **Création d'une équipe de titulaires mobiles**, spécialisée sur les métiers collèges, pour effectuer les remplacements non programmés (actuellement les remplacements se font sur un temps de travail de 35h pour les contractuels alors que le temps de travail des ATC est de 39h semaine, les titulaires doivent donc compenser les 4h hebdomadaires de différence sans compensation financière ni possibilité de récupérer ces heures) ;
- **Un accès fiable et dans son entièreté à Dclic 34 ;**
- **La mise en place d'un référent départemental dans chaque collège** (aujourd'hui les entretiens annuels comme les planings etc, sont faits par les gestionnaires...);
- **La révision de l'annexe au temps de travail des agents des collèges pour leur permettre le crédit de 3 jours de CA** que l'agent peut déposer sur les périodes d'ouvertures des établissements.

D'ores et déjà nous demandons la mise en place de mesures allant dans ce sens.

Égal traitement des demandes de temps-partiels de droit et sur autorisation

Nous demandons une modification du règlement des temps partiels afin que ceux obtenus « sur autorisation » (enfant de plus de trois ans) puissent l'être avec la même facilité que ceux de droit. En effet cette mesure, facile à mettre en œuvre, est bien évidemment bénéfique au salarié dans son organisation vie personnelle/vie professionnelle, mais elle contient d'autres avantages non négligeables. Elle permet de faire baisser sensiblement le nombre annuel de déplacements domicile-travail et par conséquent agit à la fois sur son bien-être (moins de stress horaire, bouchons, plus de temps familiaux, etc.) et sur les dépenses énergétiques et la pollution.

Compensation des temps partiels à raison d'un Equivalent Temps Plein (ETP) pour 1,2 ETP libéré

Il existe des services, notamment ceux qui utilisent massivement le temps-partiel, qui bénéficient d'une compensation de temps partiel à hauteur de 1ETP pour 2ETP libérés comme c'est le cas à la DGA-SD. Cela est nettement insuffisant car dans des services où les agents travaillent non pas sur une quotité horaire mais sur un volume de travail à accomplir dans un temps restreint, de nombreux professionnels à temps partiels doivent supporter pour autant une charge de travail à 100%. D'autres professions, parfois plus rares dans les équipes (sages-femmes par exemple) ne voient jamais de compensation de leur métier créée... Le département réalise donc des économies considérables en ne créant pas un volume financier équivalent de postes de compensation au regard des gains salariaux réalisés. Un temps partiel à 80% est payé au 6/7^{ème} (85,71%) et un temps partiel de 90% est rémunéré à hauteur de 32/35^{ème} (soit 91,43%). Par conséquent la collectivité assume un coût supérieur aux temps de travail réel des agents à temps-partiel mais la non compensation ou la compensation d'1 ETP sur 2 libérés lui permet de réaliser des économies d'échelle considérables. Atteindre l'objectif de compensation d'1 ETP pour 1,2ETP libéré permettrait à la fois d'augmenter le nombre de typologies de professionnels différents, de soulager les équipes sur les (sur) charges de travail tout en respectant l'impact budgétaire que cela occasionne.

.../...

Là encore une réelle politique de compensation des temps partiels permet aux agents qui les utilisent, principalement les femmes, de ne pas se censurer de peur de ne pouvoir absorber la charge de travail sans compensation. Pour la FSU cette mesure incarnerait aussi une réelle volonté d'œuvrer pour l'égalité femme-homme.

Possibilité de récupération cumulée de l'ensemble des heures supplémentaires

Combien d'heures sont offertes à notre employeur chaque mois ? Du simple agent au cadre supérieur, le système actuel de chronos pénalise ceux qui donnent beaucoup (trop ?) à la collectivité. Des heures qu'il faut vite réguler avant l'écrêtage à +4H du début du mois aux codes chronos qui ne correspondent pas à l'exercice réel de nos métiers, la question des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une sérieuse négociation. Aujourd'hui le département veut être gagnant sur tous les points : vous avez une somme de travail à accomplir, dans un temps minimum mais aussi un temps maximum qui voit tout dépassement non récupéré... Cela n'est plus acceptable. Cette politique « horaire » met les agents sous pression et participe à augmenter fortement les Risques Psycho-sociaux. Par ailleurs les efforts horaires ou d'absorption de la charge de travail consentis par les agents les empêchent parfois de concilier sereinement vie professionnelle et vie familiale. Il faut pouvoir à minima récupérer de manière cumulée les heures supplémentaires pour offrir de vrais temps de respiration aux agents et non pas des aménagements intempestifs comme c'est le cas actuellement.

Mise en place d'un plan effectif de résorption des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les Risques Psycho Sociaux doivent être une préoccupation majeure de la collectivité, et c'est en ce sens que la FSU, dès le premier trimestre 2019, demandera la mise en place d'un plan effectif de résorption des RPS.

Création d'une CAP mobilité

Nous avons évoqué les risques psycho-sociaux et le bien-être au travail, l'égalité femme-homme, les questions environnementales. Dans ces contextes, la création d'une CAP mobilité que nous réclamons depuis bien longtemps est au cœur de nos préoccupations. De nombreux agents sont insatisfaits de l'opacité existante sur les recrutements et la mobilité. La dernière réorganisation de la DGA-SD en apporte une nouvelle fois un témoignage édifiant. Garantir une réelle transparence sur les mobilités ne peut passer que par une CAP

Les agents d'entretien

- Arrêt de l'externalisation de l'entretien des locaux
- Egal accès aux rythmes RTT de la collectivité avec la possibilité au choix de l'agent en compatibilité avec le service de travailler 7h47/ jour sur 4,5 jours hebdomadaire.
- Suppression de l'écrêtage automatique des minutes supplémentaires
- Création d'une équipe mobile notamment pour assurer l'entretien des locaux sensibles en cas d'absence du personnel en poste (PMI par exemple)



mobilité qui placera l'ensemble des acteurs de la collectivité (DGA, élus de la collectivité et élus du personnel) devant leur responsabilité sur toutes ces questions. La CAP mobilité pourrait aussi observer les refus de demandes de télétravail ou de travail en télé-centre (voir plus bas).

Élaboration de passerelles de mobilité inter-filières

La qualité du bien-être au travail et le combat contre les Risques Psycho-Sociaux passent aussi par la capacité de la collectivité à favoriser les mobilités choisies. Et pour y arriver il est nécessaire de parvenir à ouvrir toutes les possibilités professionnelles y compris dans une filière qui n'est pas celle de l'agent. Le cloisonnement des filières ont en effet tendance à réduire les possibilités de mobilité des agents qui veulent se renouveler professionnellement.

Égale considération des formations personnelles et professionnelles avec remplacement systématique des agents en formation longue

En étroite lien avec les points précédents (RPS, mobilités) la question de la formation est essentielle. Celle des formations personnelles l'est tout particulièrement. Il est paradoxal, dans une collectivité qui parfois adopte les discours copier/coller des magazines tendances de management, de demander à ses agents d'être en mouvement perpétuel et de n'avoir pas peur des nouveaux challenges et réorganisations tout en ne donnant que très peu de moyens à l'évolution professionnelle et personnelle (les deux étant bien évidemment intimement liés) par la formation. Favoriser un service public de qualité employant des professionnels qualifiés et compétents, c'est permettre à ces derniers un épanouissement professionnel qui passe souvent par des espaces de formation. Ces espaces ne doivent pas être vécus comme subis ou comme venant s'ajouter à une charge de travail souvent lourde pour celles et ceux qui souhaitent mieux se former comme pour les collègues de celles et ceux qui sont en formation. Il est donc impératif que les formations longues soient compensées.

Création d'un Comité des Œuvres Sociales (COS) respectueux des différences de revenus et des localisations géographiques

Il semble incroyable qu'une collectivité comme la nôtre, riche de presque 5000 agents, ne soit pas dotée d'un COS en ordre de marche. Certes nous avons une « Amicale » qui, si elle semble s'être mieux structurée ces derniers mois, est limitée dans sa capacité d'action et dans les avantages qu'elle peut offrir à ses membres les plus « reculés » du département. La FSU souhaite voir réaliser de réelles avancées concernant le pouvoir d'achat des salariés de la collectivité. A tous ceux qui aiment à dénoncer les « avantages » des fonctionnaires, il est temps de les interroger sur les avantages acquis et les offres des Comités d'Entreprises pour les salariés d'une entreprise de 5000 salariés, comparable donc à notre collectivité en terme de masse salariale. Aujourd'hui cela suffit ! Et s'il faut pouvoir reprendre et conserver ce qui fonctionne dans l'Amicale, nous revendiquons l'élargissement des prestations du Service d'Action Sociale pour le Personnel et la création d'un COS avec une gamme de prestations de qualité. (Voir les pages spéciales après cet article).

Ethique du service public

Nous demandons qu'un audit indépendant puisse évaluer les différentes délégations de service public de la collectivité, les partenariats à financement départemental majoritaire et les marchés publics de la collectivité sur le plan de l'égalité professionnelle, des conditions de travail et de rémunérations. Il faut pouvoir fixer paritairement des clauses sociales minimales (comme environnementales) envers nos délégations de service public, nos marchés publics et nos prestataires. En ce sens nous préconisons la fin de l'externalisation de l'entretien des locaux pour lequel la collectivité n'exerce pas un niveau d'exigence suffisant à cet égard, entre autre.

Pour une gestion écologique du travail

Si nationalement nous revendiquons une réduction du temps de travail et un passage à la semaine des 4 jours il est désormais démontré (1) qu'elle permet certes de créer des emplois, d'améliorer la qualité de vie mais aussi l'état de l'environnement : c'est un triple dividende positif. Au-delà de cela et à l'échelle de la collectivité de nombreuses mesures peuvent agir sur cette question.

Mise en place d'un plan de développement global du télétravail et du télé-centre

Alors que les possibilités d'obtenir un temps en télétravail se sont restreintes ces dernières années aux agents qui pouvaient le justifier médicalement, nous pensons que la collectivité doit développer une politique inverse à celle pratiquée aujourd'hui. Des rémunérations en berne, un coût de la vie très élevé et notamment des frais liés au logement (en location comme à l'achat) a amené le déplacement des bassins de vie et l'allongement des trajets domicile-travail. La facture est chère : économique au regard du prix des carburants, fatigabilité au regard des bouchons, des encombrements routiers et du temps passé dans les transports et enfin environnementale au regard de la pollution occasionnée.

Nous pensons donc que chaque fois que cela est possible, la collectivité doit faciliter le télétravail et le travail en télé-centre à raison d'un à deux jours par semaine. Pour la FSU, cette mesure est d'autant plus importante qu'elle permet en conciliant vie privée et vie professionnelle d'alléger les demandes de temps partiels qui souvent font écho aux inégalités femme-homme.

Audit et contrôle écologique

Il est nécessaire qu'un audit indépendant soit réalisé concernant l'ensemble des bâtiments de la collectivité (lutte contre la déperdition d'énergie, en faveur du rafraîchissement des locaux, etc.), les mobilités (développement du télétravail, télé-centres, véhicules écologiques, frais de déplacements), les économies d'énergies, le traitement des déchets de la collectivité, et enfin les gaspillages (remplacement automatique des néons, des ordinateurs, ...). Cet audit doit pouvoir soumettre au Comité Technique et au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail des propositions et des mises en œuvre opérationnelles de mesures écologiques visant principalement la réduction des émissions de CO2 et les dépenses d'énergies de la collectivité. A l'image des clauses sociales de nos « partenaires » il faut pouvoir fixer des clauses et des garanties environnementales à nos délégations de services publics, nos marchés publics et nos prestataires.



Revendications spécifiques aux Forestiers-sapeurs

- Revalorisation de l'indemnité de permanence incendie à minima par le rattrapage de l'inflation (de 18,7% depuis sa dernière revalorisation) ;
- Reconnaissance des responsabilités des chefs de groupe (responsabilités hiérarchiques, chef d'établissement, etc.) par un passage aux choix sur le grade de technicien ;
- Renforcer l'autonomie et la sécurité des Forestiers en période estivale par la modification de l'ordre d'opération départemental de la saison estivale et de lutte contre les feux de forêt pour les années à venir :
Demande de modification du chapitre 5.2.5 intitulé Les patrouilles armées Forestiers Sapeurs du CD34 (FORSAP) et de l'alinéa 3 du paragraphe intitulé Missions doit être inséré le passage en gras :
« Les patrouilles FORSAP qui effectuent une intervention sur un départ de feu se mettent à disposition du COS (soit physiquement soit par voie radio) après avoir terminé leur capacité en eau ».

(1) https://www.alternatives-economiques.fr/aurora-lalucq/reduire-temps-de-travail-sauver-lenvironnement/00086907?fbclid=IwAROH-YHQDPKBB1JMwMpyOe97_2gefme1DdvAt911uYFFR_WqJhsN0r2LmE



Préférence systématique des véhicules électriques au détriment des véhicules thermiques

Une véritable politique incitative sur les véhicules électriques, c'est un effort de l'employeur sur sa propre flotte de véhicule qui doit se transformer le plus rapidement possible (selon la typologie des véhicules) en une flotte de véhicules électriques. L'équipement de bornes permettant le chargement électrique des véhicules professionnels et personnels est aussi indispensable sur l'ensemble des sites et des points de covoiturage. Il faut aussi pouvoir développer une prime écologique permettant à tous les agents et notamment les plus précaires de se doter d'un véhicule électrique ou a minima hybride.

Création et développement de dépôt de voitures de services

Pour les personnels les plus nomades de la collectivité, mais aussi occasionnellement les autres, il faut pouvoir mettre à disposition sur la périphérie des villes et dans des zones stratégiques du département des dépôts de véhicules de service (accolés à des bâtiments et services départementaux ou pas) permettant aux salariés de ne pas entrer dans les agglomérations exclusivement pour prendre un véhicule de service et repartir.

Suppression des plages fixes et variables de chronos

La suppression des plages fixes s'impose comme une nécessité. Ces plages de présences obligatoires ne sont pas adaptées à l'exercice professionnel de nombreux agents qui y sont soumis, et à d'autres qui n'y ont jamais été...

Quel intérêt que les 4700 agents que nous sommes soient quotidiennement bloqués dans d'interminables bouchons alors que la fin des plages fixes permettrait à nombre de personnel de faire leurs trajets à des heures moins encombrées sans que cela ne perturbe le service public ?

Outre la diminution drastique d'émission de CO2, la fin des plages fixes offre également des trajets moins stressant (donc venant agir sur notre santé), moins longs (donc moins fatigants) et respectueuse de nos nécessités familiales (conduite des enfants à l'école, pour exemple). Une mesure prioritaire et indispensable. Si l'expérimentation du COTER montpellierain jusqu'au mois de juin 2019 va dans ce sens (plages fixes de 10H-11H30 et 14H30-16H, plages de début et de fin de journée inchangées : 7H30 et 19H) bien que trop restreinte en nombre de site pilote, le maintien des plages fixes n'a plus aucun sens.

Mise en place d'une bourse à la mobilité

Cette vieille et pourtant si moderne revendication a été portée par notre syndicat dans le cadre de la réorganisation de la DGA-SD, qui s'est empressée de la rejeter... pour l'appliquer en catimini mais selon son bon vouloir. De nombreux agents souhaitent accéder à une mobilité sans pour autant que leur carrière en soit la priorité mais plutôt pour diminuer les temps de trajet et les conditions de circulation et mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Parce qu'une bourse à la mobilité peut permettre aux agents de la collectivité d'accéder à des postes offrant plus de confort professionnel elle est un élément indispensable d'une mobilité écoresponsable et respectueuse des conditions de travail.



