

Appel unitaire/ Reconquérir nos services publics! / Le droit de manifester menacé / Néolibéralisme et action syndicale / EPA des médecins, psychologues et des sages-femmes territoriaux / Stopper la dégradation de la protection de l'enfance / Formation syndicale

PAGES 3 à 17

ACTUALITÉ SYNDICALE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES MOI? C'EST TOUT VU: J'AI VOTÉ FSU

PAGES 18 À 25

DOSSIER

13: Effondrement des immeubles de la rue d'Aubagne à Marseille / 87: école de musique de Couzeix: le long combat de la FSU contre l'uberisation d'emplois d'enseignants / 87: Protection de l'enfance en crise: comment garder du sens?

PAGES 26 À 31

EN DIRECT

RETRAITE PAR POINTS RÉFORME INJUSTE

PAGES 32 à 39

SOCIÉTÉ



Syndicalement VÔTRE

N° 52 | FÉVRIER 2019

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

DÉGEL IMMÉDIAT
DE LA VALEUR DU
POING
D'INDICE



TABLEAU DE BORD

au 1^{er} janvier 2019



PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT

ATTENTION : le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (art. 204 A et suivants code général des impôts) ; une instruction du 6/06/18 de la direction générale des finances publiques détaille les modalités de sa mise en oeuvre par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (instr. min. du 6/06/18). Auparavant, le montant du traitement brut annuel et mensuel, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement correspondant à chaque indice était fixé officiellement : il était en effet donné dans la « brochure 1014 », publiée au J. O.. Le mode de calcul suivant était retenu (circ. min. du 31/01/02) : **pour le traitement annuel** : 2 chiffres après la virgule, avec arrondi à l'entier supérieur lorsque le 3^e chiffre est égal ou supérieur à 5 ; **pour le traitement mensuel, l'IR et le SFT** : 2 chiffres après la virgule, sans arrondi, quel que soit le 3^e chiffre. **Exemple** (selon la valeur du point d'indice au 1/02/17) : **point d'indice** : 56,2323 € **traitement annuel** correspondant à l'indice majoré 355 : 19 962,466 soit 19 962,47 € **traitement mensuel** correspondant : 1 663,5391 soit 1 663,53 €.

TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5 623,23 € selon la valeur du point d'indice applicable depuis le 1/02/17. Traitement minimum afférent à l'IM 309 : 1 447,98 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1/02/17 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24/10/85).

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1/01/1919 (décret n°2018-1173 du 19/12/18) : **SMIC** : 10,03 € par heure, soit 1 521,22 €/mois ; **minimum garanti** : 3,62 €. Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITÉ DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut les taux suivants : **1^{ère} zone** : 3% ; **2^e zone** : 1% ; **3^e zone** : 0% ; **Haute-Corse et Corse du Sud** : 3%. **MONTANT MINIMUM** : à compter du 1/02/17, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit : **1^{ère} zone** : 44,00 € ; **2^e zone** : 14,66 €.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Mode de calcul (art. 10 bis décr. n°85-1148

du 24/10/85) : **1 enfant** : 2,29 € ; **2 enfants** : 10,67 € + 3% du traitement brut plafonné ; **3 enfants** : 15,24 € + 8% du traitement brut plafonné ; **par enfant au-delà du 3^e** : 4,57 € + 6% du traitement brut plafonné. **Remarque** : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI) **Montants minimaux** calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) : à compter du 1/02/17 : **2 enfants** : 73,79 € ; **3 enfants** : 183,56 € ; **par enfant au-delà du 3^e** : 130,81 €. **Montants maximaux** calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) : à compter du 1/02/17 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) : **2 enfants** : 94,17 € ; **3 enfants** : 237,91 € **par enfant au-delà du 3^e** : 171,57 €

AIDES AUX FAMILLES

Garde des jeunes enfants : l'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 28/12/16. **Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant** : 23,07 €/jour.

ENFANTS HANDICAPÉS

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 161,39 €/mois ; **séjour en centre de vacances spécialisés** : 21,13 €/jour ; **allocation pour jeune adulte étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans** : par mois, 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

SEJOURS D'ENFANTS

Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non : enfants de **moins de 13 ans** : 7,41 € ; **de 13 à 18 ans** : 11,21 €. Centres de loisirs sans hébergement : **5,37 €** pour la journée complète ; **2,70 €** pour les séjours en demi-journée.

Maisons familiales de vacances et gîtes

pension complète : 7,79 € ; **autre formule** : 7,41 €. **Séjours éducatifs** : forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 76,76 € ; **pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours** : 3,65 € par jour. **Séjours linguistiques** : enfants de **moins de 13 ans** : 7,41 € ; **de 13 à 18 ans** : 11,22 €.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,24 €.

CHOMAGE

ATTENTION : La loi n°2018-771 du 5/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie à compter du 1/01/19 les articles L. 5422-1 et suivants du code du travail relatifs à l'assurance chômage.)

Les principales dispositions sont les suivantes : **Création d'un nouveau droit à l'allocation chômage pour "les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission"**. Dans ce cas, les travailleurs doivent : **justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques** ; **poursuivre un projet de reconversion professionnelle** requérant le suivi d'une formation ou un projet de création ou reprise d'une entreprise (art. L. 5422-1 code du travail). Ainsi, la notion de perte involontaire d'emploi qui conditionnait le versement du revenu de remplacement ne s'applique plus exclusivement. En conséquence, la loi précise notamment : **la nature et l'étendue des contrôles portant sur la recherche d'emploi pour les allocataires démissionnaires** (art. L. 5426-1-2 code du travail) ; **les motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi** (art. L. 5412-1 code du travail) ; **les motifs de suppression du revenu de remplacement** (art. L. 5426-2 code du travail). Des décrets d'application doivent intervenir pour préciser les conditions et les modalités de mise en oeuvre de ce nouveau droit à indemnisation. En outre, une nouvelle négociation entre les partenaires sociaux devrait avoir lieu fin 2018.

MONTANT DE L'ALLOCATION

L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 1/07/17) : **une partie fixe** : 11,92 € ; **une partie proportionnelle** : 40,4% du salaire journalier de référence ; **l'allocation minimale** est de 29,06 € et 57% du salaire journalier de référence ; **l'allocation maximale** correspond à 75% du salaire journalier de référence.

Sur la rémunération brute mensuelle plafonnée au quadruple du plafond de sécurité sociale (soit 13508 € pour 2019) : **taux de la contribution** : 5% à compter du 1/01/18 (source Unedic) ; puis 4,05% à compter du 1/10/18. **A NOTER** : à compter du 1/01/18, de nouvelles dispositions sont intervenues afin de compenser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG). **Pour les salariés du secteur privé**, la loi n°2017-1836 du 30/12/17 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la prise en charge progressive par l'ACOSS de la part salariale de la contribution chômage : **à hauteur de 1,45% entre le 1/01/18 et le 30/09/18**, **à hauteur de 2,40% (soit la totalité de contribution salariale) à compter du 1/01/18**. En conséquence, le taux de la contribution est ainsi réparti (source Unedic) : **4,05% à la charge des employeurs,**

0,95% à la charge des salariés entre le 1/01/18 et le 30 septembre 2018, puis 0% à compter du 1/10/18. Par dérogation, pour les agents publics : **depuis le 1/01/18, la CES est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018**. En conséquence, la circulaire ministérielle du 15 janvier 2018, dans son annexe 6, précise que les employeurs publics continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95% au 1/01/18 puis 0% au 1/10/18) et la CES (soit 0% puisqu'elle est supprimée). La contribution due par les employeurs publics s'élevait donc à : **5% entre le 1/01/18 et le 30/09/18 [4,05% (part employeur) + 0,95% (part salariale prise en charge par l'employeur)]**, **4,05% depuis le 1/10/18**.

BAREME pour l'évaluation forfaitaire de certains avantages en nature

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement sont revalorisés au 1/01/19 :

NOURRITURE

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement. À partir du 1/01/19 : 1 repas = 4,85 € ; 2 repas = 9,70 €.

LOGEMENT

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour une pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1655,50 €	70,10 €	37,50 €
de 1655,50 € à 1986,50 €	81,90 €	52,60 €
de 1986,60 € à 2317,69 €	93,40 €	70,10 €
de 2317,70 € à 2979,89 €	105 €	87,50 €
de 2979,90 € à 3642,09 €	128,60 €	110,90 €
de 3642,10 € à 4304,29 €	151,90 €	134,10 €
de 4304,30 € à 4966,49 €	175,20 €	163,40 €
à partir de 4966,50 €	198,50 €	186,80 €

Option : L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle. La diffusion des barèmes par l'Acoss s'effectue via urssaf.fr (pas de diffusion par Lettre circulaire Acoss).

Tout d'abord, tous mes vœux ainsi que ceux du Secrétariat National pour 2019, en espérant une société plus solidaire et plus égalitaire. Premier édito 2019 depuis les élections professionnelles du 6 décembre dernier et un grand bravo à tous et à toutes pour un score qualifié de « très bon » par tous les observateurs avertis. Nous sommes la seule organisation syndicale dans la FPT à avoir progressé. Comme l'a indiqué le communiqué fédéral, ces résultats confortent la FSU comme une force incontournable de la Fonction Publique.

Dans un contexte inquiétant de recul de la participation, la FSU tire son épingle du jeu et progresse en voix et en pourcentage... ce qui n'est pas le cas de tout le monde ! Nous sommes aussi assez fiers d'avoir participé à l'obtention du troisième siège au Conseil Commun de la Fonction Publique. Les voix issues de la FPT représentent aujourd'hui 16,26% de la représentativité de la FSU, c'est en nette progression par rapport à 2014. Bien sûr un petit regret pour le siège au Conseil sup', mais... **CE N'EST QUE PARTIE REMISE !** Nous allons tous et toutes nous mobiliser et aller le chercher : nous avons maintenant quatre ans pour y parvenir.

Depuis plusieurs semaines, la multiplication des mouvements de contestation sociale démontre un rejet important des décisions résultant des orientations prises par le Gouvernement. Gilets Jaunes, lycéen.ne.s, retraité.e.s, infirmiers, travailleurs sociaux, éducation nationale...

Censé répondre à la colère légitime qui s'exprime de manière aiguë depuis plusieurs semaines, le Président de la République n'a pas entendu et n'a en rien répondu à l'urgence sociale du moment. Rien dans les annonces qui ont été faites ne répond aux revendications exprimées par les mouvements de contestation de ces dernières semaines. Baisse de la CSG pour les retraites inférieures à 2000€, hausse de la prime d'activité pour compenser l'absence de revalorisation du SMIC et retour aux vieilles recettes des heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées... Les salariés n'ont droit qu'à des miettes, quand dans le même temps Emmanuel Macron confirme ne pas revenir sur la suppression de l'ISF ou sur le CICE. Quant aux agents publics ils sont traités avec mépris et dédain. Et ce n'est pas le grand débat national qui réglera cette question. E. Macron,

E. Philippe et son gouvernement ont décidé de déclarer la guerre à la Fonction publique : il nous faut donc résister pour défendre et préserver notre modèle social.

L'enjeu de plus de justice fiscale est ainsi balayé d'un revers de main. Les plus riches et les grandes entreprises sont encore épargnés. Les ménages financeront donc ces mesures qui vont avant tout coûter à l'Etat, au détriment des ressources du service public et de la protection sociale au cœur de nos revendications, largement partagées par l'opinion publique. Quant au service public et à ses agents, ils sont tout simplement absents du discours du Président. Ces réponses ne sont pas à la

ÉDITORIAL

DEPUIS PLUSIEURS SEMAINES, LA MULTIPLICATION DES MOUVEMENTS DE CONTESTATION SOCIALE DÉMONTRE UN REJET IMPORTANT DES DÉCISIONS RÉSULTANT DES ORIENTATIONS PRISES PAR LE GOUVERNEMENT.

hauteur des enjeux : rien sur la revalorisation des salaires, des retraites et des minima sociaux, aucune remise en cause de la politique de casse des services publics. L'urgence de la transition écologique, quant à elle, est réduite à un élément de langage creux. En outre, comment passer sous silence les violences policières qui ont visé les manifestant.e.s, en particulier les lycéen.ne.s et la jeunesse. Pire, à la recherche de boucs-émissaires, le gouvernement Philippe remet au goût du jour le sinistre débat sur l'identité nationale qu'il lie à l'immigration pour flatter l'extrême-droite. Ce recours au sécuritaire s'illustre aussi par l'annonce d'un projet de nouvelle loi dite « anti-casseurs » qui contient des restrictions inquiétantes à la liberté d'opinion et à manifester.

Dans ce contexte, nous devons plus que jamais continuer de revendiquer avec tous ceux et toutes celles qui partagent nos orientations le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, l'augmentation des salaires et l'attribution de 50 points d'indice pour tous les agents ; l'augmentation des pensions et des minima sociaux ; l'arrêt des suppressions de postes et des fermetures des services publics ; le recrutement d'emplois statutaires et l'ouverture de postes correspondant aux besoins sociaux ; le renforcement de notre système de protection sociale ; un véritable plan de dé-précarisation ; la mise en place d'une véritable politique liant transition écologique et justice sociale ; le rétablissement de l'ISF et une réforme fiscale réellement re-distributive. ■

Didier Bourguoin co-secrétaire du SNUTER-FSU

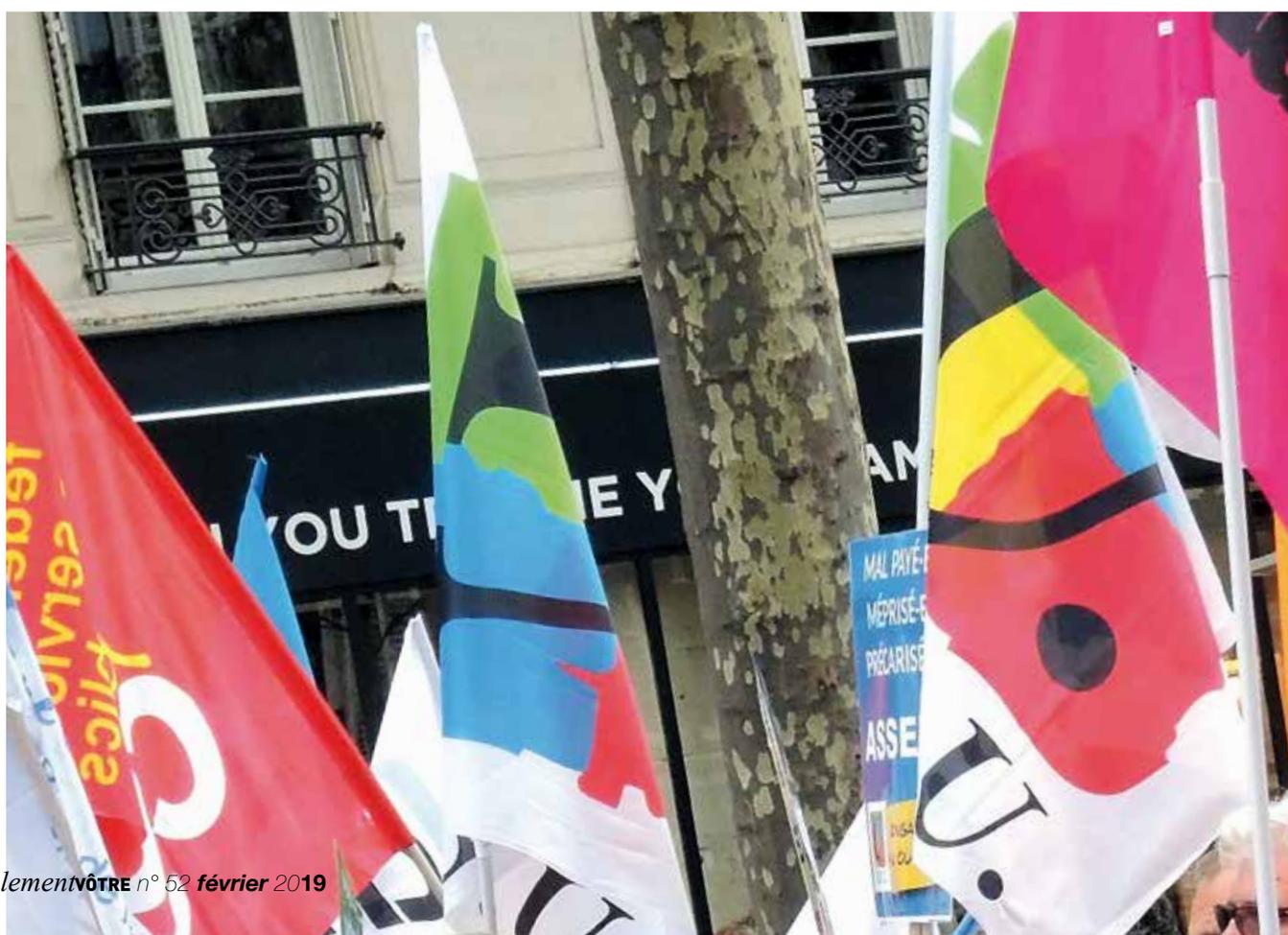
Les organisations syndicales à renforcer les services publics, et à conforter le rôle des agent-

ACTUALITÉ SYNDICALE

Face aux inégalités sociales et territoriales, au sentiment d'abandon d'une grande partie de la population, la Fonction publique a un rôle important à jouer. Sans les agent-es, qu'ils soient dans le versant de l'État, celui de la Territoriale ou de l'Hospitalière, les missions indispensables des services publics au service des usagers ne peuvent pas être rendues, l'isolement est renforcé et les inégalités grandissent. C'est pourquoi, à l'inverse des suppressions d'emplois et d'un recours accru au contrat prévus par le gouvernement, les organisations syndicales jugent indispensable la création

d'emplois statutaires dans tous les services qui en ont besoin.

