

Battre en Retraite (Part.3)

**Qu'est-ce que
« les comptes
notionnels »?**

P.30

**La FSU dans les instances du
conseil départemental de
l'Hérault**

On a voté ! P. 13

**L'égalité des
chances : un concept
en trompe-l'œil ?**

P.21

Comprendre

   www.snuter34fsu.fr

Jun 2019 - # 07 - Revue numérique de la Section FSU du Conseil Départemental de l'Hérault

Loi Fonction Publique :
les enjeux au département
de l'Hérault



& agir

#07



LA STRATÉGIE DE L'ÉMOTION P.38



Loi de destruction de la fonction publique : les enjeux

3



21

Egalité des chances : un concept en trompe-l'œil ?

13

Instances paritaires
On a voté !



38

La stratégie de l'émotion

30

Retraite : le système suédois



29

Pas de Bébés à la consigne : la FSU se mobilise !



Une DGA-SD mieux organisée ?
On y croit encore !

43

45 La Retirada

Six mois nous séparent du dernier numéro de Comprendre & Agir. Six mois intenses pour toute l'équipe qui fait vivre la FSU dans le département. En effet, le très bon résultat de notre syndicat aux élections professionnelles de décembre dernier nous a aussi donné beaucoup de responsabilités à l'égard des agents et du service public. Vous le verrez tout au long de ce numéro, nous ne manquons pas de boulot !

Dans les instances d'abord où nos élu-e-s n'ont pas été ménagé-e-s et ont su résister aux pressions et autres injonctions à devenir serviles... Ensuite dans la nécessaire mobilisation contre la loi de transformation de la Fonction Publique sur laquelle nous sommes les seuls à vous informer depuis de nombreux mois et aujourd'hui encore... A présent elle est là, et sans mobilisation, elle ne manquera pas de causer les dégâts annoncés !

Dans ce numéro on vous raconte aussi comment notre syndicat se distingue des autres sur des valeurs fondamentales et faisons mentir celles et ceux qui auraient tendance à dire que les syndicats sont tous les mêmes.

On vous met aussi en garde contre la mise en avant systématique des émotions en tant que démonstration de tout et n'importe quoi, et l'on continue à vous informer sur les retraites en vous expliquant ce « merveilleux » système suédois des comptes notionnels que le président de la République Française leur envie...

Vous y trouverez également d'autres informations, locales ou nationales. Toutes (ou presque) sont écrites par la section FSU du conseil départemental de l'Hérault respectant sa promesse de faire du syndicalisme autrement. Résultat pour ce 7^{ème} numéro (comme les six précédents) : 100% du contenant et 92% du contenu de cette revue sont élaborés par l'engagement au quotidien des adhérents FSU du conseil départemental de l'Hérault !

Valérie Demange & Sylvie Urbin

Co-secrétaires de la section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault



Nous tenons à remercier chaleureusement tous les adhérents,

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

Comprendre & Agir - Journal numérique FSU en direction des agents du conseil départemental de l'Hérault – Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 –

04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Bureau 3136 Alco – fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr

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



Les enjeux de la loi de transformation de la Fonction Publique



Depuis septembre 2017 et dès le deuxième numéro de Comprendre & Agir, la section FSU du conseil départemental de l'Hérault évoquait les projets gouvernementaux concernant la fonction publique. A chaque numéro nous vous avons proposé un point et exposé nos craintes. Elles sont à présent réalités. Seuls ou en intersyndicale, à coup de tracts, de vidéos et d'explications de texte nous n'avons cessé d'informer et de mobiliser celles et ceux qui ont souhaité être attentifs à leur quotidien professionnel et comprendre ce qui est proposé pour leur avenir et celui des services publics. Nous vous proposons une nouvelle fois cet état des lieux car nous pensons que ce projet de loi porte en lui les germes d'une destruction lente et progressive de ce qui fonde et constitue la fonction publique et les services publics. La seule réelle avancée concerne la traduction du protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déjà signé par la FSU il y a quelques mois... En voici les mesures commentées.

Le projet de loi comprend initialement 36 articles répartis en 5 titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace. Dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines

- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle

Ci-dessous nous exposons les thématiques qui intéressent au plus près la Fonction Publique Territoriale.



Disparition des Comités Techniques et CHSCT

Le projet de loi annonce la création d'une instance unique, le comité social territorial. Cette nouvelle instance serait issue de la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail (CHSCT).

Le comité Social Territorial (CST) serait une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FS SSCT) avec le risque de perdre un atout majeur des CHSCT : les représentants-e-s spécifiques. En effet, cela signerait la fin de leur disponibilité et de leurs compétences pour développer un regard neuf, instruit par des enquêtes de terrain au contact des collègues en matière de sécurité et de prévention des risques au travail, notamment au moment de la prise en compte grandissante des Risques Psycho-Sociaux. Résultat : une nouvelle détérioration de la santé au travail, un abaissement de l'efficacité des représentants, de la qualité du service rendu et de la non prise en compte de la parole des salariés seront au rendez-vous...

Modifications des compétences des commissions administratives paritaires

L'article prévoit en effet la suppression de l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux mutations, mobilités, promotions et avancements dans les 3 versants de la Fonction Publique. Le discours gouvernemental avait envisagé de « recentrer » les CAP sur un rôle de recours. Mais ceci n'apparaît plus dans la rédaction du projet de loi, notamment sur les sujets essentiels de la carrière, puisque les mutations et les avancements sont exclus des possibilités de recours devant la CAP. Il ne resterait alors plus que la possibilité de recourir sur un refus de temps partiel, de congé formation, de refus de titularisation, ou encore pour contester l'évaluation (les actes précis relevant d'une possibilité de recours feront l'objet d'un décret...). Les CAP garderaient cependant leur rôle en matière disciplinaire.

De notre point de vue le rôle des CAP comme instance de dialogue social disparaîtrait, y compris en matière de recours, et avec lui le droit de chaque agent-e à de voir ses actes individuels de gestion en matière de mobilités ou d'avancement de grade examinés dans une transparence assurée, par la présence des élus du personnel.

La FSU rappelle que les CAP sont historiquement la contrepartie au fait que les fonctionnaires sont dans une position statutaire et réglementaire, donnant à la puissance publique des pouvoirs exorbitants

contrebalancés par l'obligation de présenter les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires devant des organismes paritaires. C'est tout l'équilibre du statut, et ici les droits des agent-e-s, qui est remis en cause au nom d'une prétendue «souplesse managériale».

En lieu et place de l'examen par une

commission paritaire serait créé un Recours Administratif Préalable Obligatoire (RAPO) en cas de décision individuelle défavorable en matière de mobilité ou avancement : contrairement à ce que prétend l'exposé des motifs de la loi qui en fait une contrepartie permettant de garantir les droits des agents, c'est en réalité la judiciarisation de la gestion des fonctionnaires qui se profile. Les agents s'estimant lésés ne pouvant plus se tourner vers leurs élus se trouveront contraints aux recours, d'abord administratifs, puis devant le juge administratif.

Ouverture des postes de direction aux contractuels

Introduite par le gouvernement dans le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » mais censurée par le Conseil constitutionnel*, l'ouverture aux contractuels des postes de direction du secteur public fait son retour dans ce projet de loi. Dans la territoriale, cette ouverture concernera l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 20 000 habitants. Cette disposition est porteuse de conflits d'intérêt et d'une remise en cause de l'indépendance de recrutement. **Elle annonce une cohorte de cadres aux statuts précaires mais à l'obéissance sans faille. Pour la FSU la loyauté envers les élu-e-s et l'administration ne doit jamais l'être au détriment de la loyauté envers le service public !**



*Conseil constitutionnel Déc n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018 (art. 69-70-71)

Création d'un « contrat de projet » pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans

Ce contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation des dits projets ou opérations. Il est précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur la titularisation ni sur un CDI. Il s'agit bien d'une précarité renforcée. Cela contrevient à l'évidence à l'idée de permanence et de continuité du service public. La durée minimale d'un an a été ajoutée par le gouvernement lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 15 mars 2019, elle est cependant d'un effet limité puisque, par définition, ce contrat peut être interrompu à tout moment dès lors que la mission est estimée terminée. Le montant de l'indemnité versée quand le contrat est interrompu avant son terme n'est pas d'ordre législatif mais sera un enjeu majeur.