Comme vous avez pu le constater cette plate-forme revendicative est cohérente et responsable. Elle doit permettre à la collectivité de se moderniser dans son rapport aux agents et dans la place qu'elle souhaite se donner en tant que service public de qualité. En effet pouvoir améliorer le quotidien de l'ensemble des agents et notamment des salariés femmes qui composent plus de 67% du personnel départemental doit être une priorité. Les conditions de rémunération, de reconnaissance professionnelle, de bien-être au travail, d'avantages sociaux et culturels qu'il est à présent indispensable de donner aux agents constituent les objectifs majeurs du syndicat FSU du conseil départemental de l'Hérault. Ces objectifs, si importants soient-ils, doivent pouvoir se conjuguer avec les nécessités écologiques qui s'imposent à nous et qui ne peuvent être des variables d'ajustement.

Pour atteindre ces objectifs nous aurons besoin de peser de tout notre poids en Comité Technique et donc de vos votes dans la séquence électorale qui s'ouvre dans quelques jours. Voilà maintenant plus de deux ans que nous vous informons. Nous avons démontré qu'il était possible de faire du syndicalisme autrement, un syndicalisme d'ouverture et de partage. Nous nous sommes donné les moyens d'y parvenir, grâce aux efforts et à la bonne humeur de tous les adhérents et militants de la section FSU du conseil départemental.

Du 29 novembre au 06 décembre vous aurez l'occasion de nous soutenir avec un clic ou un courrier. Durant ces trois dernières années vous avez pu compter sur nous, durant cette semaine électorale, à notre tour de compter sur vous !



Revendications spécifiques pour les travailleurs sociaux et médico-sociaux

Respecter chaque professionnalité

Mise à plat des fiches de poste avec une réflexion commune sur la définition des missions spécifiques de chaque agent en respect avec les professionnalités. La réorganisation de la DGA-SD a démontré leur méconnaissance des spécificités professionnelles et le mépris pour certains métiers. Il faut pouvoir favoriser la formation et/ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour celles et ceux qui le souhaitent.



Pour une compensation réelle des temps partiels

Compensation de l'ensemble des temps partiels à raison d'un poste titulaire de compensation pour 1,2 poste ETP libérés. Voir revendications générales.

Pour une réelle attractivité de l'équipe de « volants »

L'administration a satisfait ce mois de novembre une revendication vieille de 15 ans mais dans quelles conditions ! Absolument aucune attractivité n'est proposée pour des postes qui, à n'en pas douter, seront occupés par des agents stagiaires qui accepteront des conditions de travail déplorables avec pour seuls espoirs la titularisation et le fait d'être prioritaires sur tout poste sédentaire au bout de deux ans (et ne laissant ainsi aucun espoir à certains titulaires en attente parfois depuis plusieurs années d'un poste bien déterminé géographiquement). Si la DGA-SD n'en voulait pas elle ne s'y serait pas prise autrement...

Un règlement partagé pour les téléphones portables

Si l'octroi d'un smartphone pour les professionnels les plus nomades est une avancée, elle ne peut être que réelle à condition qu'elle soit associée à un règlement régissant son utilisation et les droits et devoirs de l'utilisateur comme de l'administration. En effet si nous regrettons que la question de l'utilisation ait été éludée par la collectivité, comme par certains syndicats, elle est essentielle pour la FSU en ces temps de géolocalisation et de RGPD. Afin que l'outil numérique ne devienne pas un outil de contrôle et une charge de travail supplémentaire déguisée en progrès technologique, notamment lorsqu'il apparaît dans l'engagement signé des agents qui l'ont obtenu que son utilisation concerne aussi le lien direct usager-professionnel, un règlement clair semble incontournable.

Charges de travail

Mise en place d'un travail d'évaluation des poids de charges de travail acceptables, pour l'accomplissement d'un service public de qualité.

Reconnaître la responsabilité des travailleurs médico-sociaux

Mise en place d'une prime de responsabilité de 200€ pour l'ensemble des professionnels du secteur social et médico-social. La question de la

responsabilité dans notre collectivité a toujours été traitée sur un plan hiérarchique et sur la capacité de tel ou tel à prendre des décisions engageant l'institution. Nous proposons que la collectivité reconnaisse réellement la responsabilité fonctionnelle engagée quotidiennement par les professionnels du travail social en partie liée au secret professionnel et à l'autonomie de travail nécessaire à la satisfaction des besoins des usagers, comme à l'élaboration d'un projet d'accompagnement social et/ou éducatif. En matière de droit, la jurisprudence a défini la notion de responsabilité par la possession de trois qualités : la compétence, l'autonomie et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Des qualités régulièrement à l'œuvre sans aucune reconnaissance institutionnelle jusqu'alors.

Intégrer les psychologues dans les personnels de la collectivité

Embauche de psychologues titulaires de la FPT afin qu'ils ne soient pas les précaires de la DGA-SD et que soit mieux appréhendé leur cadre professionnel. En effet entre un statut associatif qui les précarise et des « fiches de postes » plutôt aléatoires selon leurs lieux d'exercice, il convient de donner une place repérable et repérée à ces professionnels déjà insérés dans les équipes. Elle ne peut venir que d'un statut et d'un cadre professionnel propre à la fonction publique territoriale.

Épuisement professionnel

Mise en place de protocole de prévention de l'épuisement professionnel avec la valorisation de parcours professionnel de formation.

Hébergement des familles

Une politique d'hébergement des familles respectueuse du droit et de la dignité des personnes.

Droits des usagers

Respect de la loi informatique et liberté, RGPD et du droit à l'oubli.

Le cahier de revendication des **assistants familiaux** leur a été envoyé par voie postale début octobre, retrouvez-le sur le site internet de la FSU Territoriale de l'Hérault : www.snuter34fsu.fr

Enfin un COS au Département de l'Hérault ?

L'objectif d'un Comité des Œuvres Sociales (COS) est de promouvoir et gérer toute forme d'action (culturelle, sociale, sportive) pour les 4700 salariés de la collectivité, quels que soient leurs lieux d'affectation et de résidence, leur grade et leur fonction, leur statut de titulaire ou non. Il n'a pas d'autres buts que d'améliorer les conditions de bien-être des agents de la collectivité et de les aider à faire face aux articulations parfois complexes entre vie personnelle et professionnelle.

Alors pourquoi un COS alors qu'il existe déjà un Service d'action sociale auprès du personnel (SASP) et une Amicale ? Comme son nom l'indique, les actions du SASP viennent répondre aux problématiques strictement sociales rencontrées par les salariés de manière individuelle (aides financières, etc.), ou collective (crèche d'Alco, participation aux frais de restauration, de transport, etc.). Mais force est de constater qu'il peine à offrir une couverture réelle des besoins de l'ensemble des agents de la collectivité sur tout le territoire héraultais. De son côté, l'Amicale offre des prestations particulièrement tournées vers le loisir et parfois la culture. Bien que principalement subventionnée par le Conseil Départemental, sa gestion est de la responsabilité de ses seuls adhérents. Fortement dépendante de la collectivité (places de match, festival, etc.), elle reste globalement tributaire du bon vouloir de l'exécutif départemental qui, à tout moment, peut interrompre son financement. Par ailleurs son action se concentre très majoritairement sur Montpellier et notamment sur Alco.



Pour notre part, nous pensons nécessaire la création d'un COS pour plusieurs raisons. D'abord parce que ses dirigeants seront élus par l'ensemble des personnels sur la base d'un programme élaboré à cet effet, et leur passage régulier devant les urnes offrira les garanties d'une transparence totale sur son fonctionnement et sur ses orientations. Ainsi, les besoins des salariés en termes sociaux, de loisirs, culturels, de vacances, etc., seront l'objet de discussions préalables, d'élaboration d'un programme pour lequel les organisations syndicales élues devront rendre compte, et d'une satisfaction autonome de ses besoins parce qu'éloignée des fluctuations possibles de l'exécutif local. Contrairement au SASP strictement dirigé par la collectivité et l'Amicale par ses membres, le COS est une instance représentative de gestion de fonds publics et d'aides indirectes (participation à des manifestations, etc.) en même temps qu'un droit de tous les salariés, sans exception.

Ce qui nous amène au deuxième point qui motive notre projet de création d'un COS au sein de la collectivité : l'autonomie. En effet, le budget d'un COS fait l'objet d'une négociation préalable avec la collectivité. Il peut varier de 1 à 3% de la masse salariale, ce qui représente un possible budget considérable mais aussi une prise de responsabilité réelle dans sa gestion. En devenant un droit, l'octroi d'une telle somme nécessite donc visibilité et transparence totale sur les actions engagées en même temps que de véritables capacités de gestion. L'autonomie de fonctionnement et d'orientation pour et par les salariés a un coût, celui d'une forme de professionnalisation dans la gestion des œuvres sociales qui, selon nous, fait encore défaut dans la collectivité.

Un COS en complément du SASP

Un COS aura toute sa place dans l'amélioration des conditions d'existence de l'ensemble des agents du département en venant en complément du SASP dont nous souhaitons qu'il améliore ses prestations. En effet il nous paraît primordial qu'il vienne combler les inégalités de traitement entre les agents bénéficiant des équipements départementaux tels que la crèche et le restaurant administratif d'Alco, sans que cela vienne peser sur un éventuel budget du COS. Nous souhaitons que le SASP élargisse son offre aujourd'hui restreinte à tous les personnels de la collectivité en aidant au financement de places en crèche ou en subventionnant de manière équitable des accueils chez des assistants maternels partout sur le département. De la même manière, nous ne pouvons plus nous satisfaire des accords de « restauration » existants sur les repas pour les très nombreux agents qui ne bénéficient ni du restaurant administratif d'Alco ni des « paniers repas ».

Aujourd'hui les conventions sont d'une telle mauvaise qualité que de nombreux agents préfèrent déjeuner sur site sans bénéficier d'aucune subvention de l'employeur qui sort donc gagnant d'une telle situation... De notre point de vue, le bénéfice de tickets restaurant de valeur faciale à minima équivalente à la subvention actuelle pour les personnels de la collectivité s'impose. Ce n'est pas une fin en soi mais bien une compensation face à des situations d'iniquité et dans l'attente que la collectivité investisse sur les lieux à forte densité en personnel.

Un SASP performant à côté d'un COS ambitieux

En effet, un budget et des prérogatives élargies sur le SASP permettraient le développement d'un COS sur des objectifs et des enjeux différenciés. Au niveau social par exemple, il peut ouvrir la possibilité de création d'un fond d'action sociale pour répondre à des demandes spécifiques qui ne relèveraient pas du droit commun (dépôt de garantie pour un logement, aides aux enfants de salariés étudiants, etc.). En termes de loisirs et de culture, ses actions peuvent se développer autant par la création d'un carnet de chèques « vacances » donné à chaque agent (par exemple d'un montant de 100 à 250€ en fonction de son indice) que d'un carnet de chèques « lire » ou « disque » qui laissent pour chaque salarié le choix dans ses orientations de loisirs ou culturelles. L'autre avantage d'un COS est aussi de permettre de développer un accès effectif à la culture sur l'ensemble du département, et non seulement comme aujourd'hui sur ceux qui ont la « chance » d'habiter ou d'évoluer à proximité des principales villes du département. Cela permettra à tous de participer à des manifestations qui ont encore du mal à rayonner sur l'ensemble du territoire. Ceci simplement parce que l'accès à la culture est un droit pour tous. Enfin, il peut faciliter les séjours en vacances des personnels par des conventionnements avec certains prestataires (campings, villages vacances, hôtels, etc.) et permettre des réductions pour des locations saisonnières.

L'Amicale qui semble vivre un regain d'activité ces dernières semaines développe des activités qui fonctionnent et sont appréciées par les agents. Le COS devra les reprendre en totalité et les soutenir.

Les prestations COS que nous voulons développer avec une subvention à hauteur de 2% de la masse salariale de la collectivité :

Les chèques vacances : Il s'agirait de carnet de chèques vacances délivrés à chaque agent d'un montant de 100 à 250 euro en fonction de l'indice majoré

Participation pour une inscription à une activité sportive et ou culturelle ou à une manifestation sportive

Reprise et développement sur le territoire héraultais de l'ensemble des activités de l'Amicale

Activité billetterie : Tarifs préférentiels sur des tickets de cinéma, participation pour des manifestations organisées par le département (Printemps des comédiens ...), places de théâtre, billet pour diverses activités (parc à thèmes, Musées...)

Participation à des frais de colonies de vacances en sus de l'existant au niveau du SASP

Les locations de vacances : Sur la base de résidence hôtelière ou de location par différents prestataires permettant aux agents de louer différentes formes d'hébergement

Fond d'action sociale : Celui-ci pourrait répondre à des demandes spécifiques pour des agents qui ne relèveraient pas du droit commun exemple :

- Dépôt de garantie pour l'accès à un logement
- Frais de scolarité des enfants majeurs étudiants

Chèques lire et chèque disques

Bref, la liste n'est pas exhaustive et doit faire l'objet de discussions sensées avec l'ensemble des personnels et l'exécutif départemental car pour nous, un accès égal, transparent, démocratique à des actions en faveur de l'action sociale, des loisirs, de la culture à un prix : la création d'un COS.

Et nous allons nous atteler à sa réalisation dès notre élection au mois de décembre prochain.

SASP

Les prestations supplémentaires que nous souhaitons voir développées par le Service d'Action Sociale pour le Personnel

Participation financière à la garde d'enfant notamment pour les agents ne pouvant accéder au pôle petite enfance E. Baudoin sur Alco

Tickets restaurants pour les agents ne bénéficiant pas d'un accès restauration conventionné délivrant des repas diversifiés et équilibrés ou de paniers repas quotidien.



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

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

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



Des rapports

L'absentéisme est en augmentation chez les fonctionnaires territoriaux

Le taux d'absence pour maladie des fonctionnaires territoriaux s'est élevé en moyenne à 8,34% en 2017 selon DRH-Attitude, l'absentéisme étant plus marqué dans les filières techniques et médico-sociales. Lorsque nous avons dénoncé l'application du jour de carence dans la FPT nous avons dit que cela entraînerait des arrêts de travail plus long...

Le baromètre, lancé en 2015 pour évaluer plus précisément ce taux d'absence, est basé sur les déclarations de 184 collectivités employant 348.000 agents, soit 20% des fonctionnaires territoriaux. Il apparaît que six agents sur dix ont eu au moins un jour d'absence dans l'année, un chiffre stable dans la durée. En revanche, la fréquence des arrêts, à savoir le nombre moyen d'arrêts par agent, est à la baisse, à 1,64 en 2017 (1,71 en 2016) ...

L'absentéisme diffère en fonction des filières

On observe de fortes variations du taux moyen d'absentéisme selon les filières, les filières technique et médico-sociale et sociale étant, et de loin, les plus concernées. Des critères de pénibilité physique peuvent être évoqués pour les métiers qui les composent. On observe une hausse du taux d'absentéisme moyen pour toutes les filières (à l'exception des filières médico-sociale et sociale). Cette hausse est surtout visible pour la filière technique et particulièrement élevé dans les centres communaux d'action sociale (CCAS), avec en moyenne un taux d'absence de 11,3% et une durée moyenne d'arrêt de 25 jours en 2017

Taux d'absentéisme 2,5 fois plus élevé en catégorie C

Le taux d'absentéisme atteint 10,2% chez les agents de Catégorie C. Ces agents de Catégorie C ont un taux d'absentéisme 2,5 fois plus élevé que les agents de Catégorie A et deux fois plus élevé que les agents de Catégorie B. Pour mémoire dans la FPT, 12% des agents de catégorie C relèvent de la catégorie "active" c'est à dire regroupant les métiers pénibles et dangereux

Les accidents du travail et maladies professionnelles représentent 16% des absences

16% du volume d'absence concernent des causes liées à des problématiques de prévention sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir d'action directe (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles). C'est pourquoi il y a une impérative nécessité pour les collectivités locales de s'emparer de la thématique de l'amélioration des conditions de travail des agents.