Elles exigent également une revalorisation salariale de toutes et tous les agent-es. Au quotidien, ils travaillent au service de l'intérêt général et font vivre ces services publics de qualité sur l'ensemble du territoire. C'est d'autant plus urgent que, depuis son arrivée, le gouvernement a accumulé des mesures négatives à leur rencontre (gel de la valeur du point d'indice, mauvaise compensation de l'augmentation de la CSG, rétablissement du jour de carence...).



Appellent le gouvernement la Fonction publique

es ! Les organisations syndicales CGC, CFDT, CFTC, CGT, FA FP, FSU, Solidaires, UNSA représentatives de plus de 5 millions d'agent-es, s'inquiètent de l'avenir promis à la Fonction publique par le gouvernement et lui demandent d'entendre leurs revendications.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Au moment du grand débat national, où il sera notamment question de la réorganisation de l'État et des services publics, les organisations syndicales demandent au gouvernement la suspension du projet de loi relatif à la Fonction publique et des processus engagés sur la réforme de l'État.

Elles lui demandent l'ouverture de négociations visant à renforcer la Fonction publique et les droits et garanties de ses personnels.

Attachées aux principes qui sont ceux de la Fonction publique, au Statut général des fonctionnaires, et statuts particuliers qui représentent une réelle garantie d'égalité entre usagers, elles appellent à confor-

ter le modèle social de notre pays. C'est pourquoi, les organisations syndicales engagent d'ores et déjà diverses initiatives pour permettre à toutes et tous les agent-es d'intervenir et d'agir afin de peser sur les choix du gouvernement.

Elles se retrouveront à la fin du mois de janvier pour examiner la situation et envisager les initiatives nécessaires.

Les organisations syndicales appellent le gouvernement à changer d'orientation pour que soient confortés la Fonction publique, ses missions et le rôle des agent-es. ■

Les Lilas le 15 janvier 2019



ENSEMBLE, À LA RECONQUÊTE DE NOS SERVICES PUBLICS !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le mouvement social des gilets jaunes que nous connaissons actuellement porte, malgré son hétérogénéité, des revendications contre les inégalités, l'injustice sociale et fiscale, contre le mépris du gouvernement envers les citoyens et le rétrécissement des espaces démocratiques.

Les demandes de rétablissement de l'ISF, d'accès aux services publics, d'augmentation des salaires et des retraites, de démocratie qu'il exprime sont partagées et portées par la Convergence.

Le mouvement lycéen, en réponse notamment aux inégalités territoriales, à Parcoursup et à la mise en œuvre des « spécialités pour le bac », porte les mêmes exigences de démocratie, d'égalité avec l'accès à une formation de qualité et d'écoute des revendications de la jeunesse.

Les mobilisations pour le climat mettent aussi en avant le lien entre l'urgence de la justice sociale et fiscale et l'urgence climatique.

Le combat féministe qui s'est intensifié ces dernières années est porteur d'exigence de dignité, d'égalité, de services publics.

TOUTES CES LUTTES INDIUENT L'EXIGENCE DE SERVICE PUBLIC.

Exigence revendiquée par les forces progressistes à commencer par les organisations syndicales.

Exigence portée sur l'ensemble du territoire dans d'innombrables mobilisations impliquant de nombreux citoyens – usagers, personnels, élus – comme la « marche des oreilles » pour le maintien de l'hôpital du Blanc et la réouverture de sa maternité.

Dans la poursuite des actions et des travaux de la Convergence, de ses collectifs locaux et des organisations syndicales, associatives et politiques qui s'y sont associés, notre assemblée générale des 14,15 et 16 décembre 2018 a décidé de rencontrer l'ensemble des acteurs du mouvement social et des forces démocratiques et citoyennes en vue :

1/ d'être à l'initiative d'assemblées citoyennes de débat sur ces questions de justice sociale et fiscale et d'exercice de la démocratie ;

2/ de poursuivre son action pour combattre les projets de casse de la Fonction publique, des services publics, de la sécurité sociale et de toutes les solidarités menés par le gouvernement avec Action Publique 2022 ;

3/ de poursuivre les actions de défense, de développement et de démocratisation des services publics avec :

le renforcement et le développement de l'implantation de collectifs locaux ;

la mise en place d'une consultation citoyenne pour le maintien et le développement d'un service public postal de proximité ;

la dotation de moyens spécifiques pour informer la population de leurs droits et les aider à les exercer en agissant pour de véritables services publics (eau, énergies, transports, logement, santé...) en partenariat avec les associations et coordinations œuvrant en ces domaines ;

le référencement et le soutien à toutes les luttes existantes d'initiatives citoyennes, de collectifs, de coordinations, syndicales ou associatives sur les services publics (santé, rail, poste, pôle emploi, orientation, formation, logement éducation,...) ;

la mise en place d'ateliers en vue d'aboutir à des actions et des propositions convergentes sur l'écologie, les retraites et la sécurité sociale, la fiscalité et le financement des services publics, les services publics en Europe ;



ACTUALITÉ SYNDICALE

L'ambition de la Convergence est donc dans cette période et dans celle à venir d'impulser avec les citoyennes, les citoyens, les personnels, les élu-e-s et les organisations qui le souhaitent, un mouvement de reconquête de nos services publics.

Parce qu'ils permettent l'accès aux droits et sont vecteurs d'égalité ils sont nécessaires à la vie des femmes et des hommes de nos communes rurales, urbaines et de banlieue. Ils sont aussi le creuset de notre République puisqu'ils permettent l'aménagement du territoire, l'effectivité des politiques éco-

nomiques, sociales et écologiques qui œuvrent pour l'intérêt général, les acquis sociaux - qui pour nous sont des conquies sociaux-, la transition écologique, l'égalité des droits.

À nous d'exiger, ensemble, leur développement et leur réimplantation pour en faire un outil démocratique pour répondre aux besoins des citoyennes et des citoyens.



DOCU

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU SNUTER-FSU *Projet de nouvelle loi anti-casseurs : le droit de manifester menacé pour tou-te-s*

La FSU Territoriale est particulièrement inquiète de l'annonce du premier ministre d'un projet de nouvelle loi dite «anti-casseurs» permettant, notamment, de porter atteinte par simple arrêté préfectoral au droit fondamental de manifester.

Il s'agit à la fois de créer de nouveaux délits, comme le fait de vouloir dissimuler y compris partiellement son visage et de transférer au seul pouvoir administratif de l'État les restrictions de liberté qui, dans un état de droit, relèvent du contrôle d'un juge.

Il est prévu également de créer un fichier de personnes interdites de manifester sur la base de seules présomptions. Ce fichier, s'il venait à être mis en place, serait en rupture totale avec

une liberté fondamentale : le droit de manifester pour ses opinions, droit pourtant garanti par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par la Convention européenne des droits de l'homme.

Ce projet de loi liberticide poursuit l'inquiétante logique de durcissement sécuritaire du pouvoir en place, à l'image de la violente politique anti sociale qu'il a engagée.

Ce n'est pas moins de libertés dont notre démocratie a besoin mais de justice sociale et d'une meilleure répartition des richesses pour plus d'égalité et de solidarité!

A Paris le 15 01 2019

Néolibéralisme et a

ACTUALITÉ SYNDICALE

Au cœur de nos analyses et des revendications que nous portons c'est bien la question des politiques néolibérales et de l'action syndicale qui se révèle centrale.

Déjà à l'été 2017, nous avons porté ce sujet lors d'une proposition de réflexion et d'action commune des syndicats de la FPT, en soulignant l'opposition entre politique d'austérité, dogme de réduction de la dépense publique et recherche de la satisfaction des besoins de la population.

Nous avons souhaiter avancer dans la réflexion et la démarche avec un débat organisé sur ce thème lors du Bureau National des 24 et 25 janvier 2019.

COMMENT DÉFINIR LE NÉOLIBÉRALISME ?

Il faut d'abord, revenir rapidement sur la notion de libéralisme. Avant d'être une doctrine de politique économique, le libéralisme est un courant philosophique qui s'oppose aux absolutismes monarchiques et religieux ainsi qu'au féodalisme hérité de la période médiévale.

Ce courant philosophique est avant tout porté par la bourgeoisie qui, forte de son poids économique grandissant, cherche à acquérir son autonomie politique dans des sociétés gouvernées par l'arbitraire royal et aristocratique.

C'est ce libéralisme qui est au fondement de notions comme l'État de droit, la sacralisation des libertés individuelles et l'établissement de la propriété privée comme droit fondamental.

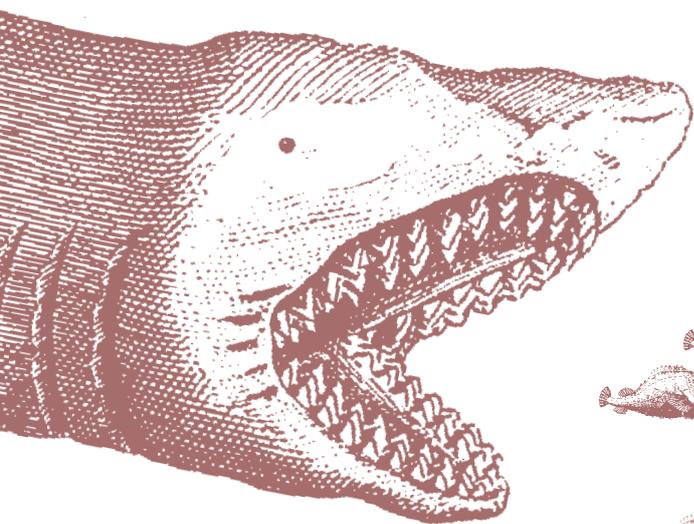
1/ GÉNÉALOGIE DU NÉOLIBÉRALISME

Tout au long du XX^e siècle, la pensée libérale se confronte à la montée des idées socialistes et communistes, en particulier dans la période post seconde guerre mondiale, qui voit s'instituer un peu partout en Europe et aux États-Unis le compromis politique qui donnera naissance à l'État social, ou État-providence. Ce compromis est perçu dans les milieux d'affaires comme une menace potentiellement mortelle pesant sur le capitalisme.

C'est pour répondre à cette menace que se développe un courant inspiré du libéralisme, porté prin-

action syndicale

ACTUALITÉ SYNDICALE



principalement par Friedrich Hayek et sa « Société du Mont-Pèlerin », qui réinvestit de manière radicale la notion de liberté individuelle : le périmètre de celle-ci est réduit à la « *liberté de disposer de sa propriété* ». Ainsi, la liberté économique prévaut sur toutes les autres.

Pour Hayek, les libertés politiques et sociales sont alors subordonnées aux intérêts capitalistes dans la mesure où toute restriction imposée aux règles « naturelles » du marché est vue comme un premier pas vers le totalitarisme. Dans un mouvement d'inversion complète des valeurs, permis par sa définition restreinte de la liberté, Hayek considère que la démocratie elle-même, parce qu'elle met en jeu des intérêts différents voire opposés à ceux des capitalistes, constitue un danger totalitaire.

La priorité de ce que l'on va désormais appeler « néolibéralisme » est donc de restreindre par tous moyens le pouvoir du politique sur l'économie. Y compris par la dictature : la politique économique ultralibérale du Chili de Pinochet fut ainsi largement saluée par Hayek.

2/ DÉPLOIEMENT DU NÉOLIBÉRALISME

Bien évidemment, les néolibéraux ont conscience que la dictature militaire n'est pas un modèle que l'on peut reproduire aisément à l'international. Il faut imaginer un moyen plus acceptable socialement d'imposer la primauté de l'économie libérale aux gouvernements. A la fin des années 1970, dans un contexte de financiarisation de l'économie, un instrument va s'imposer comme fer de lance du néolibéralisme : c'est le contrôle des États par les marchés financiers.

La stratégie des néolibéraux va alors consister à convaincre leurs soutiens politiques de substituer au financement de l'Etat par l'impôt un financement par l'emprunt sur les marchés. La dette publique va ainsi servir de régulateur des politiques publiques, contraignant les gouvernements à aller dans le sens du marché, et donc du profit des détenteurs de la dette. Les gouvernements Thatcher en Grande-Bretagne et Reagan aux Etats-Unis seront les pilotes du déploiement des politiques néolibérales au tournant des années 70-80.

Dans la perspective néolibérale, l'État n'est désormais plus seulement l'allié du capital (comme le théorisait Marx), mais agit activement à étendre et approfondir les domaines soumis à la logique du marché. C'est ainsi que deux ennemis principaux sont désignés : les syndicats et le service public. Les syndicats sont en effet vus comme une entrave à la liberté économique au sein de l'entreprise car ils permettent aux travailleurs de s'organiser collectivement contre le patron. Les services publics, eux, possèdent le double défaut de répondre à des besoins sociaux et non marchands, et donc de rendre des comptes à la population (ou à ses représentants) et non à des investisseurs.

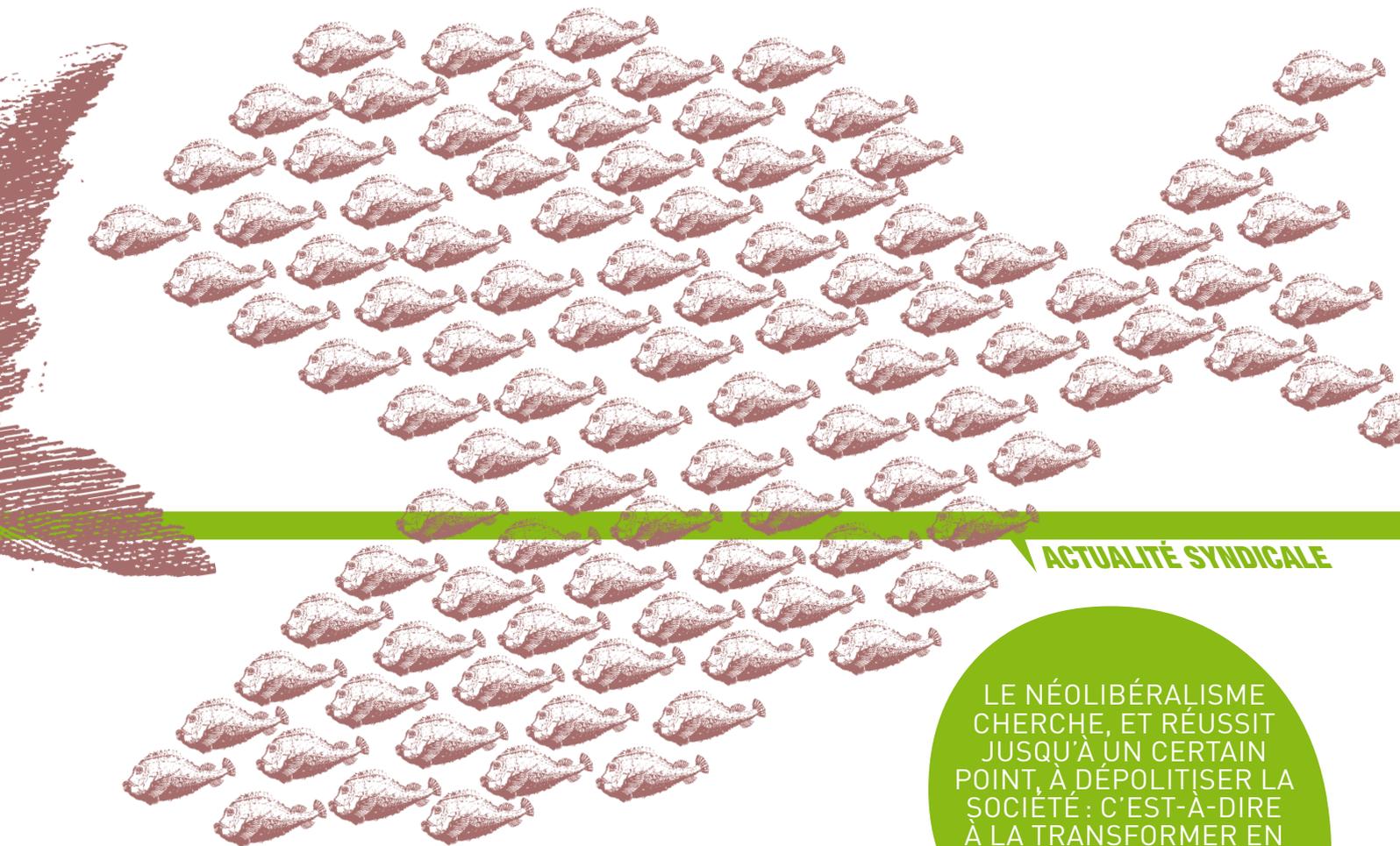
3/ STRATÉGIE ANTISOCIALE DU NÉOLIBÉRALISME

Tout l'enjeu des politiques néolibérales, aujourd'hui, réside dans la restriction du pouvoir d'agir des syndicats. A la fois par la répression mais aussi par des voies plus subtiles. L'arme néolibérale principale est l'individualisation des relations du travail par la destruction progressive des garanties collectives protégeant les travailleurs.