Il s'agit clairement d'inscrire le recours au contrat comme une modalité ordinaire de recrutement d'agents publics en lieu et place de l'emploi titulaire et de construire ainsi une Fonction publique duale dont les personnels seront en concurrence.

Dans la fonction publique territoriale, les emplois permanents pourraient être occupés de manière permanente... par des agent.e.s contractuel.le.s

Ce recours serait possible dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, et ce, pour tous les emplois. En ce qui concerne les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Mobilités

Le projet de loi intervient sur plusieurs aspects concernant les « mobilités » :

- d'abord avec la suppression de l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à la mobilité (détachement, disponibilité...)
- ensuite des « lignes directrices de gestion » (entendre par là des « règles générales », par exemple des éléments de barème pour les avancements de grades) seraient édictées par l'autorité territoriale après avis du nouveau Comité Social Territorial (CST). L'autorité pourrait désormais définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. Cette disposition est présentée comme devant permettre « de fidéliser certains agents notamment sur un territoire » ou « de prévoir la mobilité des fonctionnaires occupant certains types d'emplois » lit-on dans l'exposé des motifs.



Le 28 Mai 2019, le projet de loi a été adopté en première lecture. Pour le Département de l'Hérault les députés *La République en Marche* Patricia Mirallès, Jean-François Eliaou, Coralie Dubost, Philippe Huppé, Christophe Euzet, Nicolas Démoulin et Patrick Vignal, *en bon « députés godillots »*, ont sans exception voté le texte. La députée du Rassemblement National Emmanuelle Ménard s'est abstenue.

Seule la Députée de la France Insoumise, Muriel Resson, a voté contre le texte présenté.

En réalité, il s'agit de généraliser une obligation de mobilité, au détriment de la stabilité des équipes et de la construction des expertises professionnelles, dans une logique de redéploiement permanent et d'instabilité.

La rémunération des agents contractuels serait fixée par l'autorité compétente

Cette mesure prendrait en compte les fonctions exercées par l'agent-e, la qualification requise pour l'exercice professionnel et l'expérience. Il pourrait aussi être tenu « compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ».

Cette rédaction affranchit la rémunération contractuelle de la référence aux principes généraux de la rémunération publique (l'indice par exemple), notamment à la grille de la fonction publique et aux catégories hiérarchiques. **Elle permettrait aux collectivités de développer des politiques de rémunérations différenciées et discriminantes, en instaurant une mise en compétition entre les personnels contractuels et ceux sous statut.**

Possibilités d'ordonnances sur la protection sociale complémentaire et la médecine préventive

Cet article prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance sur toute mesure visant à réformer la participation des employeurs au

.../...



financement des garanties de protection sociale complémentaire. Les ordonnances permettront aussi de « revoir l'organisation des instances médicales et de la médecine agréée », et d'envisager « la mutualisation des services de médecine de prévention ». Le décret d'habilitation a été fixé à 12 mois (9 mois initialement prévus par le gouvernement, le délai a été allongé en séance du conseil commun de la Fonction publique le 15 mars 2019). **Nonobstant l'opposition de la FSU au principe des ordonnances, nous nous inquiétons d'une réforme des instances médicales qui amènerait une fusion entre le comité médical et la commission de réforme et qui pourrait réduire les droits des agents.**

Harmonisation de la durée du travail dans la Fonction publique territoriale et retour au 1607 heures annuelles

Cet article prévoit de mettre fin aux régimes de temps de travail mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, et ce à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions.

Cela signifie une remise en cause à terme des accords locaux négociés dans les collectivités territoriales et validés par le représentant de l'Etat dans le cadre de sa mission de contrôle de la légalité des actes administratifs comme c'est le cas au conseil général de l'Hérault.

En effet dans notre collectivité départementale cela ne serait pas moins de 120 heures supplémentaires à effectuer par an, soit l'équivalent de 15 jours de repos perdu (CA ou JTL) dès 2022.

La création de Centres De Gestion interdépartementaux

Le texte prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leur comité social territorial, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires et les centres de gestion auxquels il se substitue.

Cette gestion mutualisée sera synonyme de suppression de personnels sans pour autant produire une meilleure efficacité. En tout cas la probable mise à distance des petites collectivités qui ont pourtant besoin des services du CDG n'est pas une bonne nouvelle !

Par ailleurs le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devrait remettre chaque année au Parlement un rapport sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

Portabilité des droits au CPF (Compte Personnel de Formation)

Cette mesure permettrait de convertir en heures des droits acquis en euros dans le privé et inversement en cas de départ vers le privé de pouvoir y convertir des heures en euros.

Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI)

Et cela entre les 3 versants de la Fonction publique (la loi Sauvadet de 2012 ne la prévoyait que pour un seul versant). **C'est seulement une possibilité que ce texte ouvre, pas un droit strict.**

Introduction des ruptures conventionnelles de contrat pour les CDI

Elles donneraient lieu au versement d'une indemnité (dont on ignore le montant qui relèvera du réglementaire), et le droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi. Il s'agit donc de l'instauration du droit aux allocations chômage des agents publics en cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration.

Cette rupture conventionnelle est un décalque de celle mise en place dans le privé où l'on sait déjà qu'elle est parfois un instrument de pression sur les personnels.

.../...



Les risques d'un tel projet de loi avaient été longuement évoqués dans les numéros précédents !



Dispositif d'accompagnement des restructurations

Il s'agit de la possibilité (et non d'une obligation) de mettre en place un « plan de restructuration ». Cela peut se traduire par la proposition aux agents qui seraient concernés par une suppression de leur poste, d'une indemnité de départ dans le cadre de l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) qui devrait être rénovée, d'un congé de transition professionnelle (nouveau congé créé par cette loi), d'une priorité locale de mutation ou de détachement, ou encore, d'une mise à disposition auprès d'organisations ou d'entreprises privées. **Ce dispositif vise à faciliter les suppressions d'emplois et les externalisations de services et missions. Ce dispositif, s'il était appliqué dans notre collectivité départementale, pourrait amener la création de services exercés par le privé (associatif comme entrepreneurial) : social, éducatif, insertion, ressources humaines, entretien des routes et des massifs forestiers, etc... Au-delà de la privatisation des services départementaux elle obligerait les personnels assignés à ces missions à les exercer chez le nouvel employeur dans le cadre d'un détachement d'office.**

Institution de la possibilité de détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation : véritable machine de guerre pour privatiser des services entiers.

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires sera reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail de droit privé conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. Si l'agent-e refuse, là aussi la rupture conventionnelle (RC) pourrait éventuellement s'appliquer. **Cela est fondamentalement contraire à la notion de statut puisque par définition le fonctionnaire, n'étant pas dans une relation contractuelle, n'a aucun contrat à rompre. La Rupture Conventionnelle ne répond pas aux besoins de mobilité des agents publics car elle ne sera en réalité proposée qu'aux agents dont on supprime le poste ou dont on veut se débarrasser.** Elle pourrait être utilisée pour éviter de payer l'assurance chômage des agents dont l'emploi a été supprimé.

Aujourd'hui, une suppression de poste ou d'emploi oblige l'administration à en retrouver un pour le fonctionnaire ou à le reclasser, avec cette possibilité de lui proposer une rupture conventionnelle, l'administration s'en exonérera : **c'est donc une machine à supprimer des services entiers et/ou d'organiser de vastes plans de licenciements. C'est une incitation à externaliser et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler pour le privé, sans aucune garantie de retour dans la fonction publique**, de limitation dans le temps, sans énoncer les possibilités de refuser ce contrat, etc. Notez que seule la rémunération sera équivalente à celle perçue initialement, le cadre de travail (temps de travail, congés, etc.) sera imposé par le nouvel employeur.