<https://www.drh-attitude.fr/>



Cette quatrième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité en 2017 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Est également présenté le Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2016.

QUELQUES CHIFFRES

En 2015, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique : Dans la fonction publique, les femmes représentent 64 % des effectifs de catégorie A, 63 % de catégorie C, et 56 % de catégorie B. Dans la FPE 62 % des agents de catégorie A sont des femmes (46 % des personnels civils hors enseignants), 42 % en catégorie B et 53 % en catégorie C. La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C. La FPH compte 74 % de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), 83 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

Fonctionnaires et contractuels : La fonction publique compte 64 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels (personnels civils) : 60 % de fonctionnaires et 60 % de contractuels dans la FPE ; 59 % de fonctionnaires et 68 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.

Par âge : Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,2 ans pour les femmes et de 43 ans pour les hommes : dans la FPE, 43 ans pour les femmes et 41,8 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,2 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés : Dans la fonction publique, 60 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 58 % dans la FPE, 54 % dans la FPT, et 76 % dans la FPH.

Par niveau de diplôme : 51 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (54 % des femmes et 47 % des hommes), contre 35 % dans le secteur privé (37 % des femmes et 32 % des hommes). Dont : 71 % des agents de la FPE (78 % des femmes et 63 % des hommes) ; 27 % dans la FPT (30 % des femmes et 22 % des hommes) ; 48 % dans la FPH (48 % des femmes et 49 % des hommes).

Rémunérations : En 2015, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2 338 euros pour les femmes et 2 733 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 813 euros pour les femmes et 1 998 euros pour les hommes ; dans la FPH de 2 114 euros pour les femmes et de 2 673 euros pour les hommes (pour les hôpitaux publics de 2 163 euros pour les femmes et 2 751 euros pour les hommes ; et pour les établissements socio-médicaux de 1 788 euros pour les femmes et de 1 949 euros pour les hommes) ; dans le secteur privé, il est de 1 986 euros pour les femmes et 2 438 euros pour les hommes.

[Secrétariat d'Etat Fonction Publique - Rapport - 2018-08-23 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2018.PDF](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2018.PDF)

Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : [Secrétariat d'Etat Fonction Publique - Chiffres clés - 2018-08-23 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2017.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2017.pdf)

ON APPRECIÉ OU PAS !

Report des congés à l'issue d'un arrêt longue maladie et Comité Technique

Lors du Comité Technique du 4 octobre 2018, l'administration a présenté son projet de modification des règles de report des congés non pris pour raison de santé. Cette proposition s'appuie sur une directive européenne et une décision du Conseil d'Etat. Ce projet accorderait le report des congés dans une limite de 4 semaines, limitant par conséquent à 20 jours maximum la possibilité pour un agent de reporter ses congés annuels à l'année suivante s'il a été en arrêt maladie sur une année ou une longue période de l'année.

Si un autre syndicat de la collectivité, s'est attribué le report de ce point mis à l'ordre du jour, en fait il n'en est rien. En effet, lors de ce Comité Technique, c'est après que l'élu adhérent FSU ai soumis la question de l'application d'un tel texte pour un agent victime d'un accident de service que l'exécutif a préféré reporter la présentation d'une telle mesure. Loin de l'idée de nous attribuer seul la réussite de ce report nous préférons penser que c'est la conjugaison des interventions syndicales qui a semé le doute et clarifié un rapport d'opposition par l'ensemble des élus du personnel. L'intervention de l'élu adhérent FSU sur les accidents du travail et l'injustice suprême qu'elle sous-entend a eu le mérite de porter l'estocade au processus.

Pour être transparent, voici ci-dessous le fac-similé de la retranscription DGA-RH de la séance du Comité Technique du 4 octobre 2018 :

« **Rapporteuse pour la DGA-RH** : rappelle les références légales et réglementaires reprises depuis la dernière fiche « congés annuels ». Ces références sont :

la directive européenne 2003/88/CE du parlement et du conseil du 4 novembre 2003, l'arrêt de la cour de Justice de l'Union Européenne 20/01/2009, l'avis du conseil d'Etat N° 406009 du 26 avril 2017, au conseil d'Etat N°391131 du 14 juin 2017. Souligne l'analyse juridique faite par le conseil statutaire du CIG.

Syndicat SUD : considère à la lecture des textes que le nombre de 4 semaines de report de congés annuels est posé comme un minimum, ce qui n'exclut pas d'aller au-delà.

Expert CGT : a le sentiment que la collectivité prend une position à minima sur la base de textes qui portent des positions nationales qui ne sont pas claires. S'interroge sur le fait de suivre ce qui n'est qu'un avis du Conseil d'Etat. Considère que rien ne contraint la collectivité à suivre strictement ce qui n'est qu'un avis.

Le résultat de la position de la collectivité est d'ajouter, pour une catégorie d'agents ciblée, une réduction du droit à report à une situation difficile liée à la maladie.



Intempéries : dotation de l'Aude

Le mois dernier, le département de l'Aude a été gravement touché par de fortes intempéries provoquant des drames humains mais aussi la destruction de nombreuses infrastructures routières. Au-delà de l'aide humaine que nous tenons à saluer (une trentaine d'agents sont allés aider et prêter main forte pour le nettoyage notamment), le Président et son exécutif ont décidé de reverser 1M€ au budget du département de l'Aude pour aider à la reconstruction des routes, ponts et ouvrages d'art. En effet, le Président de la collectivité dit se souvenir de l'aide apportée par l'Aude lorsque la commune héraultaise d'Olonzac avait été durement touchée par les intempéries. Si nous ne manquons pas d'être critiques envers certaines décisions et postures de l'exécutif, nous savons également saluer cet élan de solidarité. ■

Syndicat FO : cette position fait subir à ces agents une double contrainte. Pose la question du nombre d'agents de la collectivité concernés.

Syndicat CFDT : s'interroge également sur la position de la collectivité consistant à suivre ce qui n'est qu'un avis.

DGA-RH : la position de la collectivité est réglementairement fondée sur le fait que l'Etat français n'a pas adopté la circulaire européenne. Si l'Etat français venait à légiférer dans ce sens, le règlement serait alors modifié.

Elu adhérent FSU : pose la question de l'application en cas d'accident de service.

Rapporteuse pour la DGA-RH : confirme l'application dans ce cas.

Nicole Morère, Présidente du Comité Technique : propose le report de ce point dans l'attente d'une analyse juridique approfondie afin d'adopter un règlement qui respectera avec certitude la légalité. »

A suivre....





Smartphones en saupoudrage

Afin de faciliter le quotidien professionnel des éducateurs de la collectivité, l'administration leur a proposé l'octroi d'un smartphone. Si notre syndicat se félicite de cette mesure, nous déplorons qu'elle ait été faite dans l'à peu près (à l'image de la réorganisation) et la précipitation. Alors qu'elle aurait pu faire l'objet d'une réflexion sur les professions nomades tant à la DGA-SD que dans toutes les autres DGA, au lieu de cela, les contraintes tierces qui conduisent au nomadisme pour de nombreux personnels autre que les éducateurs (travail sur plusieurs sites, visite à domicile, milieu rural, pas d'accès internet ou problème de réseau, contacts partenaires, etc.) n'ont pas été analysées et n'ont donc concerné qu'une petite catégorie de personnel... Par ailleurs cette dotation s'est faite sans véritable règlement d'utilisation (portable actif/inactif, traçabilité, responsabilités, etc).

La FSU a donc écrit au DGS et au DGA-SD pour exiger un règlement fiable qui permette au personnel de ne pas subir un objet qui au départ était censé les aider et interroger la dotation ciblée faisant fi de certains corps de métier. Aurons-nous plus de succès dans nos réponses que pour la RGPD ? Ne perdons pas espoir ! ■

Panneaux syndicaux du restaurant administratif d'Alco

Les panneaux syndicaux avaient disparu du hall de la cantine d'Alco il y a plusieurs mois durant les travaux. Ils ont réapparus ! Dans un recoin sombre du rez-de-chaussée menant à la cafétéria... Doit-on y voir le signe d'un dialogue social qui peine à s'élever ?... ■



RGPD : on attend encore...

Il y a plusieurs mois nous avons écrit au DGS sur l'application de la Réglementation Générale sur la Protection des Données individuelles. Nous avons même produit un article qui en définissait les contours et en présentait les enjeux pour les agents et les organisations syndicales (voir Comprendre et Agir 5, page 12). Nous sommes toujours en attente d'un retour de l'administration sur cette question qui touche tous les agents dans leur qualité de salarié, mais aussi en tant que professionnels (administratifs de l'ensemble des DGA accueillant du public, travailleurs sociaux, agents de la RH, archives, etc.). Compte-tenu des pratiques récentes en matière de protection des données individuelles,

apparemment approuvées par le DGS et l'exécutif, le syndicat FSU avec les autres organisations syndicales de la collectivité devront exiger une totale transparence. Mais peut-être que la réponse à notre organisation nous permettra de juger

l'importance que revêt cette question pour la collectivité... ■

Du 29 novembre au 06 décembre 2018

Elections professionnelles

VOTEZ

FSU

Du 29 novembre au 06 décembre 2018





Plan de lutte contre la pauvreté : Faire mieux avec rien...

La FSU Territoriale 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.

La 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 aux annonces 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 lui 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», la lutte contre la pauvreté se traduit aussi d'un point de vue budgétaire par une meilleure répartition des richesses et des moyens accrus donnés aux services publics. Mais pour ce faire, il faudra aller contre le rapport CAP 22 qui prévoit des milliards d'économies avec la mise en place d'une allocation sociale unique. La Fonction publique, par ses missions et ses valeurs, a un rôle majeur à jouer pour contribuer à lutter contre la pauvreté et les inégalités entre les territoires. Or, les réformes libérales restreignent grandement ses capacités d'action. 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. (voir dans ce même numéro « Le gouvernement choisit une Fonction...de moins en moins publique ! » page 3).





Quelles sont les annonces du plan pauvreté ?

Petite enfance

Le plan prévoit d'ouvrir davantage de crèches pour les enfants des 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.

Jeunesse

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

Insertion

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

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. Nous serons particulièrement attentifs à ce projet et ses répercussions éventuelles sur les personnels de la collectivité (notamment pour ceux de la DGA-DETIE) en matière de transferts de personnels, statut, conditions de travail et rémunérations. 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 donc 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 ». Il est aussi question d'intégrer sur ce revenu l'ensemble des droits individuels et familiaux. La question de la suppression des allocations familiales « pour les ménages les plus aisés » est encore en suspens (voir l'article de Serge Halimi « Allocations, équité, égalité » en page ?)



Santé

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

Quelques chiffres inquiétants

8,8 millions : c'est le nombre de Français qui vivent 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 (fixé par l'Insee à 1026€/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 9 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 est employée à temps partiel ou par intermittence et est loin d'atteindre le Smic mensuel. Ainsi 57% des salariés 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 tout en étant à 35h hebdomadaires, 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 Economie de la Santé (IRDES) 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.

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 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.



Allocations, équité, égalité

par Serge Halimi

[Avant propos de la Fsu du conseil départemental de l'Hérault

Les déclarations récentes du Gouvernement en faveur d'une refonte des aides sociales font resurgir le vieux débat sur la suppression des allocations familiales pour les ménages les plus aisés (Voir Comprendre & Agir #05, « Cap 2022 : Vision privée-Fiction Publique », page 3). Si cette mesure pourrait séduire une grande partie de l'électorat elle dissimule les germes d'une régression sociale majeure comme l'expliquait Serge Halimi dans le Monde Diplomatique en août 1997. Avec son accord, nous l'en remercions une nouvelle fois chaleureusement, nous publions son article qui n'a rien perdu ni de sa pertinence ni de son actualité...]

Comme autant de bouchons de liège flottant sur la mer des sondages, certains ministres français estiment que le plafonnement des allocations familiales doit être une bonne idée puisqu'elle semble jouir de l'aval de l'opinion. La couverture égale des risques de tous en fonction des moyens de chacun fut pourtant l'œuvre d'une majorité de gauche. Celle qui, en mai 1946, créa la Sécurité sociale. Un objectif : l'universalité. Deux moyens : la proportionnalité des cotisations et l'égalité de la redistribution. M. Juppé l'a éprouvé à ses dépens : la Sécurité sociale est immensément populaire. Les allocations familiales aussi. Elles sont la chair qui reste autour du corps de plus en plus efflanqué de la solidarité nationale.

Une économie de moins de 0,1 % de la richesse annuelle du pays vaut-elle que ces principes soient remis en cause ? Certains jugeront qu'il n'est pas équitable de verser autant aux familles nombreuses de Neuilly et à celles de Saint-Denis. Mais après, pourquoi s'arrêter ? On pourrait aussi réserver à ces dernières la gratuité de l'hôpital public, de la justice de l'école et de l'université publiques, des réductions accordées aux familles nombreuses, des tarifs (subventionnés) des transports en commun, etc. Bref, tout ce qui relève de la politique sociale de l'Etat. Et faire payer les classes moyennes, puisque l'impératif de la « mondialisation » place désormais les riches hors de portée.

M. Alain Minc vient de se faire l'exégète de ce « grand chambardement ». Il faut, nous explique l'ancien conseiller de M. Edouard Balladur, « consacrer les dépenses sociales à ceux qui en ont le plus besoin », cesser de traiter de la même manière « le rhume attrapé par un cadre dirigeant sur les pistes de Courchevel et la pleurésie d'un enfant d'exclu à Aubervilliers (1) ». Rhume-cadre-Courchevel contre pleurésie-exclu- Aubervilliers : il est difficile d'hésiter devant le sort contrasté de ces deux trinités-là. Mais raisonner impose des manipulations un peu moins grossières. Car c'est au moment où, dans nombre de pays occidentaux, les libéraux remettent en cause la progressivité de l'impôt qu'ils se soucient d'« équité » de la redistribution. C'est à dire d'assécher, en amont et en aval, ce qui est le cœur de la solidarité nationale. Inutile de chercher loin l'objectif visé : M. Minc fait lui même référence à la « discrimination positive, chère à la philosophie du droit américain ». Celle-ci vient d'être abolie en Californie...

Ainsi, on commence par retirer aux classes moyennes l'accès égalitaire à certains services collectifs. Puis ces services se voient de plus en plus assimilés aux seuls défavorisés qui en bénéficient encore. Le budget qui leur est alloué ne cesse de baisser selon une règle que les Américains formulent ainsi : « Les programmes pour les pauvres sont des programmes pauvres. » Ensuite, on multiplie les « découvertes » de « fraude, gâchis et abus » : la mère célibataire, noire en général, qui utilise ses bons d'alimentation pour acheter de la vodka (une ritournelle du discours reaganien) ; les pauvres toujours « irresponsables » qui procréent pour toucher les allocations, etc. Dernière étape : la popularité de ces programmes publics s'étant évaporée, les classes moyennes - qui n'en bénéficient plus - consentent volontiers à leur suppression. Aux Etats-Unis, ce fut fait l'année dernière (2).

Et nul n'invoqua alors les pleurésies des exclus du Bronx. Aussi, quand M. Minc explique que « seul un homme de gauche peut briser le fantasme égalitariste », mieux vaut suggérer à M. Jospin d'être « de gauche » autrement.

Serge Halimi

(1) « Encore un effort, M. Jospin ! », *Le Monde*, 3 juillet 1997.

(2) Lire Loïc Wacquant, « Quand M. Clinton "réforme" la pauvreté », *Le Monde diplomatique*, septembre 1996.



Les menus de substitution aux plats contenant du porc ne portent pas atteinte aux principes de laïcité et de neutralité du service public

ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

Un agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime

Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les circonstances du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi.