La Loi Travail de 2016 et les ordonnances Macron de 2017 s'inscrivent en plein dans cette logique. De manière indirecte, l'institutionnalisation du dialogue social, inspirée du modèle allemand, a pour effet de dévitaliser l'action syndicale par la transformation des représentants du personnel en « experts » passant plus de temps avec l'employeur qu'avec leurs collègues. En outre, ces réformes donnent intégralement la main aux employeurs dans la définition de sujets débattus dans les instances, minant encore un peu plus l'initiative des syndicats.

L'autre grand objectif des politiques néolibérales est la réduction du périmètre des services publics aux strictes fonctions dites régaliennes (police, justice, défense). Cet objectif est non seulement idéologique (le service public est un secteur non marchand) mais également économique, en particulier dans la période actuelle, puisqu'il s'agit d'ouvrir de nouveaux marchés générateurs de profit pour le secteur marchand.

L'ouverture à la concurrence, la casse des statuts et les baisses budgétaires sont les moyens de contraindre les usagers à progressivement se tourner vers les presta-



ACTUALITÉ SYNDICALE

LE NÉOLIBÉRALISME
CHERCHE, ET RÉUSSIT
JUSQU'À UN CERTAIN
POINT, À DÉPOLITISER LA
SOCIÉTÉ : C'EST-À-DIRE
À LA TRANSFORMER EN
UNE SOMME D'INDIVIDUS
STRICTEMENT
SÉPARÉS.

taires privés : c'est tout le projet contenu dans le rapport CAP 2022 qui a donné lieu aux pseudo-concertations de ce printemps 2018. Pour les collectivités territoriales, cette stratégie passe par le chantage aux dotations qui oblige les élus locaux à couper dans leurs budgets.

CONCLUSION PROVISOIRE : NÉOLIBÉRALISME ET GILETS JAUNES

Près de 40 ans après l'émergence et le déploiement de la pensée néolibérale, ses effets se font sentir de manière critique. Accroissement des inégalités, primauté des intérêts du patronat et reculs des droits sociaux : le compromis historique de l'État social a été méthodiquement détricoté.

En outre, l'affaiblissement des syndicats et les contre-réformes successives du droit du travail ont dépolitisé les lieux de travail qui ne sont plus perçus comme les lieux privilégiés de lutte. La logique du marché s'est ainsi étendue à un niveau sans précédent, tendant à individualiser et à privatiser au maximum la société. La protection sociale, l'éducation, les relations au sein de l'entreprise... Tout doit être affaire individuelle sou-

mise aux lois du marché et à la concurrence. Chacun.e doit être entrepreneur de soi-même s'il espère survivre.

Le néolibéralisme cherche, et réussit jusqu'à un certain point, à dépolitiser la société : c'est-à-dire à la transformer en une somme d'individus strictement séparés.

Sans doute y a-t-il là une explication des modes d'organisation des gilets jaunes hors des structures historiques du mouvement ouvrier et la méfiance à l'égard des syndicats et des partis politiques.

Le mouvement des gilets jaunes, dans ses revendications, son refus radical de se situer politiquement et les lieux de mobilisation choisis, se présente peut-être comme la première forme de contestation propre à la période néolibérale. C'est à ce titre qu'il nous interroge en tant qu'organisation syndicale, nous obligeant à remettre sur la table nos stratégies de lutte, issues d'un contexte historique qui semble aujourd'hui achevé. ■

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL DES MÉDECINS,
PSYCHOLOGUES ET DES SAGES-FEMMES TERRITORIAUX :

un arrêt du Conseil d'État

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les sages-femmes territoriales faisaient l'objet d'une procédure de notation depuis le décret n°92-835 du 28 août 1992, alors que les médecins et les psychologues en étaient exclus.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 a introduit un entretien d'évaluation annuel pour tous les fonctionnaires territoriaux dont ont été exclus à nouveau les médecins, par un arrêt du Conseil d'État du 9 décembre 2015.

Un nouveau décret n°2017-63 du 23 janvier 2017 a rajouté la possibilité pour l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles et techniques de ces trois métiers, dont deux sont pourtant régis par un code de déontologie et le code de la Santé Publique (Livre 1er) garantissant leur indépendance professionnelle sur les actes effectués.

LA FSU TERRITORIALE DÉBOUTÉ, MAIS...

Notre syndicat a engagé une procédure contentieuse auprès du Conseil d'Etat pour demander l'annulation du décret de 2017 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle mais nous avons été déboutés par décision du Conseil d'État le 12 avril 2018. Il n'y a donc plus de recours juridique possible.

Le Conseil d'État a cependant explicitement reconnu, dans son 4ème considérant, que les critères pris en compte pour évaluer les agents ne pouvaient être compris comme ayant pour objet de faire porter l'évaluation sur des décisions médicales prises par le médecin ou la sage-femme. Selon le Conseil d'État le décret de 2017 ne peut « méconnaître le principe d'indépendance professionnelle rappelé par les articles du code de la Santé Publique ».

L'arrêt du Conseil d'État indique également que « de tels critères d'évaluation n'ont pas pour objet et ne sauraient légalement avoir pour effet de faire

porter l'évaluation du médecin et de la sage-femme sur les décisions médicales prises dans l'exercice de ses fonctions ».



COMMENT INTERPRÉTER CETTE NOTION DE « DÉCISIONS MÉDICALES PRISES DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS » ?

En se référant aux règles professionnelles, notamment énoncées dans les codes de déontologie des médecins et des sages-femmes, elles concernent toutes les orientations, conclusions et décisions prises dans le cadre de la pratique professionnelle. Ceci concerne naturellement tout ce qui relève d'un acte technique médical auprès d'un-e patient-e mais aussi par exemple tout ce qui relève de la pratique professionnelle dans le cadre de la protection de l'enfance ou, pour les médecins, des prérogatives de contrôle et d'inspection des modes d'accueil de la petite enfance.

C'est pourquoi, la décision du Conseil d'Etat est effectivement susceptible d'être protectrice des agents.

Mais si certaines administrations départementales devaient interpréter la notion de « *décisions médicales prises...* » comme relevant uniquement et strictement des compétences liées à un acte technique médical auprès d'un-e patient-e, alors les collègues sages-femmes et médecins ne seraient plus protégés d'une intrusion de l'administration

dans l'évaluation de champs larges relevant de leurs compétences professionnelles médicales. Il y aurait là, à notre sens, une interprétation abusive du décret de la part des administrations concernées.

Les conseils juridiques du SNUTER-FSU et du Syndicat National des Médecins de PMI estiment qu'il faut entendre la réserve formulée par le Conseil d'Etat de la façon la plus large, comme incluant l'ensemble des décisions de caractère médical et professionnel, même si elles dépassent le strict cadre de l'examen médical d'un-e patient-e.

Mais en définitive, si certains employeurs organisaient l'EPA des médecins, des psychologues et des sages femmes en y incluant des critères d'évaluation portant sur leurs compétences techniques,

ACTUALITÉ SYNDICALE

seuls d'éventuels contentieux portés devant le Tribunal Administratif permettraient de trancher la question. ■



Stopper la dégradation de la protection de l'enfance

ACTUALITÉ SYNDICALE



Seine-Saint-Denis, Ile-et-Vilaine, Haute-Garonne, Lot-et-Garonne, Oise, Bouches-du-Rhône, Indre-et-Loire, Haute-Vienne, Val-de-Marne, Paris... Dans de nombreux départements, la résistance s'organise, la mobilisation prend de l'ampleur.

Ces mouvements de lutte qui se développent traduisent un malaise généralisé des travailleurs sociaux.

MOBILISATION À LILLE LE 11 DÉCEMBRE 2018

Le 11 décembre dernier, plus de 2000 personnes, issues du secteur social ont battu le pavé lillois, pour dire «STOP!». Des délégations d'autres départements sont venues grossir les rangs des cortèges ch'tis. La manifestation a pris une dimension nationale.

Il faut dire que le Département du Nord a mis le paquet avec une politique délétère d'austérité et de mépris des droits sociaux. Depuis début octobre, les agents du Conseil Départemental se mobilisent pour dénoncer des conditions de travail qui ne permettent plus l'exercice de leurs missions de service public. Ils refusent de «s'habituer à travailler en mode dégradé» comme le leur a suggéré le président de la collectivité.

Devant un tel mépris des agents et du public, le SNUTER-FSU et SUD CT ont diffusé un appel commun «Pour le travail social, la prévention et la protection de l'enfance: unissons-nous et mobilisons-nous!»¹. Afin de se faire entendre et d'alerter l'opinion publique sur ces choix politiques destructeurs qui tendent à se généraliser.

Il ne s'agit pas là d'un réflexe corporatiste, ni d'un simple ras-le-bol, mais d'un véritable cri d'alarme face à une situation inacceptable. Une revendication légitime: avoir les moyens de mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection auprès des enfants en risque ou en danger.

DES CONSTATS ACCABLANTS PARTAGÉS PAR TOUS LES ACTEURS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Malgré les lois successives, renforçant les compétences et responsabilités des Départements, chefs de file de l'action sociale et de la protection de l'enfance, certaines collectivités, au nom de logiques purement comptables et budgétaires, dérogent à leurs responsabilités.

En réduisant drastiquement les moyens, les collectivités mettent à mal toute la chaîne de prévention et de protection de l'enfance, et plus globalement le travail social et médico-social.

Ces constats accablants sont partagés par l'institution judiciaire, comme en témoigne les différents appels lancés depuis novembre par les juges des enfants.

Malgré cette violence institutionnelle caractérisée, mettant les professionnels en souffrance et les personnes les plus fragiles en danger, les agents continuent de porter les valeurs du service public et du sens de leurs métiers². Ils refusent d'abandonner les populations à leur sort afin que les personnes les plus vulnérables ne deviennent pas « les sacrifiés de la République ».

« LE SOCIAL EST DÉGRADÉ... LE SOCIAL EST RÉVOLTÉ ! »

À la fin de la journée d'action du 11 décembre, des centaines de travailleurs sociaux se sont réunis à Lille en assemblée générale pour envisager les suites à donner au mouvement. Ils ont lancé l'appel « *Le social est dégradé... le social est révolté !* »³, prévoyant la poursuite du mouvement dans le secteur social et une nouvelle coordination nationale les 25 et 26 janvier 2019.

Un autre rendez-vous majeur est organisé à Limoges le 14 mars prochain : une journée d'études et de débat intitulée « Protection de l'Enfance en crise : comment garder du sens ? »⁴.

Il convient de poursuivre et d'amplifier la lutte, de défendre un modèle de société centré sur l'humain, et d'exiger que notre modèle social s'améliore plutôt que de le remettre en cause.

Le SNUTER-FSU et ses syndicats locaux prendront part aux temps forts unitaires en préparation afin de contribuer à leur réussite.

Il est urgent que l'Etat et les collectivités territoriales changent de cap et assument leurs responsabilités. Pour que la solidarité ne soit pas sacrifiée sur l'autel du libéralisme et de la finance toute puissante.

1. http://www.snuter-fsu.fr/IMG/pdf/appel_a_la_mobilisation_des_travailleurs_sociaux_et_medico_sociaux_des_departements_le_11_decembre-2-1.pdf

2. Continuité, neutralité, intérêt général, égalité de traitement... équité, solidarité, proximité

3. Lire le texte de l'appel ci-contre.

4. Lire pp. 30-31 la présentation du colloque du 14 mars 2019.

Pour le travail social, la prévention et la protection de l'enfance, Unissons-nous et mobilisons-nous !

Depuis début octobre, assistantes sociales, secrétaires médico-sociales, éducateurs.rices, puéricultrices, infirmier.es, médecins, psychologues et assistantes familiales, toutes et tous agent.es du Département du Nord, se mobilisent et sont en grève pour dénoncer des conditions de travail qui ne permettent plus l'exercice de leurs missions de service public.

La charge de travail exponentielle, le sous-effectif chronique, le turn-over incessant, la suppression de moyens à destination de la population... Tout cela prive les travailleurs sociaux et médico-sociaux d'outils indispensables à l'exercice de leurs métiers. Ces conditions de travail ont des conséquences indéniables sur leur santé et leur sécurité (burn-out, bore-out, arrêt maladie, usure professionnelle...) et provoquent des conflits de valeurs ingérables.

Cette réalité est vécue par de nombreux/ses collègues d'autres collectivités, en particulier dans les Conseils Départementaux. De plus en plus, les professionnel.les s'organisent et s'engagent dans des actes de résistance... C'est, entre autre, le cas en Seine-Saint-Denis, en Ille-et-Vilaine, en Haute-Garonne, dans le Lot-et-Garonne, dans l'Oise, dans les Bouches-du-Rhône, en Touraine, en Haute-Vienne, etc. Alors que les Départements sont chefs de file de l'action sociale et de la protection de l'enfance, ils se retranchent derrière « des contextes budgétaires contraints » pour déroger à leur responsabilité.

Si la pression financière de l'Etat sur les collectivités par la réduction des dotations globales de fonctionnement est une réalité, les Conseils Départementaux ont une obligation inconditionnelle de moyens, dont la prise en charge et l'accompagnement des enfants en danger.

Certains Présidents de Conseils départementaux, comme celui du Nord, font des choix budgétaires qui sacrifient la protection de l'enfance sous prétexte de la sacro-sainte « réduction des dépenses publiques » ou d'investissements ne relevant pas de leurs compétences obligatoires.

Les conséquences se traduisent par un appauvrissement du service public : suppressions de places d'accueil dans les foyers de l'enfance, suppressions de consultations de PMI, quartiers dépourvus d'assistantes sociales de secteur, fermetures de clubs de prévention, accueil inconditionnel des populations dans les services plus garanti, enfants confiés dans le cadre de mesures de protection par le Juge des Enfants sans solution d'accueil, fermetures de services de PMI en maternité, charge de travail insupportable des travailleurs sociaux de l'Aide Sociale à l'Enfance, dispositifs d'aides administratives (comme les IEAD administratives, les accueils provisoires, les allocations d'aide sociale à l'enfance, les accueils pour jeunes majeurs, etc. prévus par le Code de l'Action Sociale et des Famille) non appliqués voire supprimés, abandon ou dans le meilleur des cas prise en charge au rabais insupportable des enfants sans papiers protégés par les juges pour enfants, remise en cause de l'intervention de psychologues clinicien.nes dans les PMI, dégradation des conditions de travail des assistantes familiales qui vient s'ajouter à leur précarité, etc. Tous ces choix politiques sont délétères pour les habitants de ces territoires.

Cette politique d'austérité et de mépris des droits sociaux met à mal toute la chaîne de prévention et de protection de l'enfance, et plus globalement le travail social et médico-social, sacrifiée sur l'autel de la logique libérale et de marchandisation. Nous, travailleurs sociaux, médico-sociaux et agent.es du service public territorial crions « STOP » ! Nous refusons de voir se dégrader davantage nos conditions de travail, la suppression des moyens destinés à la prévention et la protection de l'enfance et l'abandon des populations à leur sort.