Réforme du cadre déontologique

Les demandes de création ou de reprise d'entreprise ne seraient soumises à la commission de déontologie que lorsqu'elles émanent d'agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient.



Les risques d'un tel projet de loi avaient été longuement évoqués dans les numéros précédents !

Par ailleurs, il y a renforcement d'un certain nombre de contrôles déontologiques de principe et notamment les fonctionnaires « pantoufleurs » contrôlés à leur retour, ce n'est le cas aujourd'hui que dans le sens public vers le privé. Dès lors qu'un fonctionnaire ou un contractuel a vocation à être nommé ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé, au cours des trois dernières années, une activité privée lucrative, l'autorité compétente contrôle la compatibilité de cette activité avec l'emploi sur lequel elle envisage de le nommer. Si cette autorité a un doute sur la compatibilité de cet emploi, elle pourra saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue de son administration. Et si ce référent n'est pas en mesure d'apprécier la situation de l'agent, l'autorité hiérarchique saisira alors la Commission de déontologie de la fonction publique, qui examinera si l'activité qu'exerçait le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause l'activité du service.

Certains passages du public vers le privé ne nécessitent pas un contrôle déontologique poussé si ce n'est pour écarter les risques de mise en situation de violation de l'obligation de discrétion et de secret professionnel. L'urgence aurait été de renforcer les contrôles sur les passages du public au privé sensibles, ce n'est malheureusement pas ce que fait cet article de loi.

La FSU s'interroge en effet sur le fonctionnement de la commission de déontologie qui ne trouve parfois rien à redire sur des passages du public vers le privé, pourtant problématiques. Si la possibilité de contrôle au retour du privé tel qu'envisagé par le projet de texte serait une bonne chose, il reste que les moyens sont déterminants, comme les limitations en termes d'affectations ou de missions confiées pour exclure les conflits d'intérêts. Or, sur ce sujet, le projet de loi est mutique si bien qu'il est permis d'interroger la portée réelle de l'intention du gouvernement en la matière.

Egalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

Le texte vise à ajouter des mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agent-e-s et exempts de toute discrimination.

Il crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat (BOE).

Il élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

Enfin, ce texte prévoit une procédure de promotion dérogatoire pour les personnels en situation de handicap.



Traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Une partie du projet de loi reproduit le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par la FSU en automne dernier.

Le projet de loi prévoit en particulier l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action « égalité professionnelle » pluriannuel.

Il introduit :

- **l'exonération du jour de carence** pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé ;
- **le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ;**
- **l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de « signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes » ;**
- **l'extension du dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants des établissements publics de l'État** notamment. Le seuil de soumission à ce dispositif sera pour sa part abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le projet de loi prévoit en outre que les jurys et instances de sélection de la fonction publique soient composés de façon à aboutir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40 % au minimum de chaque sexe).

D'autres dispositions (telles que l'évaluation des employeurs en cas de refus de mise en œuvre de plan d'action, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans) feront l'objet de décrets, d'autres mesures feront l'objet de circulaires (référént égalité, guide pour la mise en œuvre de sanctions disciplinaires en cas d'agression sexuelle, sexiste ou de harcèlement).

Obligation d'élaborer un plan d'action «égalité professionnelle» pluriannuel

Cette obligation d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avant le 31 décembre 2020) devra comporter des mesures permettant, non pas de « traiter » (comme c'est écrit), mais bien de supprimer les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social sera consulté sur ce plan d'action. **Si cette mesure est majeure dans le cadre du protocole pour l'égalité professionnelle homme-femme la consultation des CAP (qui serait supprimée) est pourtant nécessaire à l'élaboration des tableaux d'avancement d'échelon ou de grade, de nominations sur certains postes, car les comités sociaux n'auront pas ces compétences. Une fois les décisions prises sans consultation de la CAP, il sera par définition trop tard. Cela va donc à l'encontre de l'égalité professionnelle...** Ces éléments fondamentaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations doivent être présentés devant une instance où siègent des délégués du personnel, avec un souci de transparence, de traitement équitable et d'évolution des règles.

L'obligation d'élaboration de plan d'action concerne les départements ministériels, leurs établissements publics les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics relevant de la FPH au-delà d'un seuil fixé par décret en conseil d'Etat. Une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée pourra être due (et permettra d'alimenter un fonds destiné à la formation et à différents projets ; ce fond ne relève pas de la loi ni d'un décret).



Obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes au travail

Un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes au travail sera mis en œuvre pour pouvoir obtenir le « traitement de son signalement » (possibilité de mutualiser au niveau national ou local pour les collectivités publiques qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place un tel dispositif). **Il faudra veiller à ce que l'ensemble des agents y aient accès facilement. Il faudrait que les mesures prises puissent également faire l'objet de mesures voire d'un plan de prévention.**

Enfin, le rapport de situation comparée prévu par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (abrogation à venir) est renforcé afin de comporter des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes : un certain nombre d'employeurs ne le présentaient pas ou ne déclinaient pas le plan d'action qui en est un volet. **Il nous faudra être attentif aux indicateurs nécessaires qui feront l'objet de concertations.**

Nominations équilibrées

Le texte vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (40% d'un sexe ou de l'autre dans les primo nominations sur certains emplois de direction).

.../...



Il étend le dispositif aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en conseil des Ministres, ainsi qu'à ceux des communes et EPCI représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et ceux du CNFPT.

Il est aussi prévu d'autres cas de dispense de cette obligation : quand les 40% sont déjà atteints (dans le stock existant) en cas de fusion ou de nombre restreint d'emplois dans les collectivités territoriales et les EPCI (moins de trois).

Pourquoi ne pas atteindre au moins un emploi d'un sexe ou de l'autre ? En effet il n'y a ni obligation ni incitation, nous devons donc être attentifs à ce que cela ne soit pas un recul. L'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.



Le texte confirme et harmonise sur les trois versants (dont l'Etat et l'Hospitalière) le principe de représentation équilibrée des membres de jurys et celui d'alternance à la présidence des jurys qui est assortie d'une périodicité maximale (quatre sessions de concours) est fixée pour l'application de l'alternance.

Maternité

Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les agentes enceintes une fois la grossesse déclarée à l'employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité. Cet article prévoit également le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (cela existait déjà ailleurs) dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Droits à avancements

Le texte prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant.

Maintenir l'avancement en cas d'interruption de carrière est positif. Il faut rappeler aussi que la très faible allocation versée au parent en congé parental désigne d'emblée celui - ou très souvent celle - qui a le plus faible salaire.

Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le « vivier » des agents promouvables, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions.

En réalité, il faudrait, pour un effet immédiat, que ce soit lors de l'établissement du tableau d'avancement que ces statistiques soient données et non une fois que l'on en a fait le constat.

Au-delà de la seule réelle avancée qui concerne la traduction du protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et dont il faudra, à n'en pas douter, insister pour

qu'il soit correctement appliqué, le texte de loi est régressif à un point jamais constaté par les organisations syndicales. Le manque d'attention des agents sur les nombreuses alertes de leurs représentants FSU se payera chèrement dès l'an prochain par les mesures organisant la précarité plutôt que le statut et la compétitivité entre salariés au détriment de la qualité du service public. Et si l'administration ose faire plaisir à tout prix à la cour des comptes, nous assisterons au début du démantèlement de certains de nos services au profit du privé et les premiers départs en détachement d'office... Assurément, sans mobilisation de notre part, c'est en 2022, que nos organisations individuelles et familiales seront bousculées par l'obligation de travailler l'équivalent de 15 jours supplémentaires chaque année. Le pire n'est jamais certain paraît-il, mais nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas nous mobiliser...