L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

[CAA de BORDEAUX N° 16BX01942 - 2018-05-15](#)

Temps partiel thérapeutique des fonctionnaires territoriaux nommés à temps non complet

Lorsqu'un fonctionnaire territorial occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet consacre à son service une durée totale inférieure à 28 heures hebdomadaires, celui-ci n'est pas affilié à la CNRACL, en vertu de la délibération de cette caisse prise en application de l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Conformément aux dispositions des articles 34 et 35 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, l'agent relève alors du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie.

.../...

Il ne bénéficie pas du temps partiel pour raison thérapeutique prévu au 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée mais de celui prévu pour les salariés du secteur privé. À l'inverse, le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet et travaillant plus de 28 heures relève du régime spécial de la CNRACL et bénéficie, à ce titre, des dispositions précitées de la loi du 26 janvier 1984.

Le temps partiel thérapeutique est accordé, dans les conditions de droit commun, après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé, ou, à défaut, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, soit parce

que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que celui-ci doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Si l'article 57 (4°bis) de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, la quotité de travail ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi à temps non complet. Le fonctionnaire territorial nommé dans plusieurs emplois à temps non complet pourra être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la durée hebdomadaire globale des emplois qu'il occupe.

[Sénat - R.M. N° 05622 - 2018-09-20](#)

Au cours de l'année 2015, le maire et le conseil municipal d'une commune ont décidé de mettre fin à la possibilité de choisir un menu alternatif lorsque des plats contenant du porc y étaient proposés, pratique qu'ils ont estimée contraire aux principes de laïcité et de neutralité auxquels sont soumis les services publics. (...)

Par arrêt du 23 octobre 2018, la cour a annulé la décision du maire et la délibération du conseil municipal de cette commune.

La cour rappelle :

- que le gestionnaire d'un service public dont la mise en place est facultative (ce qui est le cas des cantines scolaires) dispose de larges pouvoirs d'organisation, mais ne peut décider d'en modifier les modalités d'organisation et de

fonctionnement que pour des motifs en rapport avec les nécessités de ce service.

- que les principes de laïcité et de neutralité auxquels est soumis le service public de la restauration scolaire ne font pas, par eux-mêmes, obstacle à ce que les usagers de ce service se voient offrir un choix leur permettant de bénéficier d'un menu équilibré sans avoir à consommer des aliments proscrits par leurs convictions religieuses ou philosophiques.

Constatant que la pratique consistant à offrir aux élèves fréquentant les cantines scolaires le choix d'un menu alternatif aux plats contenant du porc n'avait provoqué, pendant les trente et une années qu'elle avait duré, aucune difficulté particulière en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service public de la restauration scolaire, la cour retient que les principes de laïcité et de neutralité du service public, seuls invoqués par l'administration communale, ne peuvent légalement justifier qu'il soit mis fin à cette pratique.

[CAA Lyon N°s 17LY03323 et 17LY03328 - 2018-10-23](#)

Statut

Pas d'obligation d'annoncer un refus de titularisation

Le Maire de Sète a refusé de titulariser une stagiaire adjointe Technique Territoriale suite à trois rapports hiérarchique qui indiquaient que malgré sa bonne volonté elle rencontrait des difficultés dans l'exécution de ses tâches. Si l'administration peut alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant sur le risque encouru, de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, il ne s'agit pas d'une obligation. En effet la Cour d'Appel Administrative de Marseille a estimé que « s'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'y procéder, et notamment ne l'oblige à communiquer à l'agent stagiaire les rapports par lesquels ses responsables hiérarchiques préconisent une prolongation de stage ou un refus de titularisation ».

CAA de Marseille, 10 juillet 2018, req.n°17MA00525

Agent reconnu définitivement inapte - Conditions d'admission à la retraite

Un fonctionnaire territorial qui a été, à l'issue de la dernière période de congé de longue durée, reconnu par le comité médical définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, ne peut qu'être admis à la retraite, soit d'office, soit sur sa demande, après avis de la commission de réforme ; En l'espèce, M. C..., adjoint technique territorial de première classe, a épuisé ses droits à congé de longue durée à compter du 7 mars 2012 ; Consulté en application de l'article 33 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 sur l'aptitude de l'intéressé à l'issue de sa dernière période de congé de longue durée, le comité médical départemental l'a déclaré inapte définitivement à l'exercice de toutes fonctions par un avis du 28 novembre 2012. ;

.../...

Dans un courrier du 25 septembre 2012 adressé au président de la communauté d'agglomération, le médecin de prévention a estimé que la reprise de M. C... sur son emploi de chauffeur de benne à ordures ménagères ne lui paraissait pas envisageable de manière définitive et que son reclassement dans un autre emploi de la même collectivité publique pourrait être préjudiciable à son état de santé ; Après avoir émis, les 6 juin 2012 et 30 janvier 2013, deux avis défavorables à la mise à la retraite d'office de M. C... pour invalidité, la commission départementale de réforme a, par un avis ultérieur du 28 août 2013, constaté l'inaptitude de l'intéressé à ses fonctions de chauffeur de benne à ordures ménagères et l'impossibilité pour la communauté d'agglomération de le reclasser dans ses effectifs sur un autre emploi ;

Dans ces conditions, le président de cet établissement public de coopération intercommunale n'a pas fait une inexacte application des dispositions précitées du premier alinéa de l'article 37 du décret du 30 juillet 1987, du premier alinéa de l'article 30 et du premier alinéa de l'article 39 du décret du 26 décembre 2003 en admettant M. C... à la retraite d'office pour invalidité, par son arrêté en litige du 27 novembre 2013 ;

CAA de LYON N° 16LY03142 - 2018-08-22

Congés de maladie - Reconnaissance de maladie professionnelle - Hyper-sensibilité aux champs électromagnétiques

Une enseignante qui s'est prévalue de troubles consécutifs à l'installation et la mise en service, au cours de l'automne 2009, d'un équipement de type Wifi au rez-de-chaussée du collège où elle enseignait, a demandé, au mois d'août 2015, que ses congés de maladie et ses soins soient pris en charge au titre d'une maladie reconnue imputable au service.

La cour, appelée à statuer sur cette question inédite, a considéré, au regard notamment de l'expertise judiciaire qui avait été diligentée par le juge des référés de première instance, que

l'hyper-sensibilité aux champs électromagnétiques qu'invoquait l'intéressée relevait de facteurs physiopathologiques propres à son état de santé et a, en conséquence, retenu que les troubles dont elle était atteinte ne présentaient pas un lien direct, certain et déterminant avec le service.

CAA Bordeaux n°16BX03178 - 2018-10-09

Garantie individuelle du pouvoir d'achat - Prolongation de l'indemnité en 2018

Un décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2018. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

Public concerné : administrations, personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, personnels des cultes rémunérés par l'Etat dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.

Les Eléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité: Arrêté du 5 novembre 2018 fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat Pour l'application du décret du 6 juin 2008 susvisé, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 1,64 % ;
- valeur moyenne du point en 2013 : 55,5635 euros ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros.

JORF n°0257 du 7 novembre 2018 -

NOR: CPAF1818043A

JORF n°0257 du 7 novembre 2018 -

NOR: CPAF1818024D





BATTRE EN RETRAITE ? (2/2)

Le Président Macron et le Gouvernement Philippe veulent mettre en place dès 2019 les bases d'un régime de retraite universel qu'ils annoncent d'ores et déjà comme un système généralisé de retraite à points. Dans le précédent numéro de Comprendre & Agir (#05 – page 28) nous avons détaillé les vœux de l'exécutif pour cette réforme, et l'histoire dans laquelle elle s'inscrit. Nous avons vu que la création d'un régime universel était le souhait du Ministre Ambroise Croizat en 1945-1946 lors de la création de la Sécurité sociale. Mais à cette époque, les forces politiques réactionnaires, les professions indépendantes, les agriculteurs, et quelques autres s'y sont opposés farouchement jusqu'à créer leurs propres régimes en 1948 (non-salariés) et en 1952 (exploitants agricoles). Pourquoi accepteraient-ils aujourd'hui ce qu'ils ont catégoriquement refusé hier ? Quelles sont les motivations exactes du Président dans le lancement d'un tel régime universel ? Pourquoi le MEDEF, alors qu'il a toujours prôné un système de retraite par capitalisation, accueille favorablement le souhait présidentiel d'installer un régime unique à points qui, pour autant, demeure un système de retraite par répartition ? Nous allons voir que derrière les vœux d'équité et d'universalité se prépare une régression sociale majeure pour la majorité des salariés du public comme du privé. Nous verrons aussi comment un tel système, s'il se met en place, fragilisera encore davantage certaines catégories de la population, notamment les femmes...

LA FSU TERRITORIALE

   fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04



Les premières « pistes » du Haut-Commissariat

C'est le mercredi 10 octobre 2018 que le Gouvernement a dévoilé quelques cartes en précisant qu'il s'orientait davantage vers un système universel à points plutôt qu'à comptes notionnels (voir plus bas). Il est d'ores et déjà annoncé que si le Gouvernement ne touchera pas à l'âge légal de départ à la retraite, le départ sans décote (voir glossaire dans le Comprendre & Agir #05 – page 36) ne pourra avoir lieu qu'à partir de 63 ans... Et tels des joueurs de bonneteau, les représentants du parti majoritaire se répandent dans les medias dès le lendemain pour propager l'élément de langage sensé mystifier l'opinion : 62 ans sera l'âge légal, 63 ans l'âge « pivot »...

L'objectif gouvernemental, qui ne va pas de soi dans un pays qui compte plus de 5,5 millions de chômeurs (chômeurs de catégorie A, B et C en décembre 2017), est de retarder les départs à la retraite. On en irait si au-delà même de la gravité de la situation de l'emploi en France, les perspectives en matière de retraite ne risquaient pas de pousser les salariés à travailler plus longtemps pour leur permettre d'avoir une pension décente. Oui, en ce mois de novembre, la perspective de la réforme ne génère pas un enthousiasme démesuré chez les salariés au regard des premières annonces. Les porte-paroles gouvernementaux semblent en avoir conscience puisque juste après avoir annoncé que tous les salariés y gagneraient, ils se sont empressés de dire que seuls ceux qui partiraient à la retraite à compter de 2023 seraient touchés par la réforme... Si nous avons connu de meilleurs communicants, nous avons toutes les raisons de penser que cette réforme recèle en elle des vices qu'il semble urgent de comprendre.

C'est ce que nous vous proposons dans ce document !

La retraite à point existe déjà !

En France, les régimes qui sont dits « à points » existent déjà et constituent un deuxième type de régimes : les complémentaires de retraite (A noter cependant quelques exceptions : le régime de base des professions libérales est un régime à points alors que le régime complémentaire des personnels navigants de l'aéronautique est un régime à annuités...).

Les régimes complémentaires constituent le 2ème étage obligatoire de la retraite attribuée aux salariés du secteur privé et aux non-salariés. Seuls les salariés des régimes spéciaux (exception faite du régime des mineurs) n'ont pas de régimes complémentaires et sont injustement appelés « intégrés » parce que les « faussaires » de l'histoire disent qu'ils combinent retraite de base et retraite complémentaire dans un même régime alors que les régimes spéciaux sont des régimes « complets » comme aurait dû devenir le régime de base...(voir Comprendre & Agir#05 – Battre en Retraite ? ½)

La retraite complémentaire devenue obligatoire pour tous les salariés (hors régimes spéciaux) en janvier 1973 et

progressivement pour les non-salariés, revêt en volume une importance considérable : en 2016, elle a représenté 38,76 % du total des prestations de retraite (hors régimes spéciaux). Les retraites complémentaires représentent donc plus d'un tiers du total base + complémentaires !

Notez qu'il existe 4 régimes complémentaires pour les salariés dont les plus connus sont l'ARRCO (pour les salariés du secteur privé affiliés au régime général), l'AGIRC (pour les cadres du secteur privé affiliés au régime général), mais aussi, par exemple pour les contractuels de notre collectivité, l'IRCANTEC (salariés non titulaires de la Fonction publique affiliés au régime général). Reste la CRPNPAC (pour les personnels navigants de l'aéronautique civile affiliés au régime général) et les 13 régimes complémentaires pour les non-salariés (professions libérales, artisans et commerçants, avocats, exploitants agricoles).

Pourquoi des retraites complémentaires ?

Il y a 2 raisons à la création de régimes complémentaires dans notre pays. Tout d'abord l'existence d'un plafond d'affiliation (créé en 1930) qui excluait les cadres (voir Comprendre & Agir #05), remplacé en 1945, lors de l'instauration de la Sécurité sociale, par un plafond de salaire (PSS) limitant le montant du salaire pris en compte pour le

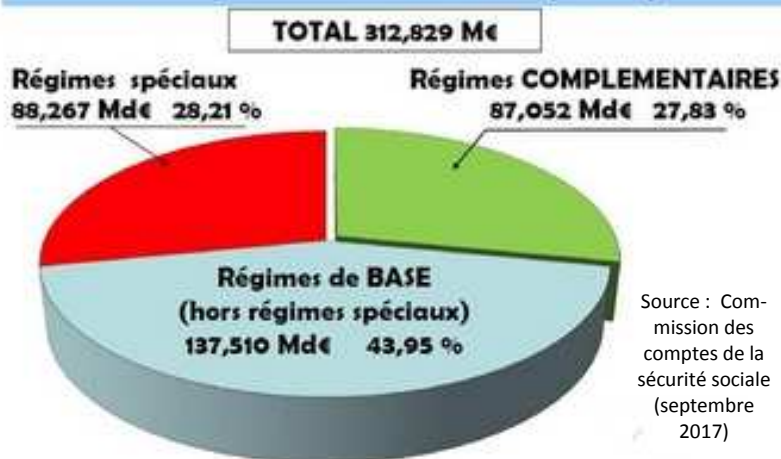
calcul de la retraite, ce qui pénalisait particulièrement les cadres (d'où la création, par accord collectif, de l'AGIRC dès 1947).

Ensuite, l'absence d'amélioration des paramètres de calcul des retraites du Régime Général et notamment celui du taux figé à 20 % à 60 ans (40 % à 65 ans), qui engendrait des montants de pensions très faibles. La situation restait bloquée suite à la farouche opposition du patronat (qui n'a jamais accepté le principe du modèle français de la sécurité sociale) et à l'absence totale de volonté des gouvernements successifs de l'imposer.

En effet, contrairement à ce qui était prévu par les concepteurs du système de Sécurité sociale en 1945, et malgré l'embellie économique, jusqu'en 1970 aucune mesure n'a été prise pour améliorer le régime général. Cette situation de **taux de remplacement*** très faible et de très basses pensions ne concernait quasi exclusivement que le régime général et le régime des salariés agricoles.

* Ce taux, déterminé par le rapport entre le montant de la retraite et le dernier salaire, permet de mesurer la perte de revenu lors du passage d'actif à retraité.

PART DES PRESTATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE (2016)



Source : Commission des comptes de la sécurité sociale (septembre 2017)



En comparaison, la plupart des régimes spéciaux existant permettaient le versement de pensions plus élevées à partir d'un taux de calcul sans décote de 75 % et non de 20 ou 40 %...

Faute de parvenir à faire évoluer le régime général, les salariés ont imposé, dans les grandes entreprises et les branches, la création des régimes complémentaires était afin d'améliorer le niveau des retraites en portant le taux de remplacement au niveau de celui des régimes spéciaux grâce au cumul pension de base + pension complémentaire. Les régimes complémentaires ont été généralisés avec la création de l'ARRCO en 1961, puis rendus obligatoires en 1973.

Cela montre accessoirement comment le rendu médiatique, en évoquant les régimes spéciaux comme des régimes d'un autre temps, donne une image fautive de la réalité alors qu'ils sont des formes de régime général « abouti ».