Avec nos collègues du secteur associatif et privé, nous décidons de nous engager dans la construction d'un mouvement qui vise à porter un coup d'arrêt aux démantèlements des missions du secteur social et médico-social.

Nous, assistant.es socio-éducatif.ves, secrétaires, puéricultrices, médecins, psychologues, assistant.es familiaux.les, appelons l'ensemble de nos collègues à se mettre en grève pour participer massivement à la journée de mobilisation du secteur social et médico-social le mardi 11 décembre, à converger sur Lille pour la manifestation nationale ou organiser dans les départements des actions (assemblées générales, débrayages, rassemblements, manifestations...).

Cette journée d'action appelle une mobilisation d'ampleur de l'ensemble des agent.es du secteur social et médico-social et doit permettre à chaque professionnel.le de mettre en place des résistances par la construction de réponses collectives. Pour cela, nous invitons toutes et tous les agent.es à se réunir dès le 12 pour discuter des suites de ce mouvement de manière à l'inscrire dans la durée.

PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

↓ Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques / JO, n° 302, 30 décembre 2018, texte n° 82.- 5 p.

↳ Pris pour l'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, ce décret organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

CONGÉS ACQUIS AU TITRE D'UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

↓ Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique / JO, n° 301, 29 décembre 2018, texte n° 61.- 4 p.

↳ Ce décret organise le transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps en cas de mobilité entre versants de la fonction publique ou vers le secteur privé. Le chapitre III modifie les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Il abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps à partir duquel leur monétisation peut être demandée à l'autorité territoriale. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

↓ Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 / JO, n° 302, 30 décembre 2018, texte n° 1.- 189 p.

↳ Parmi les mesures adoptées dans la loi de finances pour 2019, figure la prise en charge des frais de transport domicile-travail par l'employeur. L'article 3 complète par un c le 19^e ter de l'article 81 du code général des impôts ainsi que le e du 4^e du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale avec l'exonération fiscale, dans la limite de 240 € par an, des aides versées par les collectivités territoriales (ou leurs établissements publics de coopération intercommunale), destinées à couvrir les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés pour leurs déplacements avec leur véhicule personnel entre le domicile et le lieu de travail, lorsqu'ils sont situés à au moins trente kilomètres. Cette somme pourra également couvrir les

frais engagés en tant que conducteur en covoiturage, quelle que soit la distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail. Cette mesure ne s'appliquera toutefois qu'en l'absence de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnements de transports publics. Cet article donne, par ailleurs, la possibilité aux employeurs de rembourser aux salariés une partie des frais engagés, lorsqu'ils se déplacent en covoiturage, en tant que passagers en créant une "indemnité forfaitaire covoiturage".

PRIME EXCEPTIONNELLE

↓ Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales / JO, n° 298, 26 décembre 2018, texte n° 1.- 3 p.

↳ Composée de quatre articles, cette loi prévoit la possibilité pour les entreprises d'attribuer une prime exceptionnelle à leurs salariés, exonérée d'impôt et de cotisations sociales. Elle crée un dispositif de défiscalisation sur les heures supplémentaires et elle supprime la hausse de 1,7 point de contribution sociale généralisée (CSG) pour les retraités les plus modestes. Ainsi, l'article 2 a pour objet de permettre aux salariés et fonctionnaires qui réalisent des heures supplémentaires et complémentaires de ne plus payer ni cotisations salariales, ni impôt sur le revenu à compter du 1^{er} janvier 2019. La mesure initialement prévue dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 est donc avancée dans le temps et élargie quant à son périmètre. L'article 4 prévoit que le gouvernement remet au parlement un rapport sur la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2019, disposition réglementaire qui complète le projet de loi.

SMIC

↓ Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance / JO, n° 294, 20 décembre 2018, texte n° 47.- 2 p.

↳ Ce décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2019, le montant du SMIC brut horaire à 10,03 €, soit 1 521,22 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 1,5 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3,62 € au 1^{er} janvier 2019.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

↓ Ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 prise en application de l'article 32 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et

aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel / JO, n° 288, 13 décembre 2018, texte n° 5.- 40 p.

↳ Le chapitre 1^{er} procède à la réécriture de la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés afin d'en simplifier la mise en œuvre par les personnes concernées et d'apporter les corrections formelles nécessaires à la cohérence avec le droit de l'Union européenne relatif à la protection des données à caractère personnel. Le premier article remplace ainsi les articles 1^{er} à 72 de la loi du 6 janvier 1978. Ainsi, le titre 1^{er} de la loi du 6 janvier 1978 contient les dispositions communes qui constituent le socle commun à l'ensemble des traitements de données à caractère personnel. Son chapitre 1^{er} regroupe les dispositions relatives aux principes relatifs à la protection des données à caractère personnel, ainsi que les définitions et les champs d'application matériel et territorial de la loi. Le chapitre II regroupe les dispositions relatives à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Le chapitre III concerne les dispositions relatives au numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques. Le chapitre IV regroupe les dispositions relatives aux formalités préalables à la mise en œuvre des traitements. Le chapitre V traite des voies de recours spécifiques. Le chapitre VI est relatif aux dispositions pénales. Le titre II concerne les traitements relevant du régime de protection des données à caractère personnel prévu par le RGPD. Le chapitre 1^{er} traite des dispositions générales. Le chapitre II regroupe les dispositions relatives aux droits de la personne concernée. Le chapitre III est consacré aux obligations incombant au responsable du traitement et au sous-traitant. Le chapitre IV concerne les traitements dans le secteur des communications électroniques et le chapitre V traite des dispositions régissant les traitements de données à caractère personnel relatives aux personnes décédées. Le titre III concerne, quant à lui, les traitements relevant de la directive (UE) 2016/680 du 27 avril 2016 dont les dispositions ont été transposées par la loi du 20 juin 2018. Le chapitre II de cette ordonnance modifie des références, du vocabulaire ou des dispositions annexes de nombreux codes. L'article 29 du chapitre III prévoit une entrée en vigueur de l'ordonnance concomitante à l'entrée en vigueur du décret modifiant le décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, dans sa rédaction

BREF

résultant de la présente ordonnance, et au plus tard le 1^{er} juin 2019.

REVALORISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

↓ Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature /JO, n° 278, 1 décembre 2018, texte n° 18.- 2 p.

↳ Cet arrêté prévoit une revalorisation de 10 € de l'indemnisation des jours épargnés au titre du compte épargne-temps (CET), soit 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C. La date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2019. Cette revalorisation est applicable à la fonction publique territoriale par renvoi. Par ailleurs, ce texte abaisse de 20 à 15 jours le seuil d'indemnisation des jours épargnés pour la fonction publique de l'Etat.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

↓ Décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat /JO, n° 257, 7 novembre 2018, texte n° 10.- 2 p.

↳ Ce 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. Sont concernés les administrations, les personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, les personnels des cultes rémunérés par l'Etat dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS

↓ Arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels /JO, n° 262, 13 novembre 2018, texte n° 6.- 1 p.

↳ Cet arrêté précise le contenu des épreuves de formation des assistants maternels mentionnées au c du 4^o du I de l'article D. 421-21 du code de l'action sociale et des familles. Ces dernières sont définies par l'annexe IV de l'arrêté du 22 février 2017 portant création de la spécialité "Accompagnant éducatif petite enfance" du certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance. L'arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels est abrogé le 1^{er} janvier 2019 sous réserve de dispositions précisées dans le présent texte.

Indispensable Formation syndicale

ACTUALITÉ SYNDICALE

Aujourd'hui nombreux sont les élu.e.s, anciens et nouveaux de la FSU Territoriale, au sein des organes consultatifs de leurs collectivités. Nos camarades vont siéger en Comité technique (CT), Commission administrative paritaire (CAP), Conseil de discipline, Commission consultative paritaire (CCP) ainsi qu'en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

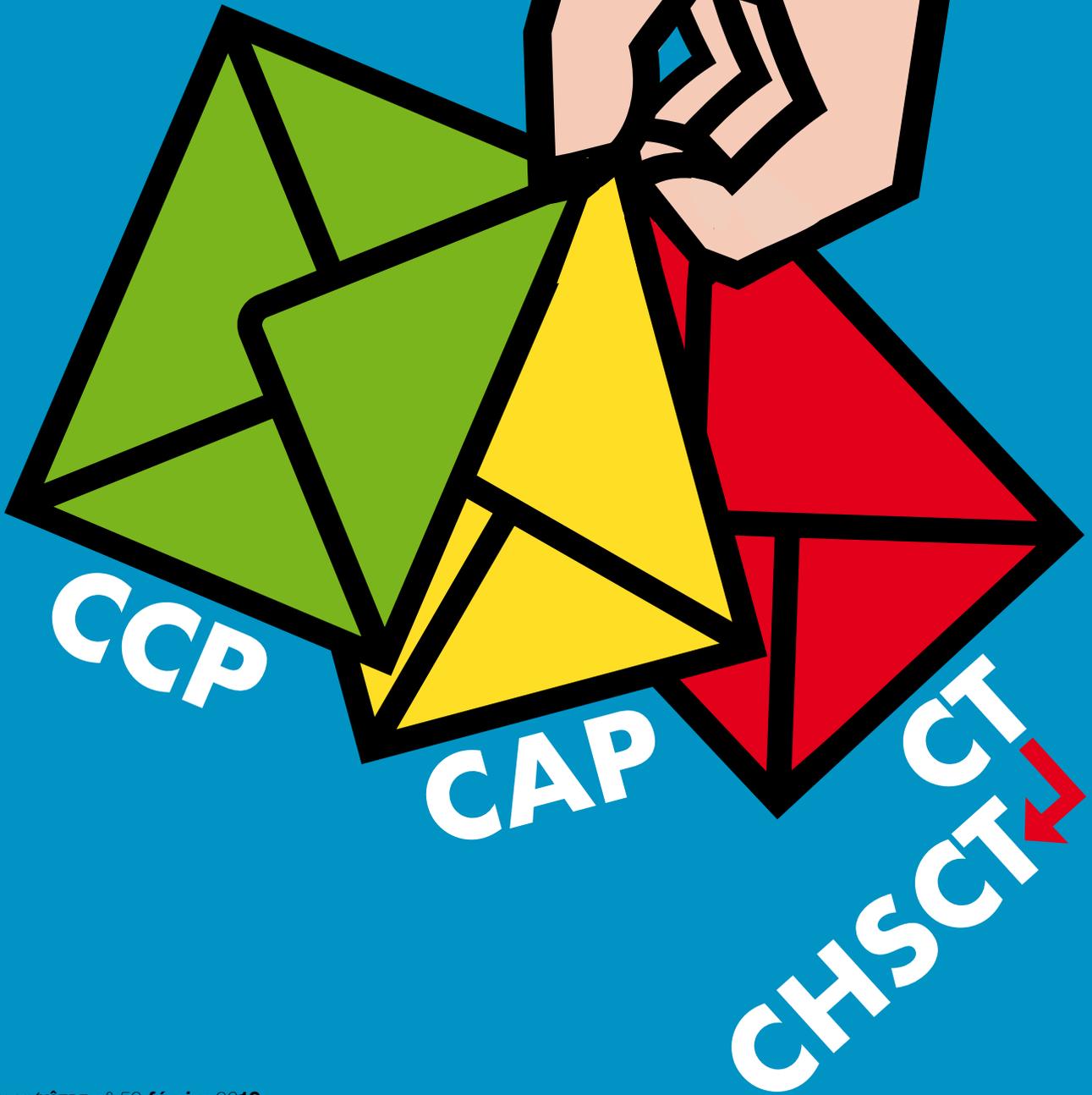
Il nous faut y assurer la défense individuelle et collective des intérêts des agent.e.s, tout en portant les valeurs de notre organisation syndicale et de notre Fédération en faveur du Service public. Les débats, au sein de ces instances, sont parfois vifs tout en faisant appel à des connaissances techniques de plus en plus précises. Il est donc essentiel de posséder les informations et quelques tactiques nécessaires pour y être acteur, intervenir à bon escient et éviter les éventuels pièges de procédure. En d'autres termes, il faut que notre action syndicale se traduise par la présence active de nos élu.e.s dans les échanges, afin que la FSU Territoriale reste une réelle force de proposition.

Cette expérience se construit au fil du temps et des réunions d'instance. Ainsi, pour débiter du mieux possible et bénéficier de quelques bases nécessaires, nous vous proposons 3 modules de formation syndicale : «Siéger en CT», «Siéger en CAP» avec l'apport d'un complément pour des élu.e.s en CCP et «Siéger en CHSCT». Le programme de formation sera mis en ligne, dès que possible, sur le site du SNUTER-FSU.

Les supports pédagogiques pourront également être mis à la disposition des syndicats locaux (SL), afin d'assurer la formation de leurs élu.e.s. Un module de base, pour encadrer les «Nouveaux adhérent.e.s», sera également disponible. A ce jour, il suffit d'en formuler la demande, sans attendre «le dernier ultime moment urgent», à l'adresse suivante : formation@snuter-fsu.fr

Nous bâtissons nos outils et notre structure de formation année après année, avec le temps de réflexion indispensable à notre démarche d'éducation populaire. A toutes et à tous, au nom des camarades du secteur formation, nous vous souhaitons une excellente année avec la santé qui nous permettra également de répondre présent lors de nos divers engagements pour un Service public de qualité, proche de nos concitoyens.

MOI?



C'EST TOUT VU :

“ J'AI VOTÉ FSU. ”

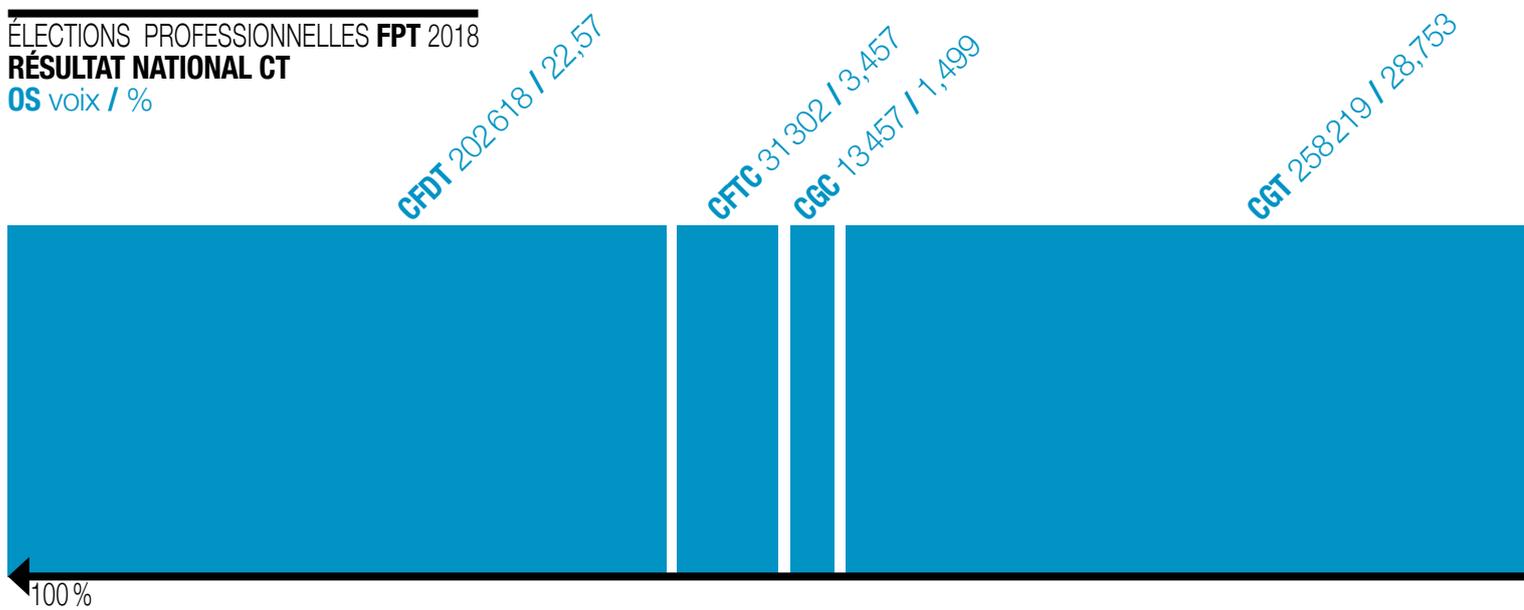
C'est ce que pourraient dire aujourd'hui les