La FSU...

fiche pratique



Vos élu-e-s et représentant-e-s du personnel FSU

Nous connaître

Tout savoir sur la section FSU du conseil départemental de l'Hérault et la FSU territoriale sur intranet et internet : www.snuter34fsu.fr

Nous contacter

Par téléphone : 04.67.67.77.04

Par mail : fsu@herault.fr

Nous rencontrer

Parce que pour nous être syndicaliste au conseil départemental n'est pas un métier, le choix de la FSU est de ne pas avoir de permanent à temps plein. Nous sommes donc tous sur des postes de travail dans la collectivité. **Sur rendez-vous** au local syndical à Montpellier (Bureau 3136) les lundi, mardi, jeudi et vendredi ou à Béziers les lundi, jeudi et vendredi.

Comité Technique : Valérie Demange, Tamaya Hiéramente, Philippe Urbin et Lionel Clariana.

CHSCT : Stéphanie Fayolle, Ahmed Ahmia, Philippe Urbin et Emmanuel Samson.

CAP catégorie A : Sylvie Bertin, Nadine Rouillon, Sylvie Urbin et Léonard Aigoïn

CAP catégorie B : Nathalie Manenq et Jean-Pierre Allenne

CAP catégorie C : Karine Lizon et Christian Daumas

CCP- catégorie C : Véronique Dominguez, Myriam Larguier, Renée Monzon, Edwige Maillé, Dominique Ribak et Nadia Touzini

À la FSU tous nos élu-e-s sont sur un poste de travail, ne les contactez pas individuellement sur leur messagerie, pour le faire un seul mail : fsu@herault.fr, nous ferons suivre.

Nous rejoindre !

Cotiser à un syndicat se déclare au réel ou ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%... Le montant de l'adhésion au syndicat FSU des territoriaux de l'Hérault est de 0.6% du salaire net (et d'un minimum mensuel de 3,20€ correspondant au reversement national). Le montant de l'adhésion est fixée à 8€ pour les assistantes familiales. Par exemple si mon salaire net est de 1500€, je calcule ma cotisation comme suit : $1500 \times 0,6 = 900 / 100 = 9€$ mensuel avant crédit ou déduction d'impôt soit de 3,06€ mensuel en réalité. En somme pas de quoi s'en priver... Téléchargez un bulletin d'adhésion d'un simple clic sur www.snuter34fsu.fr ou sur la page FSU de l'intranet Dclic



ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

Agents de maîtrise

Difficulté pour les agents proches de la retraite qui n'auront pas le temps de bénéficier d'un déroulement de carrière dans le grade

Les règles de classement des agents techniques promus en qualité d'agent de maîtrise sont fixées par le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

L'article 9-1 de ce décret prévoit qu'un agent promu est reclassé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement

supérieur à celui qu'il détenait dans son cadre d'emploi d'origine. Le cadre d'emplois des agents de maîtrise avait perdu de son attractivité pour les adjoints techniques compte tenu d'une transposition partielle aux agents de maîtrise dans les années passées des revalorisations accordées au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique a permis de procéder à une revalorisation significative et progressive de l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux qui est intervenue par les décrets n° 2016-1382 et n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant les décrets n° 88-547 et n° 88-548 du 6 mai 1988 portant statut particulier et échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux.

C'est ainsi qu'à terme, en 2021, le premier grade d'agent de maîtrise sera doté d'un indice brut terminal supérieur à celui du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe. De même, l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement d'agent de maîtrise principal désormais accessible au choix après quatre années dans le grade d'agent de maîtrise contre six années auparavant, a été revu et son indice brut terminal aligné sur celui du premier grade de la catégorie B. De ce fait, ces mesures vont progressivement permettre de rendre attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux. [Assemblée Nationale - R.M. N° 17057 - 2019-03-05](#)

Obligation de loyauté de l'employeur public

Tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.

Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette

obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir. Il lui appartient également, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

[CAA de VERSAILLES N° 16VE02302 - 2019-04-04](#)

Reconnaissance des proches aidants

Loi n°2019-485 du 22 mai 2019 (JO du 23 mai 2019) visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants :

Cette loi comprend les dispositions suivantes :

Titre I - Favoriser le recours au congé de proche aidant (article 1 - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants est intégré dans la négociation collective des branches. Pour les agents publics un décret en Conseil d'Etat en fixera les conditions d'application)

Titre II - Sécuriser les droits sociaux de l'aidant (articles 2 à 4 - Un décret en Conseil d'Etat aura pour objet d'étendre aux agents publics travaillant dans des établissements médico-sociaux l'expérimentation du "relayage" pour donner du répit aux proches aidants -> l'article 53 Loi du 10 août 2018. L'identification du proche aidant est inclus dans le DMP (dossier médical partagé))

L'heure c'est l'heure !

Tribunal Administratif de Dijon, ordonnance du 28 décembre 2018, Société Numéricarchivage c/ Département de la Côte-d'Or (n°1803328) : Dans cette ordonnance, le TA rappelle qu'une offre déposée après la date et l'heure limites fixées dans les documents de la consultation doit être éliminée et estime que la faible importance du retard (en l'espèce, 25 secondes) n'y change rien...

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. 9 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 1er 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. 9 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 épargnetemps 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.



On a voté !

on vous dit quoi et on vous explique pourquoi...



En Comité Technique

Le 17 mai s'est tenu le premier comité technique au cours duquel étaient présentés des projets de l'administration depuis les élections professionnelles de décembre 2018. Un comité technique du 14 mars était consacré au vote sur le règlement intérieur de cette instance.

Cinq dossiers étaient présentés aux membres du comité technique. Trois portant sur des réorganisations de service, voire de direction, deux étaient spécifiques à la DGA-SD. Les représentants FSU ont d'abord lu un propos liminaire relatif aux assistants familiaux afin d'obtenir la tenue d'un Comité Technique spécifique à ce métier et à ces salariés qui travaillent à domicile et n'ont pas le statut de fonctionnaire territorial (vous retrouverez les motivations dans ce numéro.).

Voici ci-dessous les dossiers présentés en séance :

DGA-AG - Réorganisation de la Direction des Systèmes Informatiques, avec pour objectif d'organiser la DSI au regard des besoins informatiques de la collectivité. Les agents de la DSI ont été associés au projet d'organisation présenté, notamment aux travers d'ateliers de travail. Si, paraît-il comme les agents, nous avons salué tant la méthode participative en amont que l'organisation proposée, a posteriori de notre vote (dommage) on nous a dit dans l'oreillette que la direction n'a que très peu tenue compte de la parole des agents..

Vote pour

DGA-AT - Restructuration de la direction des aides territoriales, avec pour objectif de passer de 3 à 2 services (suite à deux départs du service du Piémont-Biterrois), l'organisation proposée permettant un équilibre des poids de charge des agents. Si nous avons pu exprimer notre regret que cette organisation soit déjà mise en œuvre sans avis préalable du comité technique, l'organisation désignée comme « temporaire » par le porteur du dossier permet un meilleur rendu de service public.

Vote pour.



DGA-ECJSL

Nouvelles orientations en faveur des collègues et des Agents Techniques des Collèges (ATC).

Il est prôné une réorganisation du service gestion de ces personnels (DGA-ECJSL et SATC), du Service Effectifs, Parcours Professionnels, Recrutement (DGA-RH et SEPPR) et de la

création d'équipes mobiles pour les remplacements d'une durée de 3 à 5 jours.

Si les réorganisations des services Gestion des ATC et EPPR offraient une meilleure réactivité et cohérence et, de ce fait, ne soulevaient pas d'inquiétude, il n'en était pas de même pour les équipes mobiles.

Au cours de la réunion préparatoire au comité technique, les représentants FSU avaient pointé les manquements en termes de conditions de travail des agents dans l'organisation prévue (pas de véhicule de service, avance de frais, etc.) et dénoncé le caractère précaire de ces postes qui seraient occupés par des non-titulaires titularisables au bout d'un an.