L'exemple de l'IRCANTEC

Outre les 2 grands régimes complémentaires des entreprises du secteur privé (Arrco et Agirc), le 3^{ème} grand régime concerne les agents non titulaires de la Fonction publique (les contractuels). Il s'agit de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC).

A la fin des années 1940, la situation des cadres non titulaires de la FP (non affiliés à l'Agirc et donc sans retraite complémentaire), conduit le gouvernement à accepter la création d'un régime spécifique (décret du 12 décembre 1951) : l'Institution de Prévoyance des Agents Contractuels et Temporaires de l'Etat (l'IPACTE). Il s'agit d'un régime réglementaire qui ne concerne que les cadres (ingénieurs et agents assurant des fonctions de la catégorie A) non titulaires et travaillant à temps plein. Il fonctionnait par répartition avec un système de points de retraite acquis par des cotisations (8 % au total) sur le salaire compris entre 1 et 4 PSS*.

A leur tour, les non cadres non titulaires de la Fonction Publique ont obtenu la création, par un décret de 1959, d'un régime complémentaire : l'Institution Générale de Retraites des Agents Non Titulaires de l'Etat (l'IGRANTE). L'IGRANTE est un régime réglementaire qui fonctionnait aussi par répartition avec un système de Points de retraite acquis par des cotisations (8 % au total) assises sur le salaire situé sous le PSS. Ces 2 régimes (IPACTE et IGRANTE) ont été fusionnés par décret du 23 décembre 1970 pour former l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC) au 1er janvier 1971.

*Le plafond de la Sécurité sociale (PSS) sert au calcul des cotisations prélevées sur les salaires et à déterminer certaines prestations sociales, notamment les retraites de base et les retraites complémentaires.

L'IRCANTEC est donc un régime réglementaire (pas conventionnel comme l'ARRCO et l'AGIRC) de retraite complémentaire qui bénéficie aux agents contractuels de droit public cadres et non cadres.

En effet L'IRCANTEC concerne :

- les agents contractuels de droit public ;
- Les agents à contrat aidé recrutés à partir du 22 janvier 2014 par une personne morale de droit public ;
- les praticiens hospitaliers ;
- les titulaires de la FP sans droit à pension ;
- les élus locaux maires et adjoints (depuis 1973) ;
- Le président et les délégués du CNFPT (depuis février 1998) ;
- les conseillers régionaux, départementaux, municipaux et ceux délégués dans les conseils de communautés ... (1992) ;
- les membres du gouvernement (ministres et secrétaires d'Etat).

L'affiliation à l'IRCANTEC est ouverte à partir de 16 ans et pendant toute l'activité de l'agent. L'âge d'ouverture du droit à pension est aligné sur le régime général :

- 62 ans pour ceux nés à partir de l'année 1955 qui ont le nombre de trimestres requis ;
- 67 ans pour ce qui est de l'âge du taux plein sans condition (décote dans le cas contraire).

Les départs anticipés sont possibles avec taux plein dans les mêmes conditions que pour le Régime Général (carrières longues...). Il est possible d'anticiper jusqu'à 10 ans avant l'âge du taux plein sans conditions mais avec un coefficient de réduction définitif.

Depuis la réforme de 2008, le Conseil d'administration « paritaire » de l'IRCANTEC comprend 34 membres dont 16 représentants des personnels (dont un FSU), 16 représentants de l'Etat, des collectivités territoriales et des

hôpitaux ainsi que 2 personnalités qualifiées nommées par le gouvernement.

C'est ce Conseil d'Administration qui détermine les règles d'évolution des valeurs du Point retraite et leurs montants annuels. Voilà un des problèmes majeurs du régime à point : c'est un régime à cotisation définie et non à prestation définie.

Régime à prestation définie et régime à cotisation définie

Les régimes « à annuités », comme c'est le cas actuellement pour la plupart des régimes de retraite de base, sont des régimes « à prestations définies ». Dans un régime « à annuités » la pension est calculée à partir d'une durée d'assurance validée dans le régime, et d'un salaire de référence qui dépend des revenus d'activité.

Le principe est que, chaque année, l'assuré acquiert un montant de pension représentant un pourcentage (le taux de l'annuité) du salaire de référence.

.../...

Le taux maximum est de 50 % dans le régime général et de 75 % dans la plupart des régimes spéciaux.

Au départ à la retraite, la pension est ainsi égale à une part du salaire de référence proportionnelle à la durée d'assurance exigée.

La durée d'assurance englobe les périodes cotisées et les périodes d'inactivité validées sans versement de cotisation de l'assuré (majorations de durée pour enfants, chômage, service militaire, bonifications...) grâce à la solidarité. Le taux peut être réduit en cas de décote (voir la définition de la décote dans le Comprendre & Agir #5, page 36). Le salaire de référence peut être calculé sur la totalité du salaire imposable ou seulement sur le salaire liquidable (traitement dans la Fonction Publique), et sur une durée plus ou moins importante (6 mois dans les régimes spéciaux et donc dans la Fonction Publique Territoriale, 25 ans au régime général depuis la réforme Balladur). Il faut savoir que plus cette durée est longue et plus il y a de périodes non cotisées (temps partiel, maladie, chômage, etc.), plus le salaire de référence, et donc la pension, sont faibles.

Ces régimes sont dits « à prestations définies » car au travers des paramètres de calcul (connus à l'avance des cotisants), il y a un engagement sur le montant futur des pensions, généralement sur le *taux de remplacement* : chacun sait ce qu'il percevra à son départ.

En cas de problème financier, la variable d'ajustement réside dans les taux de cotisations : ils sont ajustés en fonction des évolutions démographiques pour maintenir l'équilibre financier et assurer les engagements pris. Il n'y a pas (en principe) de mesures réduisant les paramètres...

Certaines tendances politiques, encouragées par le MEDEF, quelques économistes, mais aussi certains syndicats de salariés, préconisent une réforme structurelle de grande ampleur notamment en substituant au système « à annuités » en vigueur dans les régimes de base, un système « à points » ou « à comptes notionnels » comme en Suède. Ces derniers sont des systèmes à cotisations définies.

Les régimes « à points » sont des régimes « à cotisations définies »

Dans les régimes "à points", l'assuré acquiert chaque année, avec les cotisations salariales et patronales, des points retraite qui vont se cumuler durant toute sa carrière. La contrepartie monétaire de ces points (pension) n'est connue qu'à la date de liquidation, en fonction de la « valeur de service » du point à cette date.

« Le montant de la pension est fonction du nombre total de points et de la « valeur de service » du point dont l'évolution est contenue au-dessous de l'indice des prix, ou même gelée... »

Cette *valeur de service* est également utilisée chaque année pour l'évolution des pensions des retraités. Nonobstant une évolution du tarif d'acquisition des points supérieure à celle du salaire, le cumul des points sur la carrière conduit quasiment à un nombre de points correspondant au salaire moyen de la carrière... Des mécanismes de solidarité existent cependant. En effet certaines périodes non cotisées donnent lieu forfaitairement à des points (maladie, maternité, accident du travail, chômage indemnisé...), mais il n'y a pas de minimum de pension.

Le montant de la pension est fonction du nombre total de points et de la « valeur de service » du point dont l'évolution est contenue au-dessous de l'indice des prix ou même gelée.

Ces régimes sont dits « à cotisations définies » car il n'y a d'ailleurs pas d'engagement sur son montant futur. Cependant, il y a engagement sur le niveau de cotisations : en cas de problème d'équilibre financier, ce sont généralement les prestations qui sont ajustées à la baisse notamment en jonglant avec les valeurs du point et par d'autres mesures tout aussi nocives que nous allons décrypter. Dans ces régimes il est impossible de connaître par avance sa pension...

Cela vous paraît flou ? Allez, on rentre un peu dans .../... les détails pour tout comprendre car c'est bien vers ce système que le Gouvernement entend nous mener. Pour preuve :



« Notre projet, ce n'est pas de changer encore une fois tel ou tel paramètre du système de retraites. Il n'est pas question de sortir de la répartition. (...) Il est de clarifier et de stabiliser les règles du jeu une fois pour toutes, en mettant en place un système universel, juste, transparent et fiable, dans lequel chacun bénéficie exactement des mêmes droits. (...) Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé (...) Les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires (...) seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires (...). Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance. L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu au fil des générations : plus besoin de réformes successives qui changent les règles et sont anxiogènes et source d'incertitude. Dans la durée, la réforme aura bien un effet financier en garantissant un équilibre sur le long terme. » - Emmanuel Macron (Programme En Marche)



Comment fonctionne un régime à points

Les régimes à points sont des régimes par répartition (et non par capitalisation), financés par des cotisations prélevées sur les salaires.

Les régimes à points sont très contributifs

Le nombre de points pris en compte pour le calcul de la pension est le reflet de la totalité de la carrière avec les « bonnes » périodes comme les « mauvaises » (précarité, temps partiel, chômage, maladie...). Ce qui revient à faire un calcul de la retraite sur le salaire moyen perçu (à condition que la valeur d'achat du point, c'est-à-dire le salaire de référence reste stable et n'augmente pas plus vite que le salaire) pendant toute la durée de l'activité et non sur les meilleures années. C'est donc à l'évidence pire que les 25 meilleures années du Régime Général, et bien évidemment très en deçà de la référence des 6 derniers mois de la Fonction Publique Territoriale...).

Exemple : si le salaire de Paul augmente régulièrement et double pendant la durée de la carrière (en euros constants, c'est-à-dire hors inflation), son salaire moyen ne sera égal qu'à 67 % de son dernier salaire. Alors si le salaire de référence (valeur d'achat du point) augmente plus vite que son salaire, ce qui est le cas depuis 1993, il aura de moins en moins de points et son taux de remplacement ne cessera de diminuer...

Un taux d'appel à 125 %, par exemple, signifie qu'une cotisation définie de 100 euros (salaire x taux de cotisation contractuelle) est financée en réalité par le cotisant à hauteur de 125 euros, tout en ne produisant que les droits d'une cotisation de 100 euros...

Les retraites des régimes à points sont-elles simples à calculer ?

Le champ lexical du Gouvernement à propos de la réforme à venir vise l'argument de la facilité, de la clarté et de la transparence. En surface effectivement la retraite à points est basée sur un calcul simple : Pension = valeur du point X nombre de points.

La simplicité de cette formule est d'ailleurs un argument de « vente » de ses promoteurs et défenseurs, y compris parfois syndicaux. Pourtant lorsque nous y regardons de plus près le système est aussi complexe que ce qu'il est peu médiatisé.

En effet, il faut savoir que pour équilibrer financièrement les régimes à points, les gestionnaires ont la possibilité, comme dans tous les régimes, de relever les taux de cotisations.

Jusqu'ici rien d'original. Mais dans les régimes à points, ils peuvent le faire sans que cela engendre l'accroissement des droits des futurs retraités : effectivement le fait de relever le taux d'appel, qui accroît les cotisations effectives, n'augmente pas le nombre de points !

Les régimes à points servent à contenir l'évolution des pensions

« Il y a trop d'hommes politiques qui jouent avec l'affaire des retraites et qui font miroiter des choses formidables, par exemple ce que l'on appelle les retraites par points. Le système de retraite par points j'y suis favorable mais il ne faut pas faire croire aux français que ça va régler le problème de retraite. Le système par points cela permet en réalité une chose, qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet de baisser chaque année le montant des points, la valeur des points, et donc de diminuer le niveau des pensions... ».

François Fillon - Fondation Concorde, « Petit-déjeuner en présence de François Fillon », 9 mars 2016.

Le candidat malheureux de la dernière présidentielle dit vrai : c'est parce que qu'il est possible de « jouer » avec la double valeur du point (le prix d'achat par le salarié et le prix de liquidation) que ce régime plait tant au monde économique et aux politiques libéraux.

Effectivement, le monde économique, le MEDEF en tête, veut éviter à tout prix l'augmentation de leurs cotisations pour préserver les dividendes. Parce que le système par point est un système à cotisation définie (et non à prestation définie), il représente une opportunité sans précédent pour parvenir à en diminuer les coûts facilement, en jouant sur la valeur du point.

Pour cela, ils ont un moyen peu visible : différencier l'évolution des deux valeurs du point !

- Augmenter le salaire de référence (c'est-à-dire le coût d'achat du point) d'un taux supérieur à l'évolution moyenne des salaires : cela permet de diminuer le nombre de points acquis par le salarié... pour une même rémunération !
- Contenir la valeur de service du point retraite en l'augmentant non seulement moins que les salaires, mais surtout moins que l'évolution des prix (voire en la gelant...). Ceci permet de réduire le montant des pensions à venir et surtout de limiter l'évolution des pensions actuelles et donc de réaliser des « économies » substantielles immédiates !

En clair c'est une baisse du rendement qui peut être visée, c'est-à-dire l'augmentation plus rapide du salaire de référence (le prix d'achat du point) que la valeur de service (la valeur du point qui est restitué à la retraite).

Le rendement correspond au montant de la retraite pour 1 € de cotisation : il est égal au rapport entre la valeur de service du point (valeur de liquidation) et le salaire de référence (prix d'achat du point). Et si l'on prend l'exemple des retraites à points déjà existantes que sont les retraites complémentaires ARRCO, AGIRC et IRCANTEC, elles ont vu, entre 1993 et 2018, leurs rendements baisser de 32,6% à 35,4% !

.../...



Cela signifie par exemple que pour une complémentaire ARRCO une cotisation contractuelle de 1 € donnait 11,1 centimes d'€ de retraite en 1993 et qu'en 2018 avec 1€ de cotisation on n'a que 7,48 centimes d'€ de retraite...

Y compris pour les fonctionnaires !

En 2005 est née la Retraite Additionnelle pour la Fonction Publique (RAFP) qui est un régime par point obligatoire de la Fonction Publique. Et celui-ci est par contre un régime par capitalisation, c'est-à-dire que les recettes sont placées sur les marchés financiers. Compte tenu de son jeune âge la RAFP a engrangé beaucoup plus de recettes que de dépenses puisque le régime monte en charge progressivement. En 2017 il y avait 25 milliards d'euros dans ses caisses. Notez que la FSU a toujours été opposée à ce système complémentaire. Cependant, dans le conseil d'administration, elle plaide pour que les placements soient des investissements durables et éthiques, et en faveur des fonctionnaires, en particulier dans le logement.

À l'image des régimes à points déjà existants, son rendement baisse d'année en année. En effet, à sa création en 2005, un euro cotisé donnait droit à une rente annuelle de 4 centimes d'euros, soit un « rendement technique » de 4%. En 2017, ce rendement est de 3,73%, et ce dans un silence assourdissant...

S'agissant des retraites complémentaires, les manipulations dont ont fait l'objet les valeurs d'achat et de service des points n'ont jamais été médiatisées ni expliquées.

La retraite à points comme garantie d'un « équilibre » exclusivement atteint sur le dos des salariés.

A l'image des retraites à points existantes, la réduction des pensions et/ou le recul de l'âge de départ seront les seules variables de l'équilibre financier d'un régime à points qui ne soit jamais déficitaire. Par conséquent, à défaut d'augmentation des cotisations patronales, les salariés français auront le choix (comme les salariés suédois) entre partir avec une retraite ne leur permettant pas de subvenir à leurs besoins, ou travailler toujours plus longtemps... s'ils le peuvent !

Les régimes complémentaires à points ont permis dans un 1er temps aux syndicats des employeurs et au pouvoir politique de bloquer toute évolution du régime général de Sécurité sociale. Dans un second temps, y compris avec l'assentiment de certaines organisations syndicales, ils ont prôné « l'efficacité » du système à points pour que s'impose l'idée d'un système de retraite faussement équitable, leur permettant de diminuer les pensions si besoin, et ce, en toute discrétion.

En somme, toute votre vie vous cotiserez pour des points, et à la fin de votre carrière, vous solderez votre compte de points : tel nombre de points ouvre le droit à tel niveau de pension de retraite.