34 043

électrices et électeurs

qui ont choisi le bulletin SNUTER-FSU

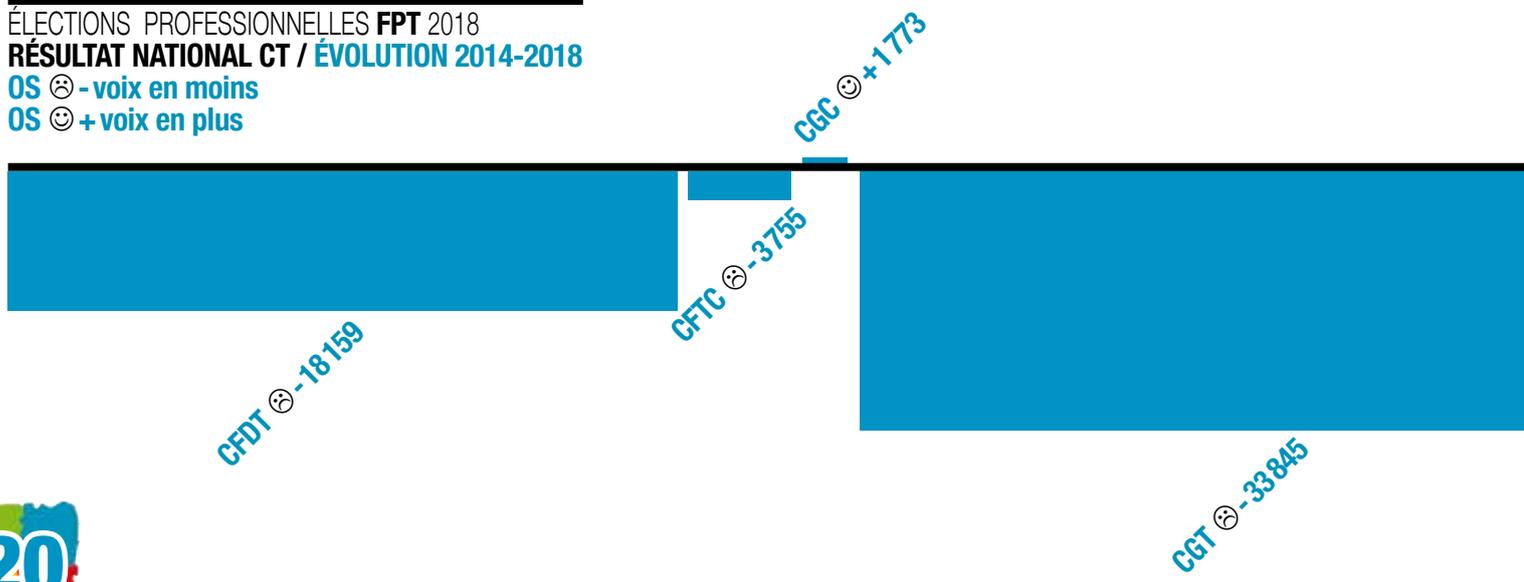
lorsqu'il s'est agit de voter le 6 décembre 2018. Un grand merci donc à tous et toutes pour leur confiance. 34 043 voix c'est 1236 voix de plus qu'en 2014 et ce n'est pas une mince affaire dans un contexte difficile marqué par un recul de la participation et par une régression de la quasi totalité des organisations syndicales, sauf la nôtre. Le SNUTER-FSU est le seul syndicat à avoir progressé significativement en voix et en pourcentage dans le versant territorial : c'est à noter comme un point très positif.



DOSSIER

Un grand bravo à tous et à toutes ! Car comme l'a indiqué le communiqué Fédéral, les résultats des élections confortent la FSU comme une force incontournable de la Fonction publique (voir graphiques et tableaux). Dans un contexte inquiétant de recul de la participation, la FSU « tire son épingle du jeu » et progresse en voix et en pourcentage... ce qui n'est pas le cas de tout le monde.

Nous pouvons aussi être fiers d'avoir participé à l'obtention d'un troisième siège au Conseil Commun de la Fonction Publique. Les voix issues de la FPT représentent aujourd'hui 16,26% de la représentativité de la FSU, c'est en progression par rapport à 2014. La FSU territoriale est bien la troisième force de la Fédération tant en nombre d'adhérent.e.s qu'en terme de représentativité.



FAFPT 64,008 / 7,13

FGAF 30,11 / 0,335

FO 144,393 / 16,085

FSU 34,043 / 3,793

SUD 35,586 / 3,964

SAFPT 9,934 / 1,107

UNSA 74,005 / 8,244

Divers 27,508 / 3,064

100%

DOSSIER

DANS LA FPT

Il ne nous aura manqué que 1 543 voix pour obtenir un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Cependant, alors que toutes les organisations syndicales perdent des milliers de voix, plus de 30 000 pour la CGT, idem pour FO..., la FSU territoriale progresse, quant à elle de 1 200 voix. Il faut également souligner que là où le SNUTER-FSU est présent nous constatons des progressions qui s'ajoutent à celles issues de nouvelles implantations. Nous pouvons tirer un bilan globalement positif de ce «millésime 2018» même si nous sommes bien sûr «un peu» déçus de ne pas avoir pu, à quelques centaines de voix près, décrocher un siège au Conseil Supérieur de la FPT, objectif que nous nous étions fixé. Mais nous avons aussi quelques bonnes raisons d'être optimistes, ce n'est donc que partie remise. La première de ces bonnes raisons est que nous améliorons notre représentativité sur le plan local ce qui

NOUS AMÉLIORONS
NOTRE
REPRÉSENTATIVITÉ SUR
LE PLAN LOCAL CE QUI
DÉCOUPLERA LES MOYENS
SYNDICAUX QUI VONT
AVEC

découplera les moyens syndicaux qui vont avec, et devrait accroître notre activité militante sur le terrain. Mais nous sommes néanmoins encore victimes de l'inégale répartition géographique de nos implantations: le fameux effet «peau de léopard» pèse sur nos résultats nationaux. En effet, les élections dans la territoriale sont avant tout des scrutins locaux. Le résultat final, qui donne la représentativité de chaque organisation syndicale sur le plan national, est la compilation de tous les résultats aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ainsi, même si nous avons été en capacité de déposer des listes devant près de 400 000 électeurs et électrices, c'est encore insuffisant. C'est sur cet aspect qu'il nous faudra encore savoir nous améliorer pour 2022, date des prochaines élections, et cela passe par une politique de développement volontariste. Réduire l'effet «peau de léopard», c'est à dire partir à la conquête de nouveaux territoires d'implantation de la FSU

FSU ☺ +1236

SUD ☹ -111

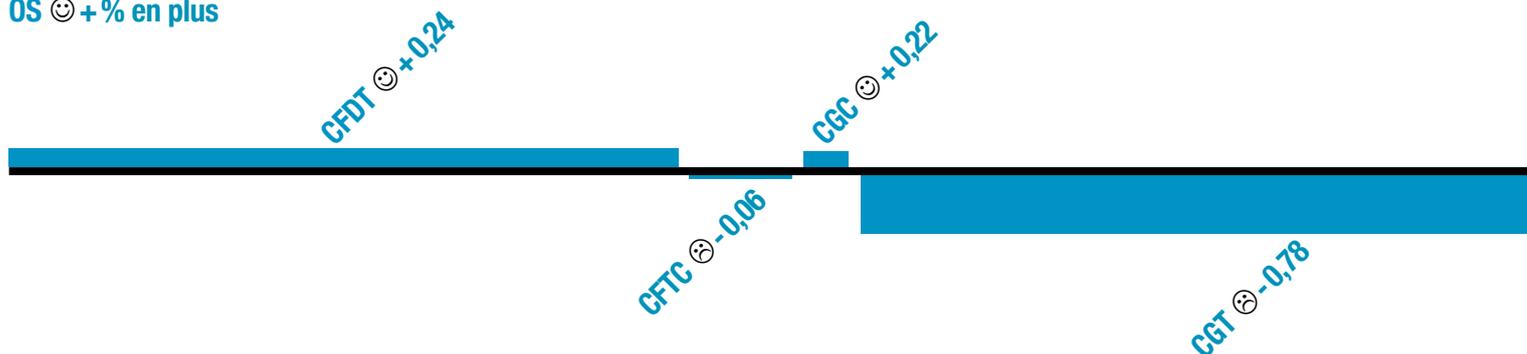
UNSA ☹ -6718

Divers + 18264

FAFPT ☹ -9850

FGAF ☹ -8029

FO ☹ -30736



DOSSIER

Territoriale, doit donc devenir un de nos axes de réflexion prioritaire pour la période qui s'ouvre. Nous allons devoir d'ici la fin de l'année bien analyser collectivement la situation et mettre en place un plan d'action essentiellement tourné vers deux priorités :

- ☐ aider au développement des SNUTER locaux dans les départements et les régions pour conforter nos implantations...
- ☐ ...et mettre en place une stratégie de développement des implantations dans les départements où nous ne sommes pas présents mais également, où nous sommes déjà, mais sur un périmètre trop restreint.

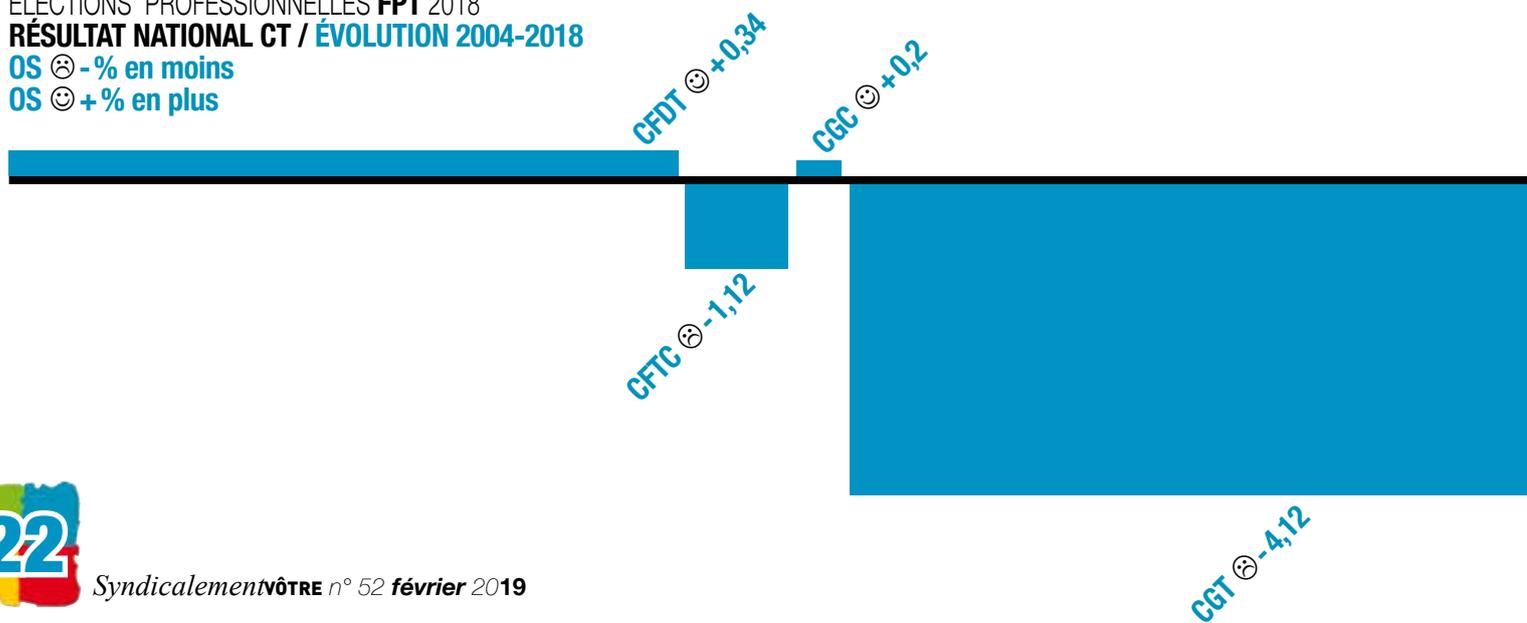
LE VERRE EST-IL À MOITIÉ PLEIN OU À MOITIÉ VIDÉ?

Inutile de boudier notre plaisir : le verre est bel et bien au trois-quarts plein ! Nous sommes dans une dyna-

NOUS SOMMES
DANS UNE DYNAMIQUE
POSITIVE DE
DÉVELOPPEMENT,
AVEC PLUS DE 11 000
ADHÉRENT.E.S.

mique positive de développement, avec plus de 11 000 adhérent.e.s. En 2018 le SNUTER a encore progressé, il est désormais présent dans plus de 50 départements y compris ultra-marins.

Que nous a-t-il manqué alors ? Principalement du temps ! La création du SNUTER en 2015 est encore assez récente. La construction et la gestion administrative du syndicat a pris un peu plus de temps que ce que nous avions prévu. Nous n'avons été réellement opérationnels qu'au 1^{er} semestre 2017. Dès cette date nous avons mis en place une organisation structurée mais qui ne pouvait être, à ce stade de notre développement, suffisamment relayée dans certains territoires, y trouvant sur place des équipes certes volontaires et déterminées mais encore insuffisamment fournies en moyens notamment militants... faute de temps. Le travail d'implantation d'un syndicat est une course de fond... déjà très remarquablement engagé dans les territoires où nos équipes sont présentes de longue date, et à conforter pour les équipes plus récentes.



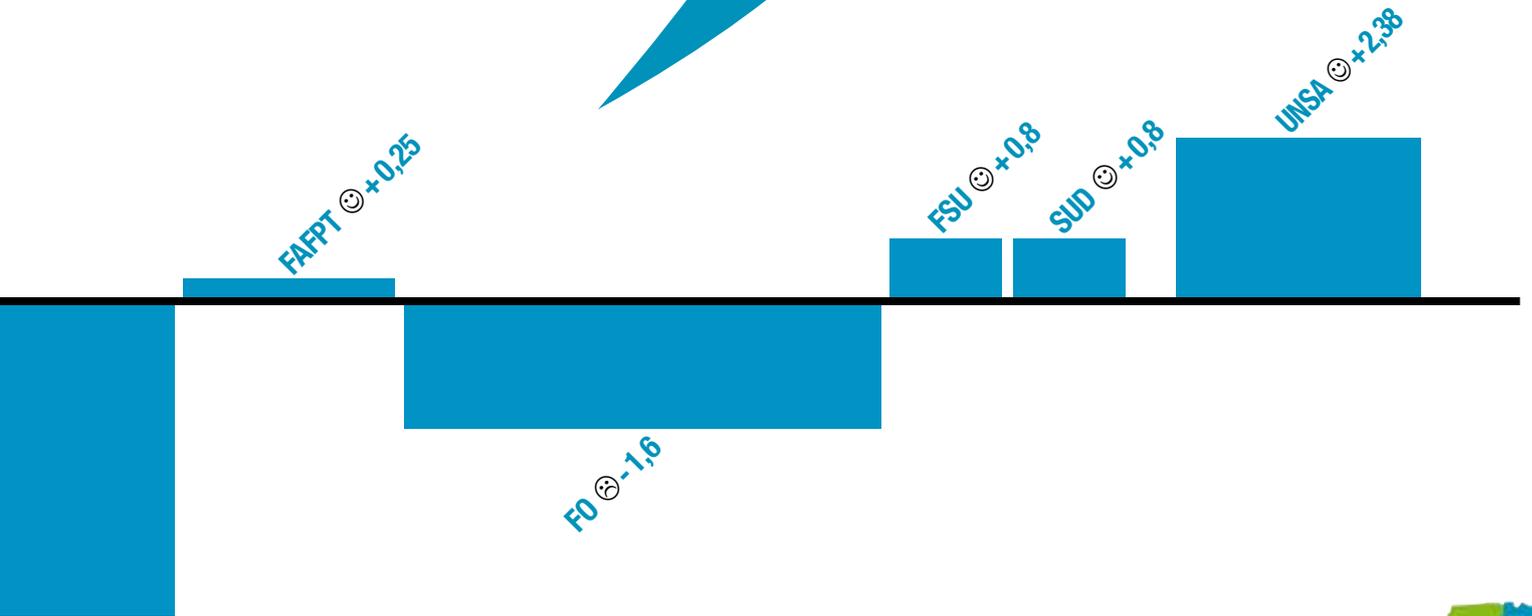
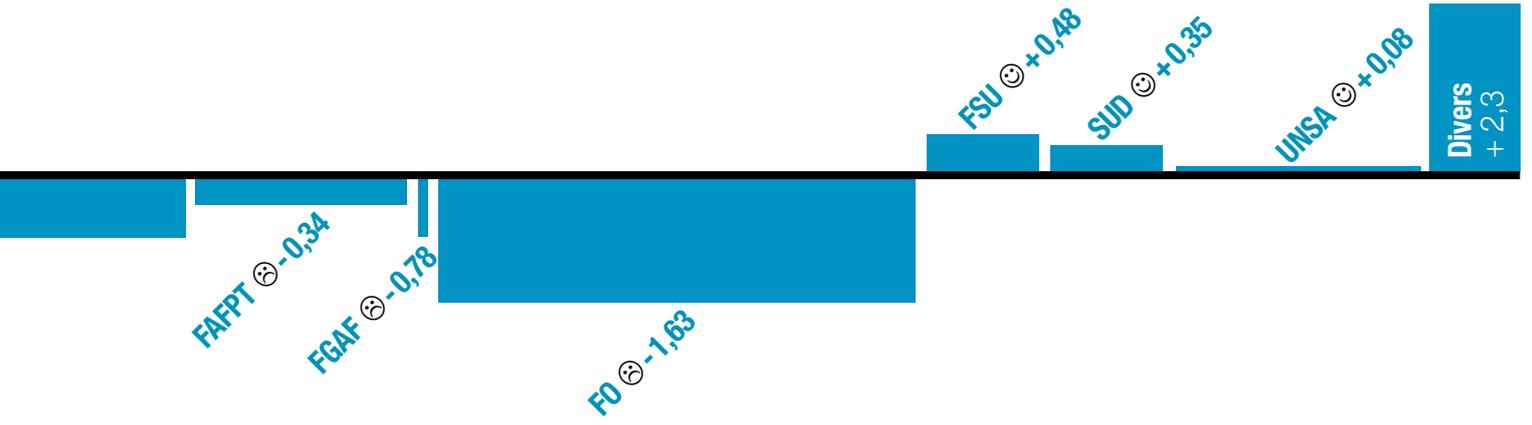
2022... DÉJÀ DANS LE VISEUR ?