Nos remarques ont été entendues puisque le dossier présenté au CT a été enrichi d'un point de véhicule (sur Béziers et Montpellier) et de la garantie que le temps de trajet entre le domicile de l'ATC remplaçant, dont la résidence administrative sera celle du collègue le plus proche géographiquement, sera compté en temps de travail. Les représentants FSU ne se sont pas contentés de ces avancées et maintenus la pression pour l'affectation d'un véhicule sur le collègue de référence de l'agent et l'obtention de la garantie que le temps de trajet soit compté en temps de travail. Nous avons également questionné le rattachement à la DGA-RH de ces équipes mobiles territorialisées, au regard des dérives déjà constatées que vivent les agents de l'équipe mobile de la DGA-SD (qui ont pris leurs fonctions le 02 mai...)

Face à nos remarques sur le statut précaire des agents contractuels, l'administration a également revu sa copie en ouvrant la possibilité de titularisation avant l'écoulement d'une année.

Vote pour



LA FSU TERRITORIALE
www.snuter-fsu.fr

DGA-SD :**du respect pour l'équipe relais !**

Les élu-e-s FSU ont profité du point sur les équipes mobiles de la DGA-ECJSL pour évoquer les difficultés rencontrées par les agents de l'équipe relais DGA-SD dont le cadre d'emploi appliqué ne semble pas être celui validé par l'administration il y a quelques mois en Comité Technique...

« Madame La Présidente, Alors que nous abordons le sujet de la création d'une équipe mobile d'agents des collèges nous souhaiterions évoquer le sort de celle créée ici même il y a 6 mois en faveur de la DGA-SD, je veux parler de l'équipe relais qui vient de démarrer il y a quelques jours. Cette équipe, tout comme celle des agents des collèges, correspond à une revendication de longue date de la part de notre organisation syndicale. Lors de son passage en CT en novembre nous avons exprimé toutes nos craintes concernant les conditions d'exercices spécifiques des missions de la part des agents qui allaient occuper ces postes. Nous ne pensions pas avoir raison si vite. En effet au bout de quelques jours de fonctionnement les difficultés alors questionnées étaient présentes. Ces agents sont sensés prendre leur service sur les résidences administratives de Montpellier ou Béziers et se rendre ensuite sur le service ou ils sont provisoirement affectés. Par conséquent selon leur lieu d'affectation ils arrivent sur site parfois après 9h et repartent avant 17h00 pour être dans une quotité horaire quotidienne normale. Pourtant au bout de quelques jours de pratique il est exigé d'eux qu'ils se plient aux horaires d'ouverture et de fermeture du site d'affectation ce qui d'un point de vue pratique suppose le choix entre pointer sur le site de Montpellier (ou Béziers) à 7h45 puis à 18h15 soit une amplitude horaire quotidienne de 9h45, soit deux heures de plus tous les jours ou alors partir directement de chez eux afin de « gagner » quelques minutes ou dizaines de minutes mais financer de leurs propres deniers les trajets et faire des horaires impossibles.

Pourtant que cela soit lors des entretiens d'embauches où à la réunion du mois de mai à Bessilles avec le Directeur du SAG, il a été affirmé clairement à ces personnels que le temps de trajet est compris dans le temps de travail ce qui ne peut être autrement puisqu'à notre connaissance ce service n'a pas fait l'objet d'une annexe spécifique au temps de travail ou aux aménagements horaires. Nous ne pouvons accepter que ces règles soient remises en cause et d'autant moins dans le cadre d'un rapport hiérarchique visant à trouver un arrangement toujours défavorable aux agents précaires. Nous réaffirmons une nouvelle fois que les agents n'ont pas à compenser les défaillances annoncées d'une réorganisation qui se révèle plus catastrophique de jours en jours, ils n'ont pas à payer pour travailler ni à sacrifier leur vie de famille pour les besoins de l'administration. Si nous ne comptons bien évidemment pas en rester là pour les équipes relais de la DGA-SD cet événement vient renforcer nos exigences concernant les équipes mobiles pour les agents des collèges. »

DGA-SD - Définition d'une méthodologie pour l'attribution de la NBI pour les agents exerçant leurs fonctions à proximité d'un QPV (DGA-SD).

En dépit d'un décret de 2006 cadrant les conditions d'attributions de la NBI (« les fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal les fonctions mentionnées en annexe [...] dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste est fixée par [décret...] et dans les services et équipements situés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire »), les DGA-SD et DGA-RH ont déterminé une méthode « objective » (un décret serait donc subjectif ?) pour permettre son attribution. A ces fins, deux méthodologies de quantification de la charge de travail des agents étaient présentées en comité technique, charge aux représentants du personnel de choisir laquelle allait être utilisée.

La première méthode implique un comptage manuel de l'activité de l'ensemble d'une équipe (STS, STPMI, STEF pour les MDS ou CC pour la MDA) dont le périmètre comprend un QPV. La « lourdeur » de ce comptage manuel a conduit l'administration à exclure cette méthode de tout vote.

La seconde méthode proposée repose sur un calcul de pourcentage de dossiers issus de QPV, là aussi sur l'ensemble du territoire concerné. Si 24% minimum des dossiers pris en compte relevaient d'un QPV, la NBI était allouée à l'ensemble des agents du service.

Tandis que les organisations syndicales coupables d'avoir permis la mise en œuvre de la réorganisation de la DGA-SD par leur vote « pour » et/ou leur abstention récurrente se voyaient rejoindre par une troisième dans la validation de cette méthode, les représentants FSU ont rappelé le cadre dans lequel s'inscrivait cette note. Depuis des mois, nous notons qu'aucun dialogue n'est possible au sein de la DGA-SD. En novembre dernier, lors des grandes messes de lancement des MDS, aucun cadre ni aucun représentant de l'administration n'avaient en tête cette question de la NBI qui a été brutalement et de manière opaque supprimée pour de très nombreux agents, et remplacée par une indemnité compensatoire. La FSU a prévenu l'administration des risques de recours auprès du Tribunal Administratif des agents auxquels privés de l'attribution de la NBI sous prétexte d'un calcul sur une charge de travail collective non représentative des réalités individuelles, partant d'un postulat de déssectorisation au sein des équipes, preuve de la méconnaissance des organisations des services.

La FSU a prévenu l'administration des risques de recours auprès du Tribunal Administratif des agents auxquels privés de l'attribution de la NBI sous prétexte d'un calcul sur une charge de travail collective non représentative des réalités individuelles, partant d'un postulat de déssectorisation au sein des équipes, preuve de la méconnaissance des organisations des services.

Vote contre.



DGA-SD - Mise en place de responsables territoriaux intérimaires par des travailleurs sociaux (DGA-SD)

Dans un contexte où le nombre de postes vacants est plus qu'inquiétant pour les agents contraints de pallier les absences et les non-recrutements en augmentant leurs charges de travail et leurs horaires sans autre compensation que la fatigue accumulée, le directeur du SAG indique, serein, qu'il « n'y a pas de difficulté structurelle de recrutement » à la DGA-SD. Aussi soumet-il au vote une organisation permettant à des travailleurs sociaux d'exercer les missions de cadre (RTS ou RTEF) sans aucun moyen (fonctionnel ou hiérarchique) sur des postes en attente de recrutement ou vacants pour cause d'arrêt maladie

d'une durée supérieure à 1 mois. Nous avons souligné le caractère irréaliste des conditions dans lesquelles ce projet se met en place. Alors que les difficultés de recrutement, certes niées par le SAG, sont un frein au quotidien pour les agents, le directeur du service justifie sa création par un « désir de sécuriser les organisations » et de conditionner le départ d'un agent titulaire vers des missions de cadre intérimaire à l'arrivée d'un contractuel sur son poste. De là à voir arriver un travailleur social de l'équipe relais, il n'y a qu'un pas... Nous avons aussi questionné le peu de cas fait ici de la continuité du service public et du sens de notre action dans le cadre des suivis.

Vote contre.



ASSISTANTS FAMILIAUX

DGA-SD - Propos liminaire du syndicat FSU au Comité technique du 17 mai 2019.