Une mesure d'apparence technique et indolore, mais qui cache en fait un changement énorme : le « point » n'aura pas de valeur définie par avance, celle-ci fluctuera en fonction de la démographie, de la croissance, ou du lobbying du monde économique et pourra même baisser en euros courants. En somme, vous ne serez jamais assuré de votre niveau de retraite, même si vous cotisez généreusement toute votre vie.

La réduction des pensions, comme cela est le cas depuis trente ans pour les régimes complémentaires à points, contribuera à paupériser les retraités dont les besoins devront dans le meilleur des cas être comblés avec de l'argent public si nécessaire. Une retraite à point, c'est l'illusion pour les millions de salariés d'une cotisation qui les mettra à l'abri du besoin une fois à la retraite. L'incertitude amenée par la retraite à point, c'est en réalité le travail à vie.

La retraite à point comme tremplin vers la capitalisation ?

On l'a dit et on le répète : la retraite à points est une retraite par répartition. Cependant dans le scénario le plus probable (le même depuis plus de trente ans) les cotisations ne vous garantiront plus une retraite « paisible » à un âge décent. Alors, le monde de la

finance ne manquera pas de vous proposer (pour les cadres et salariés les mieux rémunérés) des cotisations « volontaires » à des fonds de pension (fonds de placement individuel à risque car spéculatif). La coexistence d'un régime général unique et à points, peu coûteux en termes de cotisations patronales, et d'un complément de retraite assurantiel et spéculatif, sonnerait le glas de la protection sociale universelle voulue à la Libération par le Conseil National de la Résistance et tant décriée par les milieux économiques.

Les inégalités femmes hommes, un fait persistant

En France, le salaire des femmes est en moyenne de 24 % moins élevé que celui des hommes : carrières ralenties, emplois moins rémunérés, plus précaires, temps partiels, périodes de chômage... Quand elles sont retraitées, la pension amplifie les inégalités de revenus tout au long de la carrière des femmes : en moyenne 40 % d'écart entre hommes et femmes sur la pension de droit direct. Cet écart se réduit un peu avec les nouvelles générations de femmes, plus nombreuses sur le marché du travail et qui ont des carrières plus longues, mais les inégalités demeurent. Avec un régime par points, ces inégalités seront aggravées puisque l'intégralité de la carrière sera prise en compte et les carrières interrompues (qui touchent très majoritairement les femmes) seront par conséquent davantage pénalisées. Le régime général comme le code des pensions attribuent des « avantages familiaux » ou « des droits conjugaux » qui permettent partiellement de réduire cet écart.

« Une retraite à point, c'est l'illusion pour les millions de salariés d'une cotisation qui les mettra à l'abri du besoin une fois à la retraite. L'incertitude amenée par la retraite à point, c'est en réalité le travail à vie »

La mise en place d'un système universel à points (comme en comptes notionnels) obligerait à revoir tous les dispositifs dits de « solidarité » comme les droits familiaux ou la réversion, au risque d'un alignement vers le bas. La FSU récuse toute mesure qui viserait à réduire globalement, et sans aucune compensation, les droits des salariés en matière d'avantages familiaux et conjugaux.

Quel impact supplémentaire pour les fonctionnaires ?

Dans le système actuel, la retraite se constitue en comptabilisant des annuités. « *Un euro cotisé donnerait les mêmes droits* » selon le Président. Dans ce système espéré par Emmanuel Macron, on cotiserait sur l'ensemble des salaires, indemnités, primes, heures supplémentaires, alors qu'actuellement pour les fonctionnaires, tout ce qui ne relève pas du salaire indiciaire n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la pension (sauf sous forme de régime additionnel par le RAFP, même si de nombreuses primes ne sont pas prises en compte en totalité car plafonnée à 20% du traitement).

La prise en compte des débuts de carrière pour l'attribution des points diminuera de manière significative le niveau des pensions. Cela signifierait la fin du code des pensions qui est pourtant un élément du statut. En effet le calcul actuel de la pension de retraite sur les 6 derniers mois est lié au statut et à la notion de carrière. Aussi, compte tenu de la linéarité des carrières des fonctionnaires, la prise en compte de points reviendrait à prendre en compte le salaire moyen de toute une carrière et se traduirait, quel que soit le grade, par une forte baisse des pensions. En outre, les changements de grade se font le plus souvent en seconde partie de carrière et permettent d'accéder à des indices plus élevés (d'où l'intérêt de conserver la référence aux 6 derniers mois). Plus fondamentalement, s'attaquer à la notion de carrière, c'est revenir sur toute une conception de la Fonction publique. Parce qu'il est au service de l'intérêt général, le fonctionnaire ne doit pas avoir à « négocier » son augmentation de salaire auprès de son supérieur hiérarchique, c'est là la raison de son droit à une carrière.

Par ailleurs, initialement, une bonification d'une année par enfant était attribuée aux femmes fonctionnaires. La réforme de 2003 en a durci les conditions d'attribution et l'a supprimée pour les enfants nés après le 1er janvier 2004. Désormais, l'arrivée d'un enfant en cas de maternité permet seulement de réduire la décote à la hauteur de deux trimestres. Les femmes fonctionnaires ne bénéficient donc plus des mêmes droits qu'au régime général (deux années par enfant). Quelle harmonisation sera proposée ?

Des questions en suspens...

Certaines périodes ne sont pas soumises à cotisations (maladie, chômage, maternité, congés familiaux, temps partiel, grèves...), on peut donc s'interroger sur le maintien ou non d'un droit à retraite. Et si c'est le cas, qui financera ?

Qu'en sera-t-il du minimum contributif qui bénéficie à 4,9 millions (38 %) de salariés du régime général ? Et des minima de pension des régimes spéciaux puisque nous allons vers leur suppression ?

Que deviendra la pension de réversion ? Aujourd'hui elle

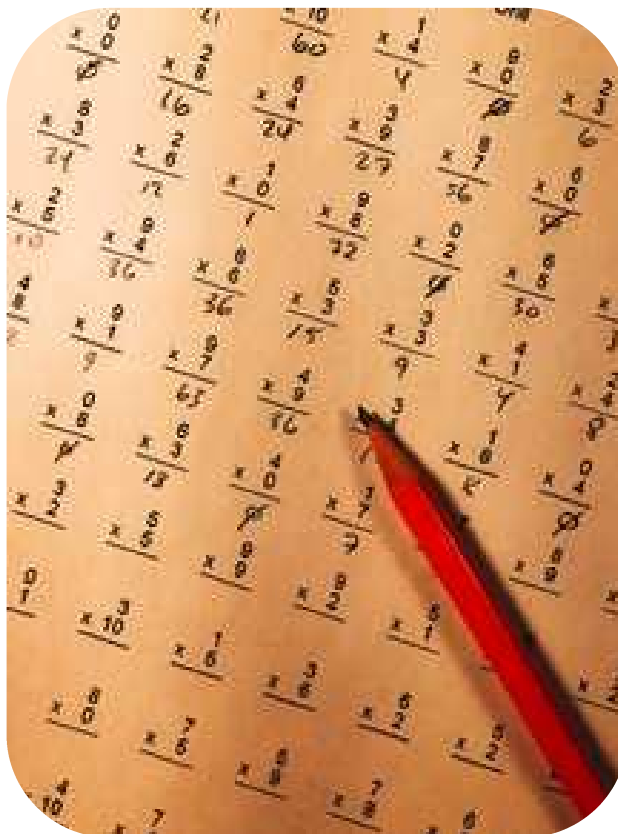
bénéficie à 4,6 millions de personnes (essentiellement des femmes) parmi lesquelles 1,1 millions n'ont pas de pension personnelle de droit direct... Ces veuves seront-elles transférées sur le « *minimum vieillesse* » (un minima social avec récupération sur succession) comme certains le préconisent ? Ou leur réversion sera-t-elle financée par une baisse de la pension du conjoint retraité comme cela se fait dans certains pays ?

Le nouveau système annoncé ne sera pas plus égalitaire : en calculant sur l'ensemble des années d'activités (alors qu'actuellement c'est sur les 25 meilleures années dans le privé et sur les 6 derniers mois dans le public), on favorise, en termes relatifs, ceux qui ont eu des carrières longues mais « plates », et défavorise ceux dont les revenus ont progressé

durant la vie active. Par ailleurs il handicaperait lourdement ceux qui ont subi des périodes de chômage.

La question de la retraite est évidemment liée à celle du travail et des cotisations employeurs. Ces derniers ont vu leurs entreprises se mécaniser, se robotiser et pour beaucoup leur besoin en main d'œuvre fondre sous le soleil des progrès techniques ou se mondialiser. Le système de retraite à point fait perdre de vue la question de la répartition des richesses produites entre actifs et retraités, et au-delà, celle de la répartition entre travail et capital. La question de la répartition des richesses reprend souvent l'idée très médiatique selon laquelle il faut « récupérer sa mise » qui représente en réalité un formidable instrument de diminution de la part de socialisation des richesses que représente la retraite. En moyenne, on estime qu'actuellement les retraités récupèrent environ 1,6 fois ce qu'ils ont versé.

.../...



Or, les retraités n'ont-ils pas permis, par leur travail, que les richesses s'accroissent et que la société dans laquelle ils vivent ait donc désormais la capacité de prélever davantage sur les richesses produites ? Est-il anormal que le niveau de vie évolue parallèlement à celui des actifs ?

Avec les retraites par points, tout est individualisé et le risque est grand qu'il n'y ait plus de discussion politique sur l'âge de la retraite, la durée de cotisation, le taux de remplacement, le financement, la solidarité, etc.

A l'aide des deux articles détaillés que nous avons voulu consacrer à ce sujet dans ce numéro et le numéro précédent (voir Comprendre & Agir #05 page 28) nous avons tenté (et espérons avoir réussi...) de rendre ce sujet, fondamental pour nos vies et celles des générations à venir, accessible à tous. Pour nous, l'enjeu était de taille : il ne devait pas être galvaudé et laissé, soit à un débat de faux experts et de vrais lobbyistes, soit en faisant l'objet d'incantations idéologiques contre-productives qui desservent notre objectif d'émancipation des salariés. Cette réforme sera bien entendu une préoccupation majeure du premier semestre 2019 (et peut-être du suivant), et nous souhaitons donner le temps à tous les agents de la collectivité de se saisir du sujet, de l'appréhender dans toute sa complexité et de se donner le temps de la réflexion, de la lecture, du débat d'idées. Nous reviendrons dès le début de l'année 2019 sur cette thématique et ses enjeux au regard des prochaines annonces gouvernementales.

En effet, comme indiqué en introduction, le Haut-commissariat à la réforme des retraites a confirmé ces derniers jours la volonté de faire évoluer les régimes de retraites actuels vers un système « universel » à la place des 42 régimes actuels. Mais si le gouvernement veut faire « plus simple » et « plus juste », nous affirmons nous que la simplification n'est pas toujours synonyme de justice.

Il apparaît clairement que ce nouveau système sera défavorable aux salariés français et particulièrement aux fonctionnaires. En effet, leurs meilleurs salaires étant en fin de carrière, l'abandon du calcul de la pension sur les 6 derniers mois au profit d'un calcul sur l'ensemble d'une carrière sera pénalisant. Sans compter qu'un tel système doit reposer sur une politique de revalorisation salariale constante. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui dans la Fonction publique !

Et ce n'est pas l'intégration des primes dans ce calcul qui compensera les pertes occasionnées.

Dans la Fonction publique, les primes sont versées de manière très inégalitaire entre les catégories, et notamment entre les femmes et les hommes, toujours au détriment des femmes !

Il reste aussi à ce stade beaucoup d'incertitudes sur la manière dont les solidarités seront organisées. Faire financer par une « cotisation » à part (CSG, TVA sociale...) les pensions de réversion, les droits familiaux, etc, aujourd'hui financés par les cotisations de l'ensemble des assurés, peut fragiliser leur évolution.

Par ailleurs, si le Haut-commissariat a confirmé l'âge minimum de départ garanti à 62 ans, les éléments de calcul du nouveau système pourraient de fait minorer le niveau des pensions rendant les 62 ans, et même les 63 ans en « âge pivot », purement théoriques. Aussi la FSU revendique un retour à la

possibilité de départ à la retraite à 60 ans et l'annulation de la décote.

Nous déplorons qu'aucune mesure d'amélioration du niveau des pensions ne soit prévue à ce stade. Nous continuons de demander que des mesures soient indexées sur l'évolution des salaires, et donc à rebours de la politique de gel des pensions menée actuellement.

Pour la FSU, renouveler le contrat entre les générations suppose un accord sur le niveau futur des pensions et donc sur leur financement. Cela nécessite de préciser aussi la prise en compte des droits familiaux et conjugaux, l'extension à des droits nouveaux (prise en compte des années d'étude, du statut des aidants...) et de garantir une évolution des pensions parallèles à celle des salaires. De plus avec l'augmentation du nombre de retraité-es, la France doit consacrer une part plus importante des richesses qu'elle produit (valeur ajoutée) à la redistribution envers ces derniers. Cela pose la question du financement des retraites, mais aussi du niveau des salaires, de l'emploi et du chômage, des délocalisations, de l'évasion fiscale, etc. Enfin, dans les discussions qui vont se poursuivre, la FSU défendra un scénario durable et solidaire, du système de retraites par répartition. Elle rappelle son attachement au code des pensions et s'opposera à sa disparition programmée en 2025. La FSU demande au gouvernement de mener un dialogue social à la hauteur des enjeux et d'ouvrir rapidement les discussions au sein de la Fonction publique.

À suivre en 2019...

LA FSU TERRITORIALE

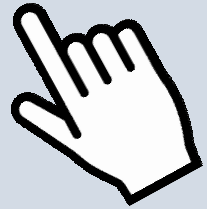
fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04



www.snuter34fsu.fr



Accéder à la



du
Conseil
Départemental
de
l'Hérault

en toute
liberté !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



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

La Protection de l'enfance en crise ?



Mouvement en faveur de la protection de l'enfance à l'initiative de la section FSU du conseil départemental de la Haute-Vienne

An'en point douter, la Protection de l'Enfance est une compétence régalienne des départements. Il n'empêche qu'elle subit de nombreux coups de butoirs, certes du fait de contraintes budgétaires, mais aussi de la confrontation entre Etat et Départements.

Car s'il s'agit si c'est bien une compétence obligatoire, l'accès au dispositif de protection n'est pas un droit systématique, contrairement au RSA, à l'APA ou la PCH. L'admission à l'aide sociale à l'enfance reste dépendante d'une évaluation sociale et éducative de la situation du mineur et de sa famille, mais aussi très directement d'une décision individuelle du Président du Conseil départemental ou de son délégué.

De ce fait, dans cette période particulière de pressions budgétaires que vivent les départements, la politique de l'enfance, tant dans ses volets de protection administrative que judiciaire, subit des vents contraires.

.../...

LA FSU TERRITORIALE

 fsu@herault.fr

04.67.67.77.04

www.snuter34fsu.fr

D'abord dans le domaine de la prévention spécialisée

Nombre de départements ont réduit leurs interventions dans le cadre de leurs missions pourtant clairement édictées dans le code de l'action sociale et des familles : « *dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et dans les lieux où se manifestent des risques d'inadaptation sociale, le département participe aux actions visant à prévenir la marginalisation et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles, qui peuvent prendre une ou plusieurs des formes suivantes : [...] 2° Actions dites de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu [...]* ».

En effet, la jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Nantes a bien dernièrement rappelé le caractère obligatoire de la prévention spécialisée, mais elle ne dit rien sur l'implication des communes dans sa mise en œuvre et laisse le choix aux départements d'en définir la cartographie. De ce fait, il n'est pas rare de voir des secteurs sous-dotés ou une mission réorientée vers la prévention de la délinquance plutôt que celle historique des marginalisations sous prétexte d'affichage politique (lutte contre la radicalisation, etc.). Dans certains secteurs, la crise de légitimité se solde par la fermeture pure et simple de certains services, sacrifiés sur l'autel de la rentabilité du social.