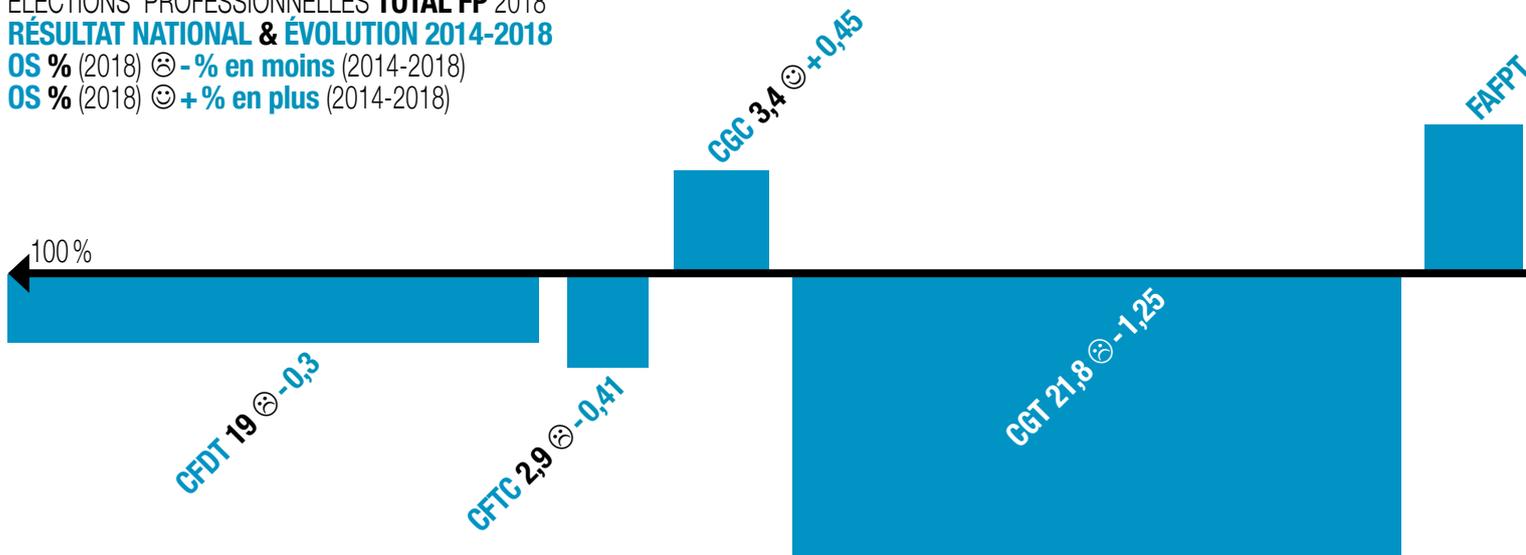
Nous allons nous donner le temps d'analyser en profondeur tous les résultats... et c'est un travail qui demande du temps. Cela, essentiellement pour la raison déjà évoqué que la FSU territoriale a déposé des centaines de listes... ce qui représente plusieurs milliers de candidates et de candidats... dans plus de 50 départements! De ce point de vue, nous pouvons remercier tous les SNUTER locaux pour leur investissement important dans ces élections et le travail de terrain qui a été mené. Nous pouvons également être fier.e.s de ce qui a été réalisé en matière de formation, d'animation de réunions d'information, de matériel mis à dispositions des équipes locales: le *Guide des carrières*, les tracts, les goodies, les affiches, les professions de foi...

Cela s'est d'ailleurs concrétisé par des scores qui nous confirment comme une organisation syndicale dont la représentativité compte, notamment en Haute-Vienne

NOUS POUVONS REMERCIER TOUS LES SNUTER LOCAUX POUR LEUR INVESTISSEMENT IMPORTANT DANS CES ÉLECTIONS

où le SNUTER est en tête sur le plan départemental. À noter également de fortes progressions comme dans la Creuse ou encore au Conseil Régional Provence-Alpes-Côte-d'Azur, au Conseil Départemental 82 par exemple. À noter aussi, de belles confirmations comme dans l'Aude, les Bouches-du-Rhône, le Nord, la ville de Paris (où le SNUTER double son score de 2014!). À noter aussi, ces conseils départementaux où nous confirmons notre place de leader: l'Indre-et-Loire, l'Eure-et-Loir, le Tarn-et-Garonne... Et puis, une victoire «historique» au Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis où le SNUTER 93 arrive en tête devant la CGT et les huit autres listes... la CGT en deuxième position dans le 9-3: ce n'était jamais arrivé depuis la création du département. Il faut enfin signaler de «belles premières» comme au Conseil Départemental 34 ou au Conseil Départemental 33 où le SNUTER réalise de très bons premiers scores.





DOSSIER

Nous devons donc, bien évidemment, nous appuyer sur cette dynamique. La FSU Territoriale aura mis beaucoup de moyens et d'énergie durant cette campagne électorale et nous devons nous appuyer sur ce remarquable engagement collectif pour repartir de plus belle. Il y a eu beaucoup d'investissements de la part des militant.e.s du SNUTER-FSU, il faut que cette quantité et cette qualité d'expérience militante accumulée soit redéployée dans la nouvelle période qui s'ouvre.

LA FSU TERRITORIALE AURA MIS BEAUCOUP DE MOYENS ET D'ÉNERGIE DURANT CETTE CAMPAGNE ÉLECTORALE

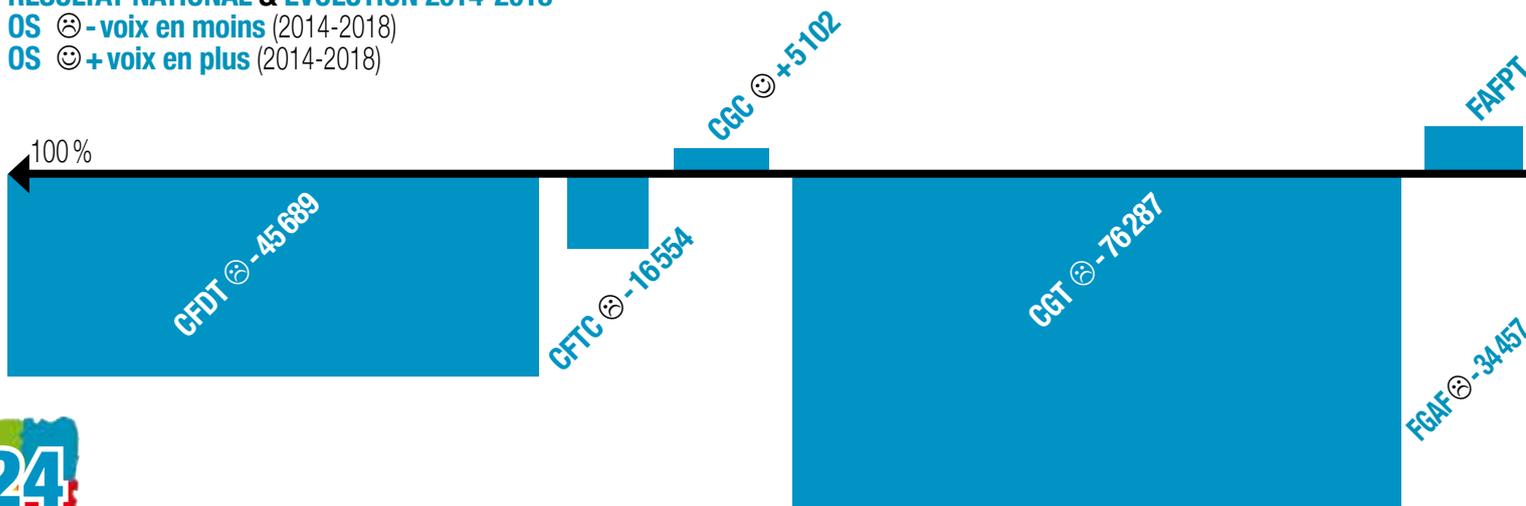
Au global, dans la FPE, la FSU enregistre une progression (+932 voix, +0,74%) tandis que la CFDT, la CGT, la CFTC, la FGAF et Solidaires perdent en voix et en pourcentage (plus de 20000 voix pour la CGT et 19000 pour Solidaires). De leur côté, l'UNSA et la CGC progressent de plus de 4 000 voix. Ainsi, à l'Intérieur l'UNSA progresse de 7 000 voix, la CGC de 5 500, FO de 10 000. L'UNSA gagne également un siège au CSFPE au détriment de Solidaires.

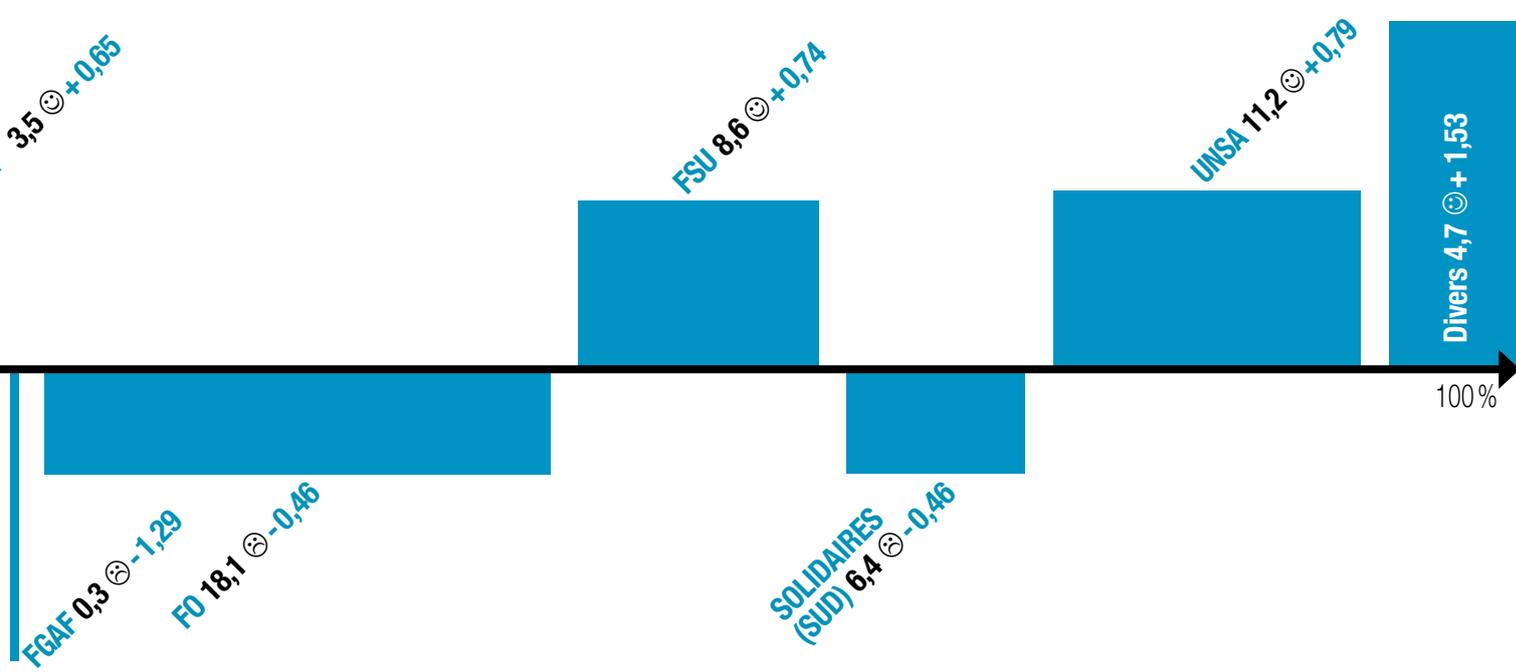
La FSU progresse en pourcentage à l'agriculture, la culture, la jeunesse & sports, et l'écologie. Mais elle baisse à l'éducation, aux finances, à l'enseignement supérieur, aux affaires étrangères, à l'intérieur, à la justice et au travail. Elle maintient néanmoins sa deuxième position dans la FPE et réduit son écart avec FO à un peu plus de 8 300 voix (15 761 en 2014).

Dans l'éducation, il faut noter une légère augmentation de la participation malgré le bug informatique et une augmentation significative du nombre de précaires.

DU CÔTÉ DE L'ÉTAT

Dans la Fonction publique d'État, le taux de participation de 50,9% représente une baisse de 1,48 point (-0,7pts en 2014). La plus forte baisse est à la Culture (-10pts), suit les Finances (-9,8), le Travail (-7,6pts), l'Enseignement supérieur (-4,5pts), la Justice (-4,2pts). on trouve la plus forte hausse à l'Intérieur (+13,7pts).





DOSSIER

LA FSU CONFORTÉE

La FSU sort largement confortée de ces élections en étant quasiment la seule organisation qui progresse en voix à l'État comme à la Territoriale. Cette progression en voix nous permet d'obtenir un troisième siège au Conseil Commun de la Fonction Publique ! C'est le résultat d'un travail de proximité important réalisé par toutes et tous les militant-es des syndicats nationaux et des sections départementales ainsi que d'une campagne fédérale partagée autour du slogan «Engagé-es au quotidien». Nous pouvons toutes et tous nous en féliciter ! Pour la FSU c'est la validation d'un projet syndical qui sait articuler proposition, action et négociation. Mais, malgré ces résultats satisfaisants pour la FSU, le faible taux de votants (en baisse de 3 points sur l'ensemble des trois versants de la Fonction publique par rapport à 2014), est inquiétant. Il y a là certainement un faisceau de raisons que nous devons analyser plus finement (conditions de vote, rapport au syndicalisme...).