Demande de tenue d'un Comité Technique spécifique au métier d'assistant familial.

« Le syndicat FSU a sollicité le Président du Conseil Départemental à plusieurs reprises : courrier du 17 décembre, rencontre du 15 janvier avec les nouveaux élus du personnel et nouveau courrier envoyé le 21 mars, afin d'attirer son attention sur la situation et le statut spécifiques de la profession d'assistant familial.

En décembre dernier, la FSU a soutenu la revendication légitime des assistants familiaux d'avoir leur salaire versé en fin de mois comme tous leurs collègues de la collectivité. L'attention portée au règlement de ce problème en mobilisant l'ensemble des directions impliquées dans le processus de paye a apporté une première réponse. Aujourd'hui, malgré un loupé en avril, cette avancée semble acquise.

D'autre part, le PCD dit avoir été sensibilisé à la problématique professionnelle des assistants familiaux et a proposé qu'une « réflexion plus globale soit initiée autour du statut et des conditions de travail au sein de la collectivité départementale dont les assistants familiaux font partie intégrante ».

Ceux-ci sont maintenant dans l'attente de réponses concrètes !

Dans ce sens, la FSU propose à l'exécutif départemental, à l'administration et aux élus du personnel des organisations syndicales représentatives la programmation prochaine d'un Comité Technique qui pourrait ainsi définir les grandes orientations à travailler dans le cadre de commissions de travail et d'un calendrier.

Notre syndicat est d'ores et déjà en mesure de faire des propositions concrètes sur la base du cahier de revendications établi par les assistants familiaux syndiqués à la FSU à l'occasion des dernières élections professionnelles.

Par ailleurs, nous sollicitons l'intervention de l'exécutif départemental auprès de la Direction Enfance Famille sur deux points d'actualité :

- ▶ Le retard de paiement des frais de déplacements : de nombreux assistants familiaux n'ont pas perçu les remboursements de leurs déplacements professionnels avec leur véhicule personnel depuis plusieurs mois (pour les plus pénalisés de 8 à 10 mois de retard pour des sommes représentant plusieurs centaines, voire quelques milliers d'euros).
- ▶ La revalorisation de l'allocation d'entretien versée aux assistants familiaux pour les enfants accueillis. Celle-ci s'élève depuis 2015 à 13,55€ (cf arrêté du Président en date du 18/04/2017) et n'a pas été réajustée à minima en fonction de l'augmentation du coût de la vie contrairement à l'engagement pris lors des négociations des protocoles. Pour rappel elle se montait à 11,59€ en octobre 2009 et n'a donc été revalorisée que d'1,96€ ces dix dernières années... ».

Pour le syndicat FSU

Valérie Demange et Philippe Urbin, représentants du personnel au Comité Technique



CAP : nous n'avons pas validé le règlement intérieur

Du « devoir de déport » à « l'impartialité » : la volonté de faire taire les élu-e-s ?

Fraichement élu-e-s en ce début d'année 2019, nous avons bataillé, lutté contre les propositions de règlements intérieurs des instances ! Commission Administrative Paritaire (CAP), Comité Technique (CT) et Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Et le moins que l'on puisse dire, c'est que l'administration souhaitait à tout prix maîtriser la parole des organisations syndicales et de leurs représentants.

Lors de l'Assemblée Générale des syndiqués FSU, début février, nous avons voté et publié une motion contre l'utilisation de la notion de « devoir de déport » qui nous paraissait abusive (1). D'abord parce que le « droit de déport », ou encore le « devoir de déport » tel qu'il est nommé dans le « Guide de déontologie à l'usage des agents du département de l'Hérault »(2), ne sont en aucun cas des notions statutaires (ces mentions sont totalement absentes du statut de la fonction publique territoriale en lien direct avec le droit syndical). Ensuite parce que la loi à laquelle il est fait référence a pour ambition la transparence de la vie publique et la gestion des éventuelles situations de conflit d'intérêt que peut connaître le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, et non pas d'apporter une restriction du droit syndical.

Autre point d'achoppement, celui concernant la notion de « discrétion professionnelle » qui apparaissait dans les Règlements Intérieurs, et, s'appuyant sur une décision du Conseil d'Etat, avait pour objectif d'empêcher que les élu-e-s du personnel communiquent les débats et avis de ces instances.

Cependant cette obligation présente dans la décision du Conseil d'Etat ne concernait que la CAP, et l'un des arguments sur lequel il s'appuie, compréhensible par tous, est que cette commission connaît « des questions relatives à la carrière des

fonctionnaires et des questions d'ordre individuel les concernant ».

Si pour la FSU il va de soi que les débats d'ordre individuel en CAP doivent rester confidentiels il n'en est pas de même pour les instances plus « collectives » comme le CT ou le CHSCT. Pour notre syndicat la discrétion professionnelle ne doit pas faire obstacle au droit syndical et à la liberté d'information des salariés et il faut pouvoir concilier une éthique de la confidentialité et une éthique de la transparence. En

séance de préparation en CHSCT nous avons pu opposer à cette interprétation singulière de la décision du Conseil d'Etat une jurisprudence créée par la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux indiquant que le fait de dévoiler

des faits, informations ou documents confidentiels ne suffit pas à caractériser un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle. Le contexte d'ensemble dans lequel la divulgation a été faite ainsi que la qualité du destinataire est à prendre en compte selon la cours qui rejette toute rupture de discrétion à partir du moment où la « révélation » ne comporte « *ni propos injurieux ni attaques personnelles* » (3)

Si nous avons obtenu le retrait du « devoir de déport » de tous les règlements intérieurs des instances ainsi que la notion ambiguë de discrétion professionnelle, non adaptée au CT et CHSCT, c'est le concept « d'impartialité » qui est apparu sur le nouveau document proposé au vote lors de la première CAP. Cette notion « sortie du chapeau » au dernier moment s'appuie uniquement sur une décision du Conseil d'Etat (4) invalidant un jury de concours pour l'embauche d'un chirurgien cardio-vasculaire (un membre du jury était en proximité personnelle et professionnelle avec un des candidats...).



.../...

Là encore c'est d'une part oublier que les commissions rendent un avis et non une décision, d'autre part que la position d'élu-e du personnel n'est pas neutre, et si la notion d'impartialité commande celle de la neutralité, inversement, l'absence de neutralité induit l'absence d'impartialité.

Nous avons assisté à une surprenante volonté de l'administration d'empêcher, ou a minima de brider, la parole des élu-e-s du personnel, y compris en s'appuyant, jusqu'au ridicule, sur des décisions judiciaires sans lien réel avec le statut du représentant du personnel et du droit syndical. Si tout le monde est revenu à la raison au moment de valider les Règlements Intérieurs de CT et de CHSCT en retirant ce « nouveau » concept d'impartialité, en CAP c'est un passage en force qui a contraint nos élu-e-s à voter contre le RI et ce, malgré l'indigne et inacceptable pression mise sur nos représentants par l'administration et l'exécutif en séance.

Si nous sommes fiers que nos élu-e-s FSU n'aient pas cédé à ces injonctions il est évident que nous revendiquons, malgré le règlement intérieur voté en CAP, une partialité dans nos interventions et un parti pris en faveur du statut et du service public. Cependant, la question de la qualité du dialogue social voulue par l'administration reste en suspens...

Vote contre.

- (1) Voir Exercice du droit syndicat : motion de la section FSU du conseil départemental de l'Hérault (publiée le 11 février sur www.snuter34fsu.fr)
- (2) En page 12 du *Guide de déontologie à l'usage des agents du département de l'Hérault*, guide dont nous avons par ailleurs dénoncé les erreurs et contre-vérités en ce qui concerne les pages consacrées au secret professionnel, voir dans le Comprendre & Agir #02 en page 21 (www.snuter34fsu.fr).
- (3) CAA Bordeaux, Région Réunion, 2 juin 2009, n° 08BX02082
- (4) Conseil d'Etat, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 8 juin 2015 (requête n° 370539 - ECLI:FR:CESSR:2015:370539.20150608)

CHSCT : focus sur l'obligation de formation des agents de la fonction publique aux gestes de 1° secours.