Ensuite, dans la prise en charge des Mineur.e.s Non Accompagné.e.s.



Compétence également obligatoire du Département tributrice des flux migratoires, elle connaît une hausse des prises en charge, et donc des financements alloués, sans précédent.

Comme la loi le prévoit, il revient à chaque département de mettre en place l'accueil provisoire d'urgence de toute personne se déclarant mineure et privée temporairement ou définitivement de la protection de sa famille.

Dès la connaissance d'une telle situation, le département doit évaluer la minorité du jeune et sa

situation d'isolement, puis notifier une décision d'admission ou de non-admission au bénéfice de l'aide sociale à l'enfance.

L'isolement étant difficilement contestable, les principaux refus de prise en charge concernent l'âge et le très contesté dans tous les pays et par tous les scientifiques test osseux qui, rappelons-le, ne peut se réaliser qu'avec l'accord du jeune et sur demande de la justice.

Au lieu d'appliquer la présomption systématique de minorité tel que le droit et les Conventions internationales le réclament, la suspicion prédomine et il n'est pas rare comme dans l'Hérault de voir les refus de prise en charge au civil se doubler d'une poursuite du jeune au pénal.

De manière assez lamentable, des conseils départementaux profitent de la précarité et de l'isolement de l'étranger pour lui imposer une sanction pénale bien éloignée de l'universalisme affiché du souci de protection des mineurs. Et le département de l'Hérault n'est pas en reste dans cette surenchère sécuritaire qui fait de l'étranger un ennemi régulier de la France.

Mais aussi, la prise en charge des Jeunes Majeurs

Le 5 Juillet 1974, l'âge de la majorité civile est abaissé de 21 à 18 ans.

Pour pallier les effets non désirés de cette loi sur la prise en charge des jeunes dits alors « en danger », le Gouvernement institue en 1975 une protection judiciaire dans un cadre civil et une protection administrative des jeunes âgés de 18 à 21 ans. La protection administrative est transférée aux départements en 1986.

Mais force est de constater que le décret de 1975 sur la protection judiciaire tombe en quasi-désuétude, puisque la Protection judiciaire de la jeunesse est recentrée à partir de 2005 sur le soutien aux mineures et mineurs auteur.e.s d'actes de délinquance. Le financement des mesures judiciaires civiles pour les jeunes majeur.e.s, après avoir régulièrement diminué, a été quasiment supprimé.

En ce qui concerne les départements, la protection des jeunes de 18 à 21 ans est dans un flou juridique qui amène à considérer cette mission comme facultative.

Selon le Code de l'Action Sociale et des Familles, la présidente ou le président du conseil départemental n'est pas dans l'obligation de prendre en charge, au titre de l'aide sociale à l'enfance, des majeures ou des majeurs âgé.e.s de moins de vingt et un ans.

En effet, l'article L. 222-2 de ce code dispose que l'aide à domicile « **peut être accordée aux mineurs émancipés et aux majeurs âgés de moins de vingt et un ans, confrontés à des difficultés sociales qui nuisent gravement à leur développement...** ». De même, l'article L. 222-5 prévoit que « **peuvent être pris en charge à titre temporaire par le service chargé de l'aide sociale à l'enfance les mineurs émancipés et les majeurs âgés de moins de vingt et un ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisants** ».

Se pose alors de nouveau la question de l'évaluation sociale et éducative de « *la gravité des difficultés sociales et des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisants* » et de la place qu'on lui accorde dans la prise de décision.

Dans une période de recherche d'économie et de concurrence entre publics (les MNA coutent chers donc pour « compenser », on réduit les prises en charge Jeunes Majeur.e.s), les départements attribuent l'aide aux jeunes majeur.e.s d'une manière facultative, différenciée et parfois discrétionnaire. Le département de l'Hérault peut se montrer comme une exception positive au regard du nombre de départements qui refusent toute contractualisation. Mais cet aspect positif ne doit pas faire oublier que les AEDJM font l'objet d'un refus quasi systématique dans l'Hérault, alors que ce sont les premières et les moins coûteuses des mesures de prévention pour les jeunes adultes.

Le paradoxe est que l'accès à l'autonomie des jeunes tend à reculer et se construit sans étapes de transition. Or, les jeunes qui ont connu une prise en charge au titre de l'Aide sociale à l'Enfance, celles et ceux qui, potentiellement, ont le moins de ressources pour accéder à cette autonomie, sont celles et ceux auxquelles on accorde le moins de chances du fait d'une injonction « sèche » à l'autonomie à 18 ans, sans préparation.

Nous sommes de plus en plus dans une lecture restrictive de la loi sur la Protection de l'Enfance, qui se traduit par :

- une baisse des prises en charges, quelle qu'en soit la forme, une diminution de durée des contrats jeunes majeurs, des difficultés de prises en charge de formations longues ;
- des sorties « sèches » à 18 ans ;
- des jeunes sans logement ni hébergement.



L'enquête ELAP (Etude Longitudinale sur l'Accès à l'Autonomie après le Placement)

Elle a pour objectifs de répondre à un manque de connaissance chiffrée des conditions de sortie des jeunes placés par l'aide sociale à l'enfance, de décrire les caractéristiques des jeunes de 17 à 20 ans placés en protection de l'enfance et de mieux connaître leurs conditions de vie dans le placement à la veille de leur sortie puis quelques mois après celle-ci. Plus de 1600 jeunes de 7 départements ont été rencontrés. Le constat est clair : le contexte politique actuel de la protection de l'enfance concernant le passage à l'âge adulte des enfants placés a tendance à aller à contre-courant de l'allongement de cette période de la jeunesse. 36% des jeunes interviewés considèrent que la prise en charge ASE s'est terminée trop tôt.

Des enquêtes objectivent l'état des lieux

Selon l'ONED (« L'accompagnement vers l'autonomie des jeunes majeurs » - Janvier 2015), cette aide :

- est souvent conditionnée par le fait que la ou le jeune ait un projet scolaire et professionnel atteignable à court terme ; qu'elle ou il/elle ait été pris.e. en charge par l'ASE pendant sa minorité durant une durée minimale ; qu'elle ou il ait établi ne pouvoir compter sur sa famille pour assurer sa prise en charge sociale et financière ou qu'elle ou il ait préalablement épuisé ses possibilités d'obtention d'aides de droit commun ;
- est accordée pour une durée limitée, souvent de 6 mois renouvelable une fois ;
- varie selon les départements pour des situations de jeunes majeurs pourtant égales (les taux de prise en charge selon les départements pour les 18-21 ans varient de 9 % à 21,4 %).

« Dans une période de recherche d'économie et de concurrence entre publics, les départements attribuent l'aide aux jeunes majeur.e.s d'une manière facultative, différenciée et parfois discrétionnaire »

Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) dans son avis « Prévenir les ruptures en parcours de Protection de l'Enfance » publié en Juin 2018 n'hésite pas à employer les termes de « gâchis économique et social et de non-sens éducatif ». Il constate le décalage manifeste entre la situation souvent alarmante des jeunes et leur relative invisibilité dans l'agenda politique, ce qui s'apparente à un angle mort des politiques publiques.

On notera, parmi les nombreuses préconisations émises, celle de « *modifier le droit commun en garantissant, pour chaque jeune de 18 ans, sortant ou non de l'ASE, un parcours d'accompagnement vers l'insertion assorti d'une garantie de ressources, soit créer un droit spécifique pour les jeunes majeurs sortants de l'Aide sociale à l'enfance (ASE) consistant*

en une prise en charge jusqu'à la fin des études ou le premier emploi durable (CDD de plus de 6 mois ou CDI), cofinancée par l'Etat et les départements ».

Mais l'Etat et les Départementaux sauront-ils investir dans ces parcours d'avenir dans un réel dialogue ? En ont-ils ne serait-ce que la volonté ? Le plan Pauvreté, s'il aborde cette question, n'y apporte globalement pas de réponse. Il prévoit pour l'Etat « de contractualiser » avec les Départements, mais sur quels principes et sur quelles bases ? En tout cas, le droit commun n'est pas modifié...

L'Enquête Aide sociale de la DREES

Elle met en lumière trois grandes catégories de départements au 31 décembre 2016. Tout d'abord, il y a une très grande majorité de départements (plus de 70) dont les Actions Educatives à Domicile (AED) en faveur des 18-21 ans représentent moins de 5 % des AED au bénéfice des jeunes qui n'ont pas encore 18 ans. Plus de 20 départements ne proposent aucune AED pour les jeunes ayant atteint la majorité.

Il y a ensuite d'autres départements (18) pour lesquels ce taux est compris entre 5% et 15 %. Enfin, il y a 8 départements au-delà de 15 % dont 5 au-dessus de 30 % et 2 au-dessus de 40%.

En conclusion, une chose est sûre : arrêtons les concurrences stériles entre « publics » de l'Aide Sociale à l'Enfance et/ou entre Prévention et Protection. Arrêtons les concurrences stériles entre l'Etat et les départements qui n'ont d'autre objet de répondre à une rigueur budgétaire qui n'est jamais en faveur d'un lien social de qualité. Arrêtons d'afficher l'universalisme de la protection de l'enfance pour se retrancher dans des réalités discriminatoires de traitement des difficultés rencontrées par les mineurs et les jeunes majeurs. Arrêtons...

Vivre la monoparentalité en situation de précarité

Aujourd'hui, 23% des familles sont monoparentales. Ce nombre a plus que doublé depuis le début des années 1980, en raison de l'accroissement des séparations et des divorces de couples avec enfant(s). Selon l'Insee, l'expression "famille monoparentale" fait référence à un parent vivant sans conjoint avec un ou plusieurs enfants. La catégorie des familles monoparentales recouvre des situations variées (veuvage, maternité célibataire, séparation), mais les ruptures d'union sont à l'origine des trois quarts des foyers monoparentaux.

La monoparentalité, dans certains cas, se cumule avec des facteurs dits de "vulnérabilité" : jeunesse du parent, faible niveau de formation, faible revenu, risque accru de chômage et de précarité de l'emploi. Les familles monoparentales sont particulièrement concernées par la précarité : 34,9% d'entre elles, soit deux millions de personnes, disposent de revenus inférieurs au seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian, contre 11,8% des personnes vivant en couple. Elles sont aussi 27% à être touchées par la pauvreté en conditions de vie.

Dans ce contexte, la Cnaf a lancé, en 2014, un appel à projets de recherche invitant à investiguer les relations entre monoparentalité et situation de précarité, et plus particulièrement la catégorisation des familles monoparentales, leur vécu quotidien et celui de leurs enfants en situation de précarité, ainsi que le rôle de leurs proches et de la solidarité familiale...

Cnaf - Revue des politiques sociales et familiales, n°127 - 2018-10-18
<http://www.caf.fr/presse-institutionnel/recherche-et-statistiques/publications/revue-des-politiques-sociales-et-familiales/revue-des-politiques-sociales-et-familiales-ndeg-127>

Pourquoi et comment valoriser la place des pères ?

Pourquoi s'intéresser aux pères ? Tout d'abord parce qu'ils sont 6,7 millions de pères d'enfants mineurs (sans compter tous les autres). Ensuite parce qu'on les entend peu et que peu d'études traitent de la paternité. D'ailleurs quand on les écoute, ils disent avoir l'impression qu'on ne s'intéresse pas (ou mal) à eux. Nombre d'entre eux s'impliquent déjà auprès de leurs enfants, et aspirent à s'impliquer davantage.

L'intérêt des enfants est une autre raison, car la qualité et le maintien du lien avec les deux parents est un droit et une richesse.

Enfin, bien sûr, il y a un enjeu d'égalité femmes-hommes car des pères plus investis dans la vie familiale ce sont aussi des mères qui pourront davantage s'appuyer sur les hommes et repenser plus librement leur place au sein et en dehors de la famille.

Au sommaire:

- 1) Changer les mentalités pour que les hommes soient davantage considérés comme des parents
- 2) Rééquilibrer la répartition des tâches parentales en encourageant les pères
- 3) Maintenir et sécuriser le lien paternel quand il est fragilisé

UNAF - 2018-10-11 - <https://www.unaf.fr/>

Les inégalités scolaires sont visibles dès l'âge de dix ans

Le rapport « Equity in Education: Breaking down barriers to social mobility » montre qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données comparables, plus des deux tiers de l'écart de résultats scolaires observé à l'âge de 15 ans et environ deux tiers de l'écart constaté chez les 25-29 ans avaient déjà été relevés chez les enfants de 10 ans.

Le rapport met en évidence un lien étroit entre le profil socioéconomique de l'établissement scolaire et les résultats des élèves : ceux qui fréquentent des écoles plus avantagées réussissent mieux les épreuves PISA. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 48 % des élèves désavantagés fréquentaient des établissements au profil socioéconomique également désavantagés en 2015 et il n'y a pas eu d'évolution notable des niveaux de ségrégation dans la plupart des pays au cours des dix dernières années.

En moyenne dans les pays membres, les élèves issus de milieu défavorisé qui fréquentent des établissements privilégiés obtiennent 78 points de plus que ceux qui fréquentent des établissements désavantagés, soit l'équivalent de près de trois années scolaires.

C'est en Belgique, en Bulgarie, en France, en Hongrie, aux Pays-Bas, en République slovaque et en Slovénie que la corrélation entre le profil socioéconomique de l'établissement et les résultats scolaires est la plus forte : les élèves qui fréquentent des établissements privilégiés obtiennent plus de 130 points de plus en sciences que ceux des établissements défavorisés.

Le rapport étudie également l'incidence du bien-être sur les résultats. Il montre que dans les pays de l'OCDE, parmi les élèves de milieu modeste, un sur quatre environ est "résilient d'un point de vue émotionnel et social", autrement dit il se déclare satisfait de sa vie, se sent socialement intégré à l'école et ne souffre pas d'anxiété face aux examens.

Réussite scolaire et bien être vont souvent de pair - les élèves de milieu défavorisé qui sont résilients d'un point de vue socio-émotionnel ont généralement des performances plus élevées. Cela peut s'expliquer parce qu'une meilleure réussite scolaire a des effets bénéfiques sur l'estime de soi, mais suggère aussi inversement qu'aider les élèves à adopter une attitude et un comportement positifs vis-à-vis d'eux-mêmes et de leur scolarité pourrait les aider dans leurs apprentissages.

Le rapport juge essentiel de développer la scolarisation précoce, en particulier pour les enfants issus de familles modestes, afin de favoriser l'acquisition des aptitudes sociales et émotionnelles indispensables pour la suite de leur parcours scolaire. Les pays devraient également allouer des ressources ciblées supplémentaires sur les élèves et les établissements scolaires défavorisés et réduire la concentration d'élèves de familles modestes dans les établissements scolaires.

Les enseignants doivent être davantage soutenus de manière à pouvoir déterminer les besoins de leurs élèves et gérer la diversité au sein de leurs classes, établir des relations solides avec les parents et encourager ces derniers à s'investir davantage dans les études de leurs enfants. Les enseignants peuvent également favoriser le bien-être de leurs élèves et créer un cadre d'apprentissage positif pour l'ensemble des élèves en soulignant l'importance de la persévérance et en encourageant leurs élèves à se soutenir les uns les autres, par exemple au moyen de programmes de tutorat par les pairs...

OCDE - 2018-10-23 - <http://www.oecd.org/fr>

ENFANTS

ARKEO

Revue mensuelle ARKEO: La grande Histoire à portée d'enfant

Grand coup de cœur pour la revue ARKEO des éditions FATON. Il s'agit d'une revue mensuelle à destination des enfants entre 7 et 11 ans. Elle traite de l'histoire et de la mythologie d'une façon ludique et très pédagogique sans en avoir l'air.

A lire avec vos enfants ou a leur piquer dès qu'ils dorment (pour réviser vos classiques!) , vous serez invités le temps d'une lecture , au temps des romains, des grandes découvertes, chez les vikings.....

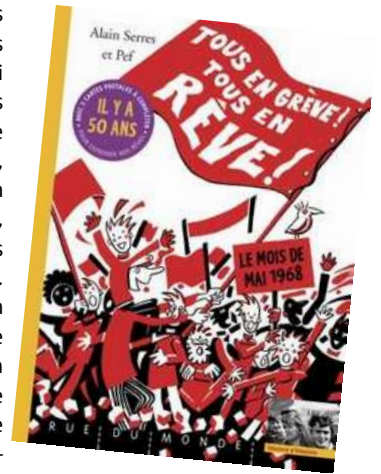
On est vraiment immergé car les personnages célèbres parlent à la première personne du singulier et ils ne manquent pas d'humour.

Bref, à découvrir en kiosque au numéro ou en abonnement.



Tous en grève, tous en rêve !

Cinquante ans après mai 68, Pef signe les illustrations d'un joli livre qui retrace les événements sous le titre "Tous en grève, tous en rêve !", sur un texte d'Alain Serres, issu de ses propres souvenirs d'enfant. Martin, 11 ans, vit en province dans une famille modeste, un père cheminot, une sœur étudiante et une mère qui gère quotidien et émotions... Du 1er mai au 1er juillet nous vivons au rythme de cette famille qui rêve d'une vie meilleure, entre manifs et discussions, de la gare à l'usine avec l'espoir de changer la société, entre interrogations et pragmatisme final face à l'augmentation de salaire. Dans ce tourbillon, Martin voit sa sœur arriver avec un amoureux, entend son copain traiter les grévistes de fainéants, se rebelle contre sa mère qui ferait bien quelques heures de ménage chez le patron du coin. La vie de Martin, en 1968, c'est encore d'espérer l'achat d'une télé et rêver d'une voiture...



Fidèle au principe de cette collection, on trouve tout au long du livre des encarts documentaires, illustrés par des photos d'archive, qui décryptent l'Histoire.

Ed. Rue du Monde - 44 pages - 14,50€

<https://www.arkeojunior.com/>



Nous sommes avant tout des enfants !

Un livret à destination des élèves et de leurs enseignants ainsi que des vidéos permettent de soulever les principales questions et idées reçues que chacun peut avoir sur les personnes migrantes. Une initiative du SNUipp-FSU avec ses partenaires Solidarité Laïque et la FCPE avec le soutien de l'Internationale de l'éducation.

Alors que des images sont régulièrement à la une des médias, montrant des embarcations, dans lesquelles s'entassent des dizaines d'enfants, de femmes et d'hommes, Solidarité Laïque, la FCPE et le SNUipp ont souhaité créer un outil à destination des

élèves et des enseignants pour comprendre pourquoi ces personnes agissent et prennent autant de risques pour changer de pays au péril de leur vie.

Un rappel du droit, des définitions claires, des témoignages et de « l'incitation » à l'action sont organisés à partir de "clichés" souvent entendus sur les personnes migrantes. Une brochure qui entend développer l'esprit critique des plus jeunes, mais aussi de leurs enseignants et leurs parents pour faire comprendre les phénomènes de migrations.

<https://www.snuipp.fr/actualites/posts/nous-sommes-avant-tout-des-enfants>



EX MACHINA

IDBD

de Brian K. Vaughan



“Power to the people, right on. Say you want a revolution, we better get on right away. Well on your feet and out on the street”. A travers les paroles de cette chanson de 1971, John Lennon interpelle la population: il ne faut plus attendre des élus et des représentants qu’ils défendent le quotidien de ceux qui ont voté pour eux. C’est au peuple de se battre pour changer sa vie et en reprendre les rênes. Le mythe du justicier masqué, s’il précède l’écriture de cette chanson, s’inscrit dans ce concept de responsabilité individuelle. Les justiciers n’ont généralement plus confiance dans des institutions bien souvent corrompues et décident de devenir les symboles d’une lutte alternative qui doit coller au plus près des intérêts de la population. Le terme de super-héros nous rappelle que ces individus possèdent des qualités surhumaines qui leur permettent d’accomplir des exploits tout simplement inimaginables pour l’homme du quotidien.

Ex Machina, bande-dessinée publiée entre 2004 et 2010 vient interroger la notion même de pouvoir et ce sous différents angles. Le titre, écrit pas le célèbre Brian K. Vaughan, est bien moins connu que d’autres ouvrages plus prestigieux du scénariste, comme *Y Le Dernier Homme*. Il n’en reste pas moins une parabole fascinante sur l’après 11 septembre et la soif de pouvoir. Le récit narre les aventures de Mitchell Hundred, seul super-héros de cet univers, qui a le pouvoir de communiquer et se faire obéir des machines. La narration est divisée en deux chronologies: la première débute en 1999 et montre les exploits du protagoniste lorsqu’il endossait l’identité secrète de “la grande machine”, s’attaquant au crime et sauvant la veuve et l’orphelin en fendant les cieux à l’aide d’un jet-pack.

La deuxième commence en 2001 et suit Mitchell devenu maire de new-york. Après avoir utilisé ses super-pouvoirs pour devenir un justicier masqué, le protagoniste devient le représentant du pouvoir institutionnalisé, ce qu’il estime être une méthode plus adaptée pour aider son prochain. Ce représentant du peuple fraîchement élu se présente comme étant sans étiquette et va devoir faire face à des défis comme le mariage homosexuel, l’écologie, une attaque terroriste, le racisme et d’autres problématiques prégnantes au début des années 2000 et bien souvent encore d’actualité aujourd’hui.

Les récits sont rythmés, alternant les flashbacks super-héroïques et les scènes politiques et réhaussés par les magnifiques dessins. Mais si les intrigues sont trépidantes, c’est bien par la qualité de l’étude de ses personnages qu’*Ex Machina* marque les esprits. Chaque portrait dressé est rédigé avec soin, les motivations sont crédibles et intéressantes et on se prend à s’inquiéter du destin de Mitchell et des siens. Cette angoisse qui peut submerger le lecteur est d’autant plus forte que le protagoniste clame dès le premier épisode qu’il va conter une tragédie, mais peut-il en être autrement lorsqu’on évoque une ascension au pouvoir? Il suffit de regarder les informations pour avoir la réponse.

Ex Machina est disponible en version française en 5 tomes aux éditions Urban Comics.

Et en attendant, il ne nous reste plus à espérer que la chanson dit vrai et que “A change is gonna come”.

ROMAN GRAPHIQUE

La différence invisible

Une collègue m’a prêté ce livre qui est une véritable pépite et que je souhaite partager avec vous. Tout en douceur, nous partageons le quotidien de Marguerite qui ne rentre pas dans le moule. L’auteure nous explique ses incompréhensions, ses intérêts spécifiques, son hypersensibilité....Elle donne aussi beaucoup d’éléments historiques sur la découverte et les avancées concernant la recherche sur l’autisme. Marguerite est différente même si ce n’est pas en apparence, d’où le titre: la différence invisible (c’est d’autant plus invisible que Marguerite est une femme et qu’1 autiste sur 4 est une femme). Ce livre est magnifique. Il parle de l’Humain dans toutes ses différences. Je reprendrai 2 phrases de la préface qui ne peuvent que vous inciter à lire urgemment ce livre: “votre différence ne fait pas partie du problème, mais de la solution. C’est un remède à notre société, malade de la normalité”. Extraordinaire!

La Différence invisible de
Mademoiselle Caroline et Julie
Dachez aux éditions Delcourt/
mirages.

96 pages - 23€95



Grands-parents, beaux-parents, enfants : ce que la loi vous permet pour le maintien des liens

Contrairement aux idées reçues, obtenir un droit de visite et d'hébergement n'est pas réservé aux parents. En effet la loi reconnaît à chaque enfant le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses grands-parents si cela n'est pas contraire à ses intérêts (1) et elle précise même qu'il est impossible d'interdire aux grands-parents de voir leurs petits-enfants (2).

Justine a huit ans. Depuis sa naissance elle voit régulièrement ses grands-parents maternels qui habitent à côté de chez elle. Mais Justine n'a presque aucun lien avec les parents de son père car ce dernier est fâché avec eux depuis plusieurs années. Les grands-parents paternels de Justine ont essayé depuis sa naissance d'entretenir le lien, en vain. Ils déposent une requête auprès du Tribunal de Grande Instance pour obtenir un droit de visite et de correspondance. En effet, habitant à l'autre bout de la France, ils souhaitent pouvoir correspondre librement avec elle mais aussi la prendre quelques demies-journées par an lorsqu'ils seront en vacances à côté de chez elle.

En outre, depuis la loi du 17 mai 2013 ce droit a été étendu à tout tiers, qui a résidé avec l'enfant ou l'un de ses parents de manière stable, qui a participé à son éducation et son entretien et avec lequel il a noué des liens affectifs durables.

Leila et Pierre forment une famille recomposée. En couple depuis dix ans, ils ont élevé ensemble Sarah âgée de 13 ans que Pierre a eu d'une première union, et Julie âgée de 5 ans qu'ils ont eu ensemble. Leila et Pierre se séparent dans un climat de tension. Leila souhaite maintenir les liens avec Sarah qui reste la sœur de sa fille et avec qui elle a vécu au quotidien, dont elle a pris soin et avec laquelle une relation affective s'est développée. Elle dépose une requête afin d'obtenir un droit de visite mais aussi d'hébergement à raison d'un week-end par mois. Sarah est très en demande et finalement Pierre, son père, se joindra à la requête de son ex-compagne afin qu'un droit lui soit accordé.

Ainsi, le parent divorcé n'est désormais plus le seul à pouvoir obtenir le droit de visite et d'hébergement d'un enfant.

Définition des droits :

- droit de visite : possibilité de recevoir un enfant durant un après-midi par exemple
- droit d'hébergement : possibilité de recevoir un enfant en y incluant au moins une nuit
- droit de correspondance : possibilité de lien par lettre ou téléphone

En reconnaissant les relations personnelles, la loi vient répondre aux besoins des mineurs dans une dimension affective prenant en compte le cadre intergénérationnel et la filiation. En faisant prévaloir le bien-être de l'enfant sur les séparations ou querelles familiales, la loi s'adapte également aux nouvelles configurations et compositions familiales (selon l'INSEE en 2011, un enfant sur dix vivait dans une famille recomposée (3))



Aurore et Nadine se sont rencontrées il y a 8 ans. Aurore vivait avec son fils Raoul alors âgé de 2 ans et ce dans le cadre d'une garde alternée avec son autre parent. Nadine et Aurore n'ont jamais réussi à avoir un enfant et Nadine a été très investie dans le quotidien de ce petit garçon

avec qui elle a noué des liens forts. Suite à leur séparation, Nadine a continué à entretenir des liens avec Aurore et à voir régulièrement Raoul et même à le prendre chez elle parfois. Si Nadine garde en tête la possibilité de faire une demande auprès du tribunal afin d'officialiser ce droit de garde et se prémunir des tensions qu'ils pourraient y avoir entre elle et Aurore, pour le moment elle fait le choix d'attendre.

Si dans tous les cas, conseil est donné d'opter dans un premier temps pour la médiation familiale, en l'absence de consensus possible, les grands-parents ou le tiers concerné sont en droit de demander au Juge des Affaires familiales qu'un droit leur soit octroyé afin de pouvoir établir ou maintenir un lien affectif et durable avec l'enfant.

.../...

1 - article 371-4 du Code civil : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXTE000006070721&idArticle=LEGIARTI000006426475&dateTexte=20100114>

2 - loi n°70-459 de 1970 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000693433>

3 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027414540&categorieLien=id>



Pour ce faire, ils doivent déposer une requête auprès du Tribunal de Grande Instance du lieu de résidence de l'enfant en motivant leur demande. Le jugement rendu vérifiera en premier lieu que l'exercice de ce droit respecte avant tout l'intérêt de l'enfant. Il est à noter qu'une requête conjointe peut d'ailleurs être effectuée lorsque le ou les parents consentent à ce droit.

Concrètement et même si les relations entre adultes sont houleuses, la loi permet qu'il n'y ait pas d'obstacle à ce droit. Pour autant il ne serait pas raisonnable de le prendre comme un acquis dans la mesure où l'intérêt de l'enfant restant supérieur aux éventuelles querelles des adultes, la réalité est de facto bien plus nuancée car si le conflit qui oppose les deux parties est trop important, les tribunaux considéreront que l'intérêt de l'enfant est un enjeu et ne délivreront donc pas ce droit ou bien le suspendront.

A noter qu'à contrario de l'obligation de pension alimentaire (voir encart), la loi n'impose pas aux grands-parents de voir leurs petits-enfants et qu'à l'inverse, ces derniers peuvent également refuser de les voir et ce sans que ce choix puisse être contesté. Ainsi, seuls ceux qui le voudront et seront dans une volonté de maintien du lien utiliseront les recours existants.

Obligation alimentaire des grands-parents : elle trouve son origine dans le lien de parenté qui vient lier des enfants avec leurs parents et d'autres ascendants qui sont dans le besoin. Par définition, cette obligation qui découle du code civil est donc réciproque !. (loi du 04 mars 2002 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000776352&categorieLien=id>)

Il est néanmoins important de noter que les obligations des grands-parents sont moindres que celles des parents. En effet contrairement à ces derniers ils ne doivent que satisfaire les besoins alimentaires mais n'ont pas à assumer les frais d'éducation et d'instruction.

Beaux-parents et le mandat d'éducation quotidienne : une proposition de loi adoptée par l'assemblée nationale en juin 2014 mais toujours en discussion au Sénat (volet de la loi APIE famille). A ce jour il n'existe aucun lien juridique entre un beau-parent et l'enfant de son conjoint en dehors d'une délégation volontaire de l'autorité parentale (loi du 04 mars 2002 : Un contrat passé entre les deux parents et le beau-parent accorderait au travers de ce « mandat d'éducation quotidienne » les mêmes droits qu'offrent aujourd'hui une délégation d'autorité parentale à ce dernier mais avec une procédure hors justice et très simplifiée. Ce droit d'accomplir les actes courant pour un enfant dont on partage le même toit pourrait paraître anecdotique mais vient répondre d'un côté aux réalités du quotidien partagé d'une famille recomposée et de l'autre inquiéter le parent se trouvant ainsi tiers dans la nouvelle composition familiale.

Dans les faits, ce mandat d'éducation quotidienne permettrait par exemple à Léon, beau-père de Sophie âgée de 10 ans, de signer son carnet de correspondance, de l'amener chez le médecin ou bien encore de l'inscrire à une activité extra-scolaire dans le cadre de la vie commune qu'il mène avec la mère de Sophie. Pour autant il ne donnerait pas à Léon le droit d'autoriser Sophie à sortir du territoire français ou bien encore de se faire un piercing à l'âge de 17 ans.■



Au conseil départemental de l'Hérault, la FSU est depuis toujours accessible sur

D-clic... Mais parce que tous les agents ne peuvent pas y accéder quand ils le veulent

elle est désormais accessible sur le net

www.snuter34fsu.fr



Engagé-e-s au quotidien!

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

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

Au conseil départemental de l'Hérault :

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

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

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

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

Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

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

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

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

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

Une adhésion à la portée de tous !

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

Rejoignez nous !

BULLETIN DE CONTACT

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

NOM : Prénom :

Adresse :

Mail :@..... Tél :

Direction/service :

A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :

Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

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

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



fsu@herault.fr
www.snuter34fsu.fr

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

Nous sommes toujours plus forts ensemble !