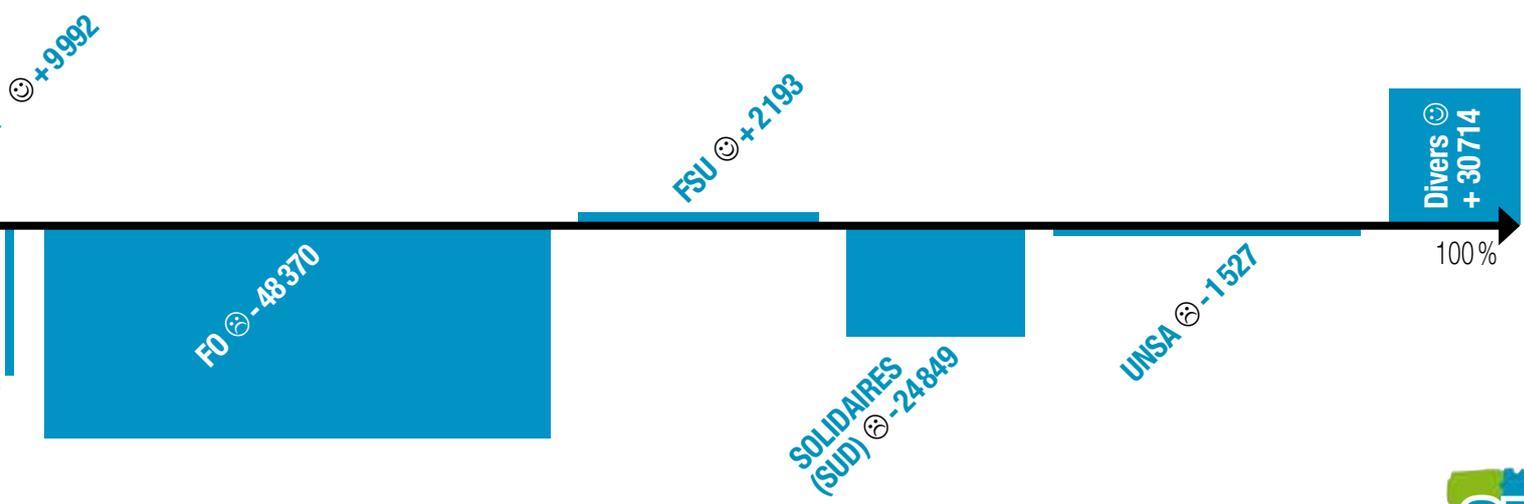
POUR LA FSU C'EST LA VALIDATION D'UN PROJET SYNDICAL QUI SAIT ARTICULER PROPOSITION, ACTION ET NÉGOCIATION

PAYSAGE GLOBAL PEU BOULVERSE

Concernant le paysage syndical national, ces élections professionnelles dans la Fonction publique n'ont pas provoqué de changements marquants. Les équilibres restent globalement à l'identique même si les confédérations perdent beaucoup en voix.

Le seul changement majeur se trouve au niveau interprofessionnel qui voit la CFDT (-47 000 voix) prendre la première place devant la CGT (-78 000 voix), parce qu'elle perd moins de voix que celle-ci. Solidaires n'est pas épargné qui perd de son côté 27 000.

Dans cette situation, la FSU va continuer à jouer tout son rôle et contribuer comme par le passé à construire les actions unitaires les plus larges possibles, qui s'avèrent plus que jamais tellement nécessaires dans la période. C'est une nécessité incontournable pour obtenir de réelles avancées et de nouvelles conquêtes sociales !



EFFONDREMENT DES IMMEUBLES DE LA RUE D'AUBAGNE À MARSEILLE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

À Marseille aujourd'hui le drame de la rue d'Aubagne n'est pas oublié: il y aura un avant et un après 5 Novembre 2018. En cause: des décennies d'abandon volontaire, une politique de logement social absente en centre ville, des moyens humains et matériels du service public plus qu'insuffisants.

Face à ce drame intolérable, nos pensées accompagnent les proches des victimes et les personnes sans logement ou menacées de l'être. Nous exprimons notre solidarité avec tous les Marseillais qui souffrent des conséquences de l'habitat indigne. L'heure est au recueillement et à la compassion avec les familles et les habitants de ce quartier meurtri.

Mais il est nécessaire de rappeler les alertes lancées par nos représentants des personnels au sein des instances paritaires (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et Comité Technique). Depuis 2014, lors des séances du CHSCT, ils ont attiré l'attention du Maire, des élus municipaux et des cadres dirigeants, y compris sur les conditions d'intervention des agents en charge de l'habitat dégradé à la Direction de la Gestion Urbaine de Proximité (DGUP) et sur l'impossibilité d'assurer correctement leurs missions en Zone urbaine sensible (ZUS).

Peu d'actes ont suivi leurs rapports et signalements sur la dégradation constante des situations et les dangers qui en résultent pour les habitants. L'Administration municipale est pourtant responsable de la mise en sécurité de ses concitoyens sur son territoire, au même titre que la protection de ses agents publics. Or, ni le Maire, ni les élus municipaux, ni les responsables de l'administra-



tion n'ont écouté et pris en compte ces témoignages et ces alertes. Hélas, les services de l'Etat n'ont pas fait preuve d'une meilleure réactivité.

LES AGENTS NE SERONT PAS LES BOUCS-ÉMISSAIRES

La FSU 13 met solennellement en garde contre toutes tentatives de transfert de la responsabilité de ce drame vers les agents municipaux des services concernés. Le choix de peu agir fut d'ordre politique... L'équipe, en charge des diagnostics de salubrité et de la gestion des risques, n'est composée que d'une quinzaine d'agents effectivement en fonction sur le terrain pour toute la Ville, alors que le rapport Nicol, en 2015, soulignait l'existence d'un parc immobilier «indigne et dégradé d'une rare ampleur».

DES MOYENS DÉRISOIRES FACE À L'URGENCE

La FSU 13 dénonce le peu de moyens humains et matériels attribués à l'exercice de cette compétence. La réponse du service public aurait dû être immédiate et coordonnée pour répondre efficacement à l'urgence de la situation. Il s'agit de choix politiques forts à effectuer pour la protection et la sécurité des Marseillais. Des mesures d'urgence et de fond doivent être mises en oeuvre immédiatement. Elles seront définies par les acteurs de terrains, et notamment les associations spécialisées dans la lutte contre le logement indigne et le droit à la ville. Les habitants ne doivent plus être ignorés !

La FSU 13 restera vigilante quant aux réponses et solutions apportées en matière d'habitat urbain, et déterminée à permettre l'amélioration de l'habitat pour les classes sociales les plus démunies, ainsi que sur l'obligation de protection des salariés concernés. ■



Dès le lendemain du 5 Novembre 2018 des associations ont fait un état des lieux des mesures d'urgence et de long terme. Ce communiqué conserve sa pleine actualité!

Appel commun des associations aux pouvoirs publics suite au drame de la rue d'Aubagne

le vendredi 9 novembre 2018

Notre collectif d'acteurs issus de la société civile et d'associations spécialisées dans la lutte contre le logement indigne et le droit à la ville - l'agence régionale PACA de la Fondation Abbé Pierre, l'AMPIL, les Compagnons bâtisseurs Provence, Un Centre-Ville pour Tous et Destination Famille - veut témoigner de sa solidarité avec les victimes de l'effondrement des immeubles de la rue d'Aubagne à Marseille, avec les habitants de Noailles qui ont été délogés, et avec tous ceux qui souffrent de l'habitat vétuste.

Nous demandons à l'ensemble des pouvoirs publics des mesures d'urgence ainsi que des mesures sur le long terme.

Les 3 mesures d'urgence :

1/ la prise en charge immédiate par les autorités des frais des familles des victimes et des personnes délogées suite aux effondrements ;

2/ un relogement temporaire des personnes évacuées en appartement, et non en hôtel, permettant de reconstruire une vie quotidienne digne ;

3/ la mise en place par les pouvoirs publics, au plus près de Noailles, d'une cellule de crise, d'écoute, d'orientation et d'accompagnement technique et juridique permettant aux habitants concernés d'élaborer leurs dossiers de prise en charge et de faire valoir leurs droits. Cette cellule devra pouvoir pro-

poser dans les meilleurs délais des solutions de relogement pérenne dans des quartiers où les habitants délogés souhaitent vivre, dans le respect de leurs habitudes de vie.

Les 3 mesures de fond :

1/ Une intervention publique rapide et massive pour produire du logement social accessible et digne en mobilisant tous les moyens nécessaires tels que :

❑ le rachat massif via l'Etablissement Public Foncier Régional des centaines d'immeubles dégradées en centre-ville et sur l'ensemble du territoire de l'agglomération ;

❑ la captation de logements via la mise en oeuvre des procédures de biens vacants et sans maîtres et via la procédure d'abandon de biens manifeste.

2/ Un renforcement des moyens incitatifs de lutte contre l'habitat indigne en :

❑ veillant à la pleine mobilisation des crédits de l'Agence Nationale de l'Habitat en matière d'interventions sur les copropriétés et les logements dégradés, aujourd'hui sous-utilisés à Marseille ;

❑ donnant aux opérateurs et associations compétentes des moyens accrus d'accompagnement socio-technique et juridique des habitants, locataires, propriétaires occupants

et conseils syndicaux, dans les copropriétés dégradées et dans les opérations programmées.

3/ Un renforcement des moyens coercitifs de la lutte contre l'habitat indigne en :

❑ Créant un grand service métropolitain doté de vrais moyens, des pouvoirs de police du maire par transfert et du préfet par délégation, afin d'utiliser pleinement sur l'ensemble de la métropole l'arsenal des outils juridiques existants, de la prise des arrêtés aux travaux d'office ;

❑ Réactivant le travail du Groupement Opérationnel de Lutte contre l'Habitat Indigne afin de poursuivre au pénal, avec tout l'arsenal des mesures prévues par la loi, les marchands de sommeil ;

❑ Mettant en place le Permis de louer prévu par la loi ALUR et son contrôle strict dans les quartiers les plus exposés et notamment dans les grandes copropriétés dégradées, sur le territoire de l'opération Grand Centre-ville, la Belle de Mai, les Crottes et Noailles ;

❑ Mettant en place l'encadrement des loyers prévu par la loi.

Pour les délogés de Noailles et toutes les victimes de l'habitat indigne à Marseille, nous exigeons une mise en oeuvre rapide de ces mesures et de tous les outils prévus par les textes législatifs et réglementaires.

LE LONG COMBAT DE LA FSU CONTRE L'UBERISATION D'EMPLOIS D'ENSEIGNANTS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



C'est par le biais de deux annonces à Pôle Emploi, en août 2017, que le syndicat INTER87-FSU est alerté sur la volonté de la Commune de Couzeix, dans la banlieue de Limoges, de pourvoir deux emplois permanents d'assistant d'enseignement artistique à temps complet par des « auto entrepreneurs ».

PREMIÈRES INTERPELLATIONS DE LA FSU ET L'INDÉCENT SILENCE DE LA COLLECTIVITÉ

Des septembre 2017, Inter87-FSU alerte le maire sur le caractère illégal de ce type de recrutement et lui demande de lui transmettre tout document liant cette collectivité aux deux « auto-entrepreneurs » retenus. Fin décembre 2017, faute de réponse de la Commune, le syndicat est contraint de saisir la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), qui lui donnera satisfaction cinq mois plus tard en avril 2018. Entre temps, en mars 2018, le syndicat saisit la Préfecture qui affirme diligenter une « analyse » par ses services et qu'elle ne manquera pas de nous informer de la suite donnée à ce dossier. Onze mois plus tard, le syndicat n'est toujours destinataire d'aucune information de la part de l'État.

LA CADA DONNE RAISON À LA FSU

Enfin, le 19 avril, contraint par la CADA, la mairie de Couzeix fournit les annonces de Pôle Emploi qui étaient publiques (!) et pour seule nouveauté transmet deux bons pour accord, sur chaque devis des deux auto-entrepreneurs, portant sur le taux de l'heure d'enseignement !

LA SAISINE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LIMOGES

Début juin 2018, le syndicat demande l'annulation de ces bons au maire de la Commune, en soulevant notamment que les statuts de la Fonction publique

territoriale ne prévoient pas que les emplois permanents des collectivités puissent être pourvus par des auto-entrepreneurs. Ils doivent donc être considérés comme des agents contractuels. Une nouvelle fois, pour gagner du temps, le Maire de Couzeix refuse de répondre. L'affaire est devant le tribunal administratif depuis le 17 septembre 2018.

UNE AFFAIRE D'IMPORTANCE

Cette affaire questionne, au-delà de la seule situation spécifique de l'enseignement musical public, dans une école de musique territoriale. En effet, si le recours à une prestation de service, en lieu et place du recrutement d'un agent sous statut titulaire ou contractuel est possible, alors théoriquement tout emploi dans les collectivités territoriales et leurs établissements pourrait finalement être pourvu de la sorte. Après enquête nous apprenons que d'autres collectivités auraient agi ainsi, y compris sur des emplois d'autres filières, mais sans que ces situations aient été soumises à la justice administrative par les services de contrôle de légalité. Ajoutons qu'il n'y a aucune spécificité du cadre d'emplois d'assistant (AEA) ou de professeurs d'enseignement artistique (PEA) qui pourrait autoriser cette décision.

DÉFENDRE LE STATUT GÉNÉRAL CONTRE LA PRÉCARISATION DES EMPLOIS.

Derrière ces « recrutements » se dissimule bien mal le souci principal de l'employeur de précariser les emplois en ne payant aucune charge sociale, ni congés annuels, ni congés de maladie ni de formation professionnelle... Ici l'enseignement est réduit administrativement et de manière comptable à l'achat d'une prestation, comme celle par exemple d'une commande de colis de Noël de la Commune pour les personnes âgées.

LE SERVICE PUBLIC NE PEUT SE CONFONDRE AVEC LA GESTION D'UNE SOCIÉTÉ PRIVÉE

Bien évidemment, le syndicat Inter87-FSU fait tout pour gagner cette bataille juridique contre la Commune de Couzeix, en soulevant pour moyens les articles 3, 3-1,3-2, 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 sur les conditions de pourvoi des emplois, mais également en soulignant que ces enseignants auto-entrepreneurs sont dans un « rapport de subordination » avec la Commune. Ce lien n'est certes pas défini spécifiquement par le Code du travail, mais la jurisprudence est conséquente. Le lien de subordination c'est le travail d'une personne sous l'autorité d'un employeur; c'est l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et

des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Or le travail au sein du service est un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exercice du travail.

A Couzeix, sans que cela puisse être contesté, les « auto-entrepreneurs » travaillent sous l'autorité (ce qui est pour le moins légitime) de la direction de l'école de musique, comme cela est spécifié dans les annonces de Pôle Emploi. Le matériel pédagogique est celui de la commune. Tous les enseignants doivent participer aux auditions, intervenir dans les ensembles etc.

Une affaire juridique à suivre pour l'intérêt de l'enseignement musical public mais également pour la défense du statut. ■

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



JOURNÉE D'ÉTUDE GRATUITE ET OUVERTE À TOU-TE-S

PROTECTION DE L'ENFANCE COMMENT GARDER D

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

INTER 87
FSU

LA FSU TERRITORIALE
Haute Vienne

Les lois de mars 2007 réformant la protection de l'enfance et de mars 2016, redéfinissent les obligations des départements en faveur des publics les plus vulnérables (enfants, parents, jeunes majeurs) et en désignent les présidents comme chefs de file. Certains exécutifs départementaux, face aux contraintes budgétaires et à l'augmentation significative du nombre de prise en charge des mineurs, ont choisi de maîtriser les budgets dédiés à la protection de l'enfance en limitant ou en abandonnant une partie des missions (placements non effectifs, fermetures de places d'hébergement, réduction ou suppression des contrats jeunes majeurs, politiques de prise en charge différenciées et minorées pour les MNA...). Dans le même temps, la montée des mouvements de protestation des professionnels du secteur de la protection de l'enfance témoigne de la dégradation des modalités de prise en charge des enfants, des jeunes et de l'accompagnement des parents.

Dans de nombreux départements, on voit se développer des mouvements de lutte, qui traduisent le malaise des travailleurs sociaux des départements mais également des établissements médico-sociaux. Ces derniers questionnent à la fois le sens du travail et les modalités de prise en charge des enfants, mais aussi les conditions d'exercice de leur métier.

La décentralisation ne permet pas d'avoir un niveau d'intervention publique équivalent dans tous les départements. Les observateurs nationaux pointent des défaillances dans de nombreux départements et signalent leurs difficultés à obtenir des informations fiables.

Qu'en sera-t-il du projet de loi déposé par Brigitte Bourguignon, qui vise à obliger les départements à prendre en charge les jeunes jusqu'à 21 ans ?

Comment seront tenus les engagements pris par le gouvernement dans le cadre du Plan de Lutte contre la Pauvreté ?

Dans ce contexte dégradé, comment les travailleurs sociaux peuvent-ils garder le sens de leurs interventions au bénéfice des enfants et des jeunes protégés ? Tels sont les thèmes qui seront abordés lors de la journée du 14 mars qui se tiendra à Limoges.

Un enregistrement

Pour rappel, tout salarié peut prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an. Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 30 jours avant le début de la formation. L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

30

14 MARS 2019 LIMOGES

FANCE EN CRISE: UN SENS ?