Le 2 octobre 2018, par une circulaire relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, le gouvernement affiche son objectif de former 80% des agents de la fonction publique aux gestes qui sauvent d'ici 2021.

Pour répondre à cette obligation réglementaire, le CD34 se doit de proposer un dispositif de formation permettant sur les 3 ans qui viennent de former environ 4000 agents aux gestes qui sauvent ...

Le CHSCT doit se mobiliser pour s'assurer que la collectivité se donne les moyens d'atteindre cet objectif certes ambitieux mais nécessaire.

Bien au-delà de l'aspect réglementaire, quelques chiffres permettent de pointer l'importance de ce type de formation pour chacun d'entre nous :

- Les accidents domestiques sont la cause de 20 000 décès par an
- Les accidents de la route sont la cause de plus de 3000 décès par an
- Les accidents du travail sont la cause de plus de 500 décès par an

Tous ces accidents, qu'ils surviennent à domicile, sur la route ou au travail se produisent 8 fois sur 10 devant témoin Mais sommes-nous réellement en capacité d'intervenir pour porter secours aux victimes dans l'attente de l'arrivée des secours organisés ? La réponse est NON, la cause est l'absence de formation spécifique aux gestes de 1° secours

En effet, le rapport du Dr Pelloux-Faure du 20 avril 2017 indique que le délai moyen d'intervention des secours en France est de 13 minutes Dans laps de temps certains gestes de secours doivent être réalisés pour permettre de maintenir en vie des personnes dont les fonctions vitales sont menacées (hémorragie, perte de connaissance, arrêt cardiaque ...).

Aujourd'hui, la majorité des sites du CD34 est équipée de défibrillateurs mais qui est réellement en mesure de les utiliser ?

Le CHSCT, dans ses missions doit s'assurer que notre collectivité œuvre au quotidien pour permettre à chaque agent de s'inscrire dans cette démarche citoyenne. La question des moyens seraient un « faux problème » dans la mesure où le CD34 s'est déjà doté de moyens matériel (kit de formation présents sur plusieurs sites) et humain (formateurs internes) pour s'engager dans ce processus de formation.





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

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

Obtenez le gratuitement
sur simple demande par
mail : fsu@herault.fr
(au choix : version numérique ou papier)

CHIFFRES

BRUTS

8

Journée Internationale des droits
des femmes - 8 Mars

Les chiffres indiquent le nombre d'agent de la collectivité à avoir
déposé au moins une heure de grève pour la journée indiquée.

235

Journée de mobilisation interprofessionnelle Public-Privé
pour le pouvoir d'achat
19 Mars

34

Mobilisation en faveur de l'accueil de la petite enfance à
l'initiative du collectif « Pas de bébés à la consigne »
28 Mars

357

Mobilisation unitaire contre le projet de loi de
transformation de la Fonction Publique
9 Mai

?

Pour une vraie réforme de l'accueil de la petite
enfance - A l'initiative du collectif « Pas de
bébés à la consigne »
23 Mai



L'égalité de chances

Un concept en trompe-l'œil ?



TOUS LES SYNDICATS NE SE RESSEMBLENT PAS !

Lorsqu'il y a trois ans nous avons créé la FSU au conseil départemental de l'Hérault, nous avons souhaité qu'elle ne ressemble à aucun autre syndicat de la collectivité, sur le fond comme sur la forme. Les agents les plus observateurs de la vie de la collectivité départementale auront sûrement remarqué que nous ne faisons rien (ou presque) comme les autres : vous êtes en train de lire un article du 7^{ème} numéro de Comprendre & Agir, la première revue numérique syndicale de la collectivité écrite quasi-exclusivement par les syndiqués du conseil départemental. Il est d'ailleurs téléchargeable sur le premier site syndical externe de la collectivité accessible par tous les agent-e-s. A côté de ce type de communication dense et très exigeante nous développons aussi la communication vidéo pour s'adresser aux plus «pressé-e-s»... Sur la forme nous sommes aussi le seul syndicat qui a choisi de n'avoir aucun représentant à temps plein et qui souhaite que l'ensemble des délégués syndicaux soient engagés sur leurs métiers, c'est pour cela qu'il est impossible de disposer de plus d'un mi-temps syndical à La FSU territoriale de l'Hérault...

Si pour nous être syndicaliste n'est pas un métier, nous avons aussi exclu tout cumul de mandat que nous limitons par ailleurs dans le temps. Nous essayons aussi d'être attentifs à nos

syndiqués avec un bulletin d'information qui leur permet de rester informés sur ce qu'il se passe dans le syndicat et la collectivité, tout en favorisant la démocratie interne. Ils reçoivent aussi une revue de presse hebdomadaire qui leur est exclusivement destinée. Pour la petite histoire ces publications internes intéressent même le syndicat national puisqu'il leur arrive d'être reprises et diffusées sur le territoire national, ce qui ne nous rend pas peu fiers !

Au-delà de la forme qui nous distingue déjà grandement des autres organisations nous ne sommes pas (toujours) d'accord sur le fond, loin s'en faut. Si nous partageons un point commun entre organisations syndicales c'est notre étonnement d'entendre tant d'agents réclamer en tout temps et tout lieu une unité syndicale permanente comme si cette unité était le gage d'une qualité de la parole syndicale.

Loin d'être des adorateurs des « partis uniques » nous assumons le fait de ne pas participer à des intersyndicales de façade même si la recherche d'unité est dans notre ADN syndical. Mais la poursuite du compromis ne doit pas être celle de la compromission et nous continuons de crier haut et fort que OUI il existe des différences notables entre les organisations syndicales de la collectivité. Si des écarts nets et profonds séparent la FSU de la CFDT sur le plan national nous avons choisi de relever un concept mis en avant localement par ce syndicat lors de la dernière campagne des élections professionnelles dans la collectivité, celui de l'égalité des chances. Vous verrez ci-dessous que pour notre syndicat la mise en lumière de ce concept est, au-delà du symbole et du respect que nous portons à cette organisation syndicale comme aux autres, un exemple (parmi bien d'autres) de ce qui nous distingue d'elle...



Afficher que l'on est pour « l'égalité des chances », avouez que ça en jette ! Et ils sont nombreux les représentants politiques et syndicaux à défendre ce concept. C'est vrai, imaginerez-vous quelqu'un qui soit contre une égalité de traitement et qui refuserait qu'on lui donne les chances de s'en sortir ? Un malade direz-vous, un déconnecté de la réalité, bref un égoïste... Pourtant, à bien y regarder, nous sommes quelques-uns à souffrir de cette pathologie irréaliste et à se croire altruiste en préférant l'égalité des résultats à l'égalité des chances. Un caprice de « gauchistes » en décalage avec leur temps ou en mal de reconnaissance ? Ou au contraire le refus d'une bien-pensance qui ne fait que proposer des outils de reproduction d'un système économique sans jamais le remettre en question ?

Penchons-nous quelques instants sur les enjeux de ce concept.

Pour beaucoup, le syntagme « égalité des chances » résonne comme une évidence. Il fait partie de ces expressions qui se suffisent à elle-même, au point que l'on en n'interroge (quasiment) plus la pertinence ni l'origine. Et il n'est pas besoin d'être grand clerc pour s'apercevoir qu'elle est indifféremment revendiquée par la gauche et la droite. Pour être plus précis, surtout par ceux qui défendent les idées libérales, voire néolibérales. Pour tenter d'en cerner les fondements idéologiques, une contextualisation historique s'impose.

Des racines néolibérales

A la fin des années 1970, l'école de Chicago de Milton Friedman triomphe, et avec elle le néolibéralisme. Qu'est-ce que ce « nouveau » libéralisme ? Un libéralisme que l'on libère de toutes les « rigidités du marché ». Que sont les rigidités du marché ? Très simple : par exemple le SMIC qui empêche de calculer les salaires sur la seule base de l'offre et de la demande. Autre exemple, la durée légale du temps de travail et le plafonnement des heures supplémentaires qui empêchent la « souplesse » de l'utilisation du travailleur et son adaptation aux réalités du marché. Autre exemple, l'interventionnisme et la régulation étatiques qui nuisent aux effets de la « main invisible du marché » si chère à Adam Smith, une théorie qui depuis la fin du 18^{ème} siècle, veut que l'ensemble des actions individuelles, guidées par l'intérêt personnel de chacun, contribuent « naturellement » à la richesse et au bien communs. Bref, un système qui signe l'arrêt de mort de l'État providence, et avec lui l'abandon progressif des acquis du Conseil National de la Résistance.

Deux grands chefs d'État réputés pour leur « humanisme » se sont particulièrement illustrés dans l'application de ces principes : Ronald Reagan et Margareth Thatcher. Avec le succès que l'on sait des privatisations et libéralisations à outrance sur les systèmes de soin, d'éducation, de transport, etc., et les effets délétères sur leurs populations. Des « progrès » qui font de ces deux nations les plus inégalitaires du monde occidental, donc celles qui vont défendre le plus l'idée d'égalité des chances.

Logique, non ?



Pour une contractualisation accrue des rapports sociaux

En fait, la logique néolibérale s'inscrit dans une hyper responsabilisation des individus qui passe par une contractualisation accrue des rapports sociaux. Ce n'est plus le système qui garantit le bien-être de tous, mais l'action de chacun. À la condition bien sûr que tout le monde ait les capacités de jouer le jeu. Qu'importe, c'est dans ce

contexte « de crise » que le principe d'égalité des chances – qui ne porte pas encore officiellement ce nom – éclot : l'État donne les mêmes moyens à tous de s'en sortir, et l'individu est seul responsable de ce qu'il en fait. À lui et non plus à la société d'en assumer les conséquences. On assiste alors à l'avènement de la méritocratie, ce que certains nommeront joliment « individualisme ». Et quoi de mieux que l'outil « contrat » pour garantir ces moyens et la liberté de chacun ? Car oui, tous les grands libéraux vous le diront, le contrat est l'expression même de la liberté individuelle : ne peut-on en négocier les termes et n'est-on pas libre de le signer ? La philosophie tente de nous démontrer au moins depuis Rousseau les effets bénéfiques de cette aliénation consentie en même temps que la garantie de l'égalité de tous qu'il offre. Mais la réalité sociale met aussi en évidence depuis la même période l'asymétrie constante des contractants. Car tous les contractants n'ont pas les mêmes intérêts à signer un contrat, et le non-respect de ses clauses n'entraîne pas les mêmes conséquences pour chacun.

Prenons un exemple emblématique de cette contractualisation associée à une égalité de traitement : le Revenu minimum d'insertion. Plébiscité par la gauche d'alors, lorsqu'il se déploie à la fin de l'année 1988, il assortit le versement d'un minimum vital à un engagement contractuel de son bénéficiaire. Peut-on dire que le RMI s'inscrit dans la logique de l'égalité des chances ? Sur le principe oui, car il garantit une égalité de traitement de l'ensemble des précaires (à situation sociale identique, même prestation), et il singularise leur trajectoire en autorisant des contractualisations différentes selon les problématiques sociales et/ou individuelles.

.../...

Là où le bât blesse, c'est que, corrélé au principe d'égalité, l'exercice de la contractualisation est loin d'être aussi libre qu'il n'y paraît. D'une part parce que le potentiel bénéficiaire a le choix entre percevoir un minimum vital ou rien. Choix complexe s'il en est. D'autre part parce qu'il n'en négocie quasiment aucun des termes, le cadre s'imposant à lui. Enfin parce que les conséquences du non-respect des clauses du contrat n'entraîne pas les mêmes conséquences pour les contractants : si l'on a vu la suspension du versement du revenu minimum de nombreux bénéficiaires pour non-respect de « ses » engagements, on a beaucoup moins vu l'État ou une collectivité départementale condamnés pour absence de résultats en termes d'insertion... L'égalité apparente de traitement n'est donc pas forcément synonyme de liberté réelle ni de justice sociale.

Une consécration législative paradoxale

Il faut attendre début 2005 pour voir la notion d'égalité des chances connaître une consécration législative. Elle apparaît dans le Titre III (« Promotion de l'égalité des chances ») de la loi de Programmation pour la cohésion sociale (1) voulue par le ministre éponyme de l'époque, Jean-Louis Borloo. Membre d'un gouvernement de droite (oui, c'est la droite qui instaure législativement le concept !), il promeut l'égalité des chances entre autres choses par l'instauration d'un dispositif à l'affichage humaniste mais aux effets discriminants : Le Dispositif de réussite éducative (DRE).



Quelques mots sur ce paradoxe.

Jusqu'alors, les difficultés scolaires d'un enfant appelaient deux réponses distinctes : soit elles étaient consécutives à des difficultés individuelles et l'enfant faisait l'objet d'une réorientation vers une filière spécifique ou spécialisée ; soit elles étaient la conséquence d'une carence ou d'une négligence éducative et l'enfant faisait l'objet d'un signalement aux services de protection. L'originalité du DRE c'est qu'il réunit les acteurs institutionnels des deux champs dans le même dispositif. Une avancée direz-vous ? Certes. Mais elle serait complète si le dispositif n'opérait de

catégorisation socio-géographique de son public-cible. Penchons-nous sur les motifs de la loi.

Jean-Louis Borloo, son concepteur, justifie le dispositif par la montée du chômage des 16-24 ans. Constat louable. Mais il le serait pleinement si le DRE ne se focalisait pas sur les jeunes des quartiers en Zone urbaine sensible (ZUS) où « plus de 80 000 enfants entrent en 6ème sans maîtriser les savoirs fondamentaux ». Il n'échappe à personne que les ZUS se caractérisent par une densité de précaires importante et une forte proportion d'étranger et leur descendance. Alors dispositif égalitaire pour l'ensemble des jeunes scolarisés de France ou traitement différencié selon le lieu d'habitation, la situation sociale et/ou administrative ? Égalitaire, il l'est en effet, mais seulement là où son action se circonscrit. Et principalement en direction des concentrations de pauvres et/ou de migrants.

Mauvais esprit ? Ce le serait si la loi qui portait le DRE n'était pas également celle qui généralise le Contrat d'accueil et d'intégration (CAI).

Cette nouvelle contractualisation des relations sociales instaure une conditionnalité accrue de l'entrée et du maintien des étrangers sur le territoire national (2).

Égalité de traitement avec les Français ? Pas vraiment, car l'obligation de respect des principes de laïcité, d'égalité homme/femme, de scolarisation des enfants, etc., dont il est fait mention dans le CAI, n'engage que l'étranger. À aucun moment il n'est venu à l'esprit du législateur d'astreindre le reste de la population aux mêmes obligations sous peine de sanction et d'expulsion du territoire national. Il est donc demandé aux étrangers d'être plus Français que les Français pour bénéficier d'une simple autorisation de séjour temporaire. Pourrait-on parler d'égalité variable selon l'origine et la condition sociale des individus ?

L'égalité des chances par la sanction

La question reste entière lorsque l'on se penche sur les travaux du législateur qui consacre l'année suivante une nouvelle fois la notion d'égalité des chances en promulguant une loi qui porte son nom (3). Pour en comprendre les enjeux,

contextualisons socialement le moment de sa promulgation.

Fin 2005, les « émeutes de banlieue » secouent la France et le landerneau politico-médiatique. Pour les gouvernants, il est clair que ces « émeutes » ne sont pas les conséquences d'une faillite des politiques de la ville, de lutte contre la pauvreté ou encore d'intégration, mais la responsabilité d'individus qui refusent les valeurs qui font le ciment de la société française.

.../...

(1) Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005.

(2) Depuis 2016, le CAI et le CAIF sont remplacés par le Contrat