Cette journée d'étude peut être négociée dans le cadre d'une journée de formation syndicale auprès des employeurs.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

PROGRAMME Salle des assemblées / Conseil Régional / 27 Boulevard de la Corderie

8h30 Accueil des participants

9h Introduction : **Bruno Maynard**,
Formateur en travail social, animateur de la
journée

9h15-10h15 **Christophe Daadouch**,
Docteur en droit, Formateur en travail social

10h15-10h30 Débat avec la salle

10h30-10h45 pause

10h45-11h45 **La parole aux militants**,
présentation des luttes et des mouvements
sociaux du secteur social de plusieurs
départements

11h45-12h Débat avec la salle

12h-14h Déjeuner libre

14h-15h **Didier DUBASQUE**,
Membre du Haut Conseil en Travail social

15h-15h15 Débat avec la salle

15h15-16h **La parole aux militants**,
présentation des luttes et des mouvements
sociaux du secteur social de plusieurs
départements

16h-16h30 Débat avec la salle

16h30 Clôture de la journée par les
représentations syndicales FSU et CGT



audio des interventions pourra être consulté à partir d'un lien indiqué à la demande par mail: adopteunejeune.com87@gmail.com

RETRAITTE

SOCIÉTÉ



REFORME

PAR POINTS



SOCIÉTÉ

INJUSTE

RETRAITES, LA RÉFORME DE TOUS LES DANGERS...

SOCIÉTÉ

Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait annoncé une réforme systémique des retraites. Le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a dévoilé les lignes directrices de cette réforme qui ferait passer d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies. L'objectif est de maintenir la part du PIB consacrée aux retraites à son taux actuel (14 %) ; or le nombre de retraités étant en augmentation (durée de vie, flux), le montant des retraites va donc baisser.

À l'inverse de l'objectif de justice annoncé, ce système serait injuste. Pour les fonctionnaires, calculer la retraite sur l'ensemble de la carrière est pénalisant du fait des débuts assez bas dans la Fonction publique et de l'âge de début de cotisation. Quant à la possibilité de cotiser sur les primes, elle génère des injustices puisque les régimes indemnitaires diffèrent d'un employeur territorial à l'autre. Pour les femmes, les études montrent que leurs retraites seraient diminuées.

Soulignons que la situation se dégrade avec l'application des réformes antérieures, les collègues partant de plus en plus tard pour espérer une retraite décente.

Si le gouvernement annonce que les retraités ne seraient pas touchés, l'absence d'indication sur la méthode de revalorisation et la volonté de modifier les conditions de réversion font craindre le pire.

Si le système des retraites est actuellement financièrement équilibré, il est néanmoins dans la ligne de mire de ceux qui veulent réduire le poids des dépenses publiques ainsi que dans le viseur des marchés financiers qui veulent développer la retraite par capitalisation.

SITUATION ACTUELLE ET ÉVOLUTIONS EN COURS

Le système de retraite français actuel est « globalement satisfaisant ». Public, financé par répartition, il assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs. En 2017, malgré un taux de chômage élevé, le système est financièrement équilibré.



METTONS
LE

CAPITALISME
A LA
RETRAITE

Il représente 14 % du PIB ; il est donc dans le point de mire des tenants des orientations économiques libérales qui veulent réduire le poids des dépenses publiques, comme de l'oligarchie financière qui veut étendre l'importance des marchés financiers en développant la retraite par capitalisation.

D'ici à 2050, la proportion des personnes âgées va fortement augmenter, en raison du passage à la retraite des générations du baby-boom, puis de l'allongement de la durée de vie. En 2017, le ratio personnes de plus de 62 ans/personnes de 20-62 ans est de 40 % ; en 2050, il sera de 66,5 %. Parallèlement, le gouvernement et le patronat veulent baisser le niveau des dépenses de retraites. Ainsi, dans le scénario central du Conseil d'orientation des retraites (COR), les dépenses de retraites dans le PIB baisseraient à 13,3 % du PIB en 2050. L'âge moyen de départ à la retraite augmenterait de 61,5 à 64 ans, et surtout, le niveau des retraites par rapport aux salaires baisserait de 24 %. Ainsi, en 2050, les retraités seraient de nouveau la partie pauvre de la population.

Jusqu'à présent, les gouvernements successifs comptaient sur deux mécanismes. Comme la durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein doit passer à 43 ans et que les nouvelles générations n'ont, à 30 ans, accumulé en moyenne que sept années de cotisations, elles auront droit en moyenne à une retraite au taux plein à 66 ans.

Surtout, les retraites (et les salaires pris en compte pour le calcul des droits à retraite) ne seront indexées que sur les prix, ce qui permettra une baisse relative des retraites d'autant plus forte que la hausse des salaires sera forte. Mais, cette hausse n'est pas garantie, compte tenu tant de la stratégie de recherche de compétitivité au détriment des salaires que des contraintes écologiques. Dans la Fonction publique, protégée par la règle des 75 % du dernier salaire, la baisse relative des retraites passe par la stagnation du point d'indice qui sera difficile à maintenir indéfiniment.

LA « RÉFORME MACRON »

Le président de la République prétend unifier les régimes de retraite dans un système unique fonctionnant par points reposant sur la maxime : « 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 ». Le régime deviendrait purement contributif, ce qui est contradictoire avec les principes de l'assurance sociale. La retraite publique ne doit pas singer un système par capitalisation. Elle doit s'écarter des salaires déterminés par les rapports de force. Elle doit fournir un niveau de retraite satisfaisant à tous les actifs et une compensation à ceux qui ont effectué des travaux pénibles et mal rémunérés. Elle doit effacer les accidents de la vie privée ou professionnelle. Tant que ceux-ci existeront, elle doit essayer de compenser les salaires plus faibles des femmes. Elle doit reconnaître ceux et surtout celles qui ont élevé des enfants. En sens inverse, elle ne doit pas prolonger les rémunérations excessives. Un euro cotisé doit donner plus

de droit à un travailleur au salaire minimum qu'à un cadre. Le taux de remplacement doit être plus élevé pour les bas salaires que pour les hauts salaires.

Dans le régime par points que va proposer le Haut-commissaire à la réforme des retraites, l'équilibre financier sera automatique. Le taux de cotisation sera fixé à 28 % ; l'ajustement se fera par la valeur du point ; on ne dépassera pas les 14 % du PIB. Le système passera du principe des prestations définies (la société s'engage à maintenir une parité de revenu entre les salariés et les retraités) à un système à cotisations définies, sans garantie de niveau des retraites futures, par contre ce sera la baisse de 25 % du niveau des retraites d'ici à 2050 qui sera garanti !

LES RISQUES

D'une façon ou d'une autre, un âge pivot sera introduit, qui ira vite jusqu'à 65 ans, de sorte qu'un salarié contraint de partir à 62 ans subira une perte de retraite supplémentaire de l'ordre de 15 %. Il faudra travailler de plus en plus longtemps et donc plus vieux pour avoir une retraite satisfaisante. Cela pèsera sur les travailleurs manuels, qui ont commencé à travailler jeunes et qui ont du mal à rester en activité après 60 ans.

Pour les salariés de la Fonction publique, la réforme se traduirait par un taux de remplacement uniforme sur les salaires de l'ensemble de la carrière, ce qui nuirait aux fonctionnaires ayant débuté à de bas échelons et ayant eu une carrière ascendante, mais surtout favoriserait les fonctionnaires à fort niveau de primes au détriment de ceux qui n'en ont guère.

La question de la transition n'est pas résolue. Un actif de 45 ans a déjà cotisé en moyenne vingt-deux ans, comment en tenir compte ? Il est promis que les droits acquis seront « conservés à 100 % », mais comment les calculer dans des régimes à annuités où les droits dépendent de la suite de la carrière ? Un agent qui a un salaire mensuel de 1500 euros, mais qui peut atteindre 2000 euros en fin de carrière, a-t-il un droit acquis de $75\% \times 1500 \times 0,5 = 562$ euros ou de $75\% \times 2000 \times 0,5 = 750$ euros ? Ces droits acquis seront-ils revalorisés sur les prix ou sur les salaires moyens ?

Le risque est grand que la réforme réduise nettement le niveau des retraites et dégrade les éléments de solidarité du système. On pourrait aboutir, comme pour l'assurance-maladie, à un système public de bas niveau qui serait complété par des régimes supplémentaires d'entreprise, en capitalisation, inégalitaires selon l'entreprise et le statut du salarié.

DES ENJEUX DE LUTTE

Les salariés doivent se battre pour que cinq points cruciaux soient préservés :

- ❑ les différences d'espérance de vie et de capacité à rester en emploi selon la carrière doivent être pris en compte ;
- ❑ un objectif de taux de remplacement doit être clairement fixé et maintenu (par exemple, 70 %



en net pour un salaire moyen, 85 % au niveau du smic), il doit être plus élevé pour les bas salaires ;

❑ les mécanismes de solidarité doivent être maintenus, des ressources suffisantes doivent être assurées ;

❑ la hausse de la part des retraités dans la population doit s'accompagner d'une hausse des ressources consacrées à la retraite ;

❑ il faudra revenir sur certaines exonérations de cotisations sociales et sur les baisses d'impôts sur les revenus du capital. Il faut surtout dire clairement que, si nécessaire, ce sont les hausses de cotisations (0,25 point par an) qui garantiront la pérennité du système, la parité du niveau de vie des actifs et des retraités, un âge ouvrant le droit à la retraite socialement défini.

SOCIÉTÉ

LA RETRAITE PAR POINTS À L'ÉPREUVE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Pour combattre les inégalités de pension entre femmes et hommes, que la retraite par points ne ferait qu'aggraver, il faut viser à renforcer le lien entre de meilleurs salaires et les pensions.

Actuellement, il existe de fortes inégalités de pension entre les femmes et les hommes, qui amplifient les inégalités de salaires. Le calcul de la pension se base en effet sur deux paramètres, la durée de carrière et le salaire, qui chacun défavorise les femmes du fait de salaires en moyenne plus faibles et de « carrières plus courtes ». La pension moyenne de droit direct (incluant les droits familiaux) des femmes de 1 065 euros brut représente 61 % de celle des hommes (1 765 euros). Une réforme menée au nom de l'équité doit corriger ces inégalités.

LES INÉGALITÉS RENFORCÉES PAR LE PASSAGE À UNE RETRAITE PAR POINTS

Quelles seraient les conséquences du passage à un régime par points ? Il est possible d'en avoir une idée en examinant la situation dans les régimes complémentaires qui fonctionnent tous par points (Arrco, Agirc...). Le résultat est sans ambiguïté : le ratio pension des femmes/pension des hommes y est compris entre 41 % et 61 %, alors que dans les régimes de base par annuités, ce ratio est compris entre 74 % et 90 %. Ce n'est pas un hasard.

La logique d'un régime par points est de refléter la carrière entière : le lien entre les cotisations versées et la pension est resserré, ce qui renforce la contributivité du système. Un régime par points serait défavorable pour toutes les personnes qui ont eu des carrières heurtées avec des périodes de chômage, de temps partiel, de bas salaires, notamment les femmes.

Renforcer le lien entre cotisation et pension signifie que les dispositifs de solidarité sont moins importants : de fait, ils représentent 7 % des pensions dans les régimes par points actuels, contre 23 % dans ceux par annuités. Or ces dispositifs bénéficient majori-

tairement aux femmes (droits familiaux, réversion). Moins de solidarité signifie moins de redistribution et donc moins de justice sociale.

Un régime par points serait défavorable aussi pour les fonctionnaires - les femmes fonctionnaires seraient doublement pénalisées - car les carrières étant ascendantes dans la Fonction publique, prendre en compte leur totalité au lieu des six derniers mois ferait mécaniquement baisser le niveau de pension.

Pour limiter cette baisse, J.-P. Delevoye a annoncé que les primes seraient intégrées dans les rémunérations. À la question de savoir ce qui était prévu pour les fonctionnaires qui ne perçoivent pas de primes, il a reconnu qu'il y aurait des perdants mais qu'il faudrait « profiter de cette opportunité pour éventuellement mettre en place une autre politique de rémunération ». Manière de se défausser du problème...

AMÉLIORER LES PENSIONS DES FEMMES SANS LES CANTONNER AU RÔLE SOCIAL DE MÈRE

Outre les inégalités entre les sexes, l'évolution des retraites n'est pas satisfaisante du fait de la baisse programmée des pensions. Une réforme est nécessaire, toute personne devrait pouvoir se constituer des droits propres à une pension suffisante.

En plus d'exclure un régime par points, cela implique bien sûr d'agir en amont pour améliorer l'emploi et les salaires ; agir concrètement pour l'égalité des salaires entre les sexes (ce qui augmenterait aussi les ressources des caisses) et pour l'égalité des taux d'activité (à l'opposé donc des projections de l'Insee qui pérennisent l'écart existant), égalité qui serait favorisée notamment par le partage des tâches parentales et le développement des modes d'accueil des jeunes enfants.

L'idée n'est pas d'obtenir une égalité de pension femmes-hommes en validant des rôles sociaux inégaux qui attribuent aux femmes la responsabilité des enfants. Les droits familiaux sont indispensables dans la situation actuelle pour atténuer la pénalisation des carrières et ils ne doivent pas être diminués. Mais la solution pour améliorer les pensions des femmes en cohérence avec l'objectif d'égalité ne passe pas par le renforcement de ces droits en direction des femmes, car ils les enferment dans le rôle de mères.

La bonne solution doit viser à renforcer le lien entre meilleurs salaires et pension. C'est-à-dire l'inverse de l'évolution récente ! L'équité serait assurée en instaurant un taux de remplacement garanti pour une carrière complète, quel que soit le régime, et une hausse du minimum de pension.

Dans la Fonction publique, la politique de rémunération devrait être réexaminée pour que les primes soient intégrées et revues de manière à concerner aussi les postes à dominante féminine.

Le président Macron a décrété l'égalité entre les femmes et les hommes cause majeure du quinquennat : la question des retraites des femmes est un enjeu central pour toute réforme. ■



30 ANS A BREF : CCM

le droit à la retraite
Cgc, Cgt, Fsu, Solidain

L'INSTITUT DE RECHERCHE DE LA FSU VOUS PROPOSE :

Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ?

EN FINIR AVEC LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC

un livre de Evelyne Bechtold-Rognon

Au moment où le gouvernement s'attaque aux services publics par le biais d'une opération « d'expertise et de consultation » intitulée CAP 22 (comité action publique 2022), avec l'objectif annoncé de supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires et de développer l'emploi précaire, cet ouvrage donne la parole aux agent.es, lève le voile sur leur activité. Il raconte comment ils se battent au quotidien pour bien faire leur travail et construire dès aujourd'hui les services publics dont nous avons toutes et tous besoin.

Le nouveau management public consiste à appliquer aux services publics les modalités de gestion et d'administration du secteur privé, en considérant que la mise en concurrence des organismes et des salarié.es produira de façon automatique une amélioration de la performance et une réduction des coûts.



Pourtant, cette politique a largement montré ses limites dans le secteur privé, en mettant les salarié.es en souffrance sans pour autant accroître la productivité, conjuguant ainsi le désagréable et l'inutile.

Sa mise en œuvre dans le secteur public se heurte de plein fouet aux spécificités du travail des agent.es : servir tous les publics, penser à l'utilité à long terme des actions menées, se soucier des missions à accomplir et non de rentabilité...

Cet ouvrage, qui s'appuie sur de nombreux témoignages, permet de décrypter les effets du nouveau management public et de promouvoir des pratiques alternatives basées sur l'expérience de travail des agents. Pour en finir avec l'obsession du mérite, de l'évaluation, de l'efficacité... et prôner à leur place la qualité du travail, le bien-être, la coopération...

Editions de l'Atelier-Format 12x18 cm / 160 pages / 10€
Les publications de l'Institut sont à commander en ligne ou en écrivant à :
Institut de recherches de la FSU-104, rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Tél. : 01 41 63 27 60 / Site Internet : www.institut.fsu.fr
Joindre le chèque de règlement (2€ de frais de port en sus/livre)

**SNU
TER**

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUter- FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél. : 01. 43. 47. 53. 95 / Fax : 01.49.88.06.17
/ Mail : contact@snuter-fsu.fr / Directeur de la Publication : Didier BOURGOIN / Directrice de la Rédaction :
Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page : Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr)
/ Dessins : PLACIDE (www.placide-illustrations.com) / Régie Publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE
(Clotilde POITEVIN, tél. : 05.55.24.14.03) / Impression : ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011
Marseille N° ISSN : 1775-0288 / N° CPPAP : 1015 S 07573 / Dépôt légal : février 2019 / Prix : 0,80 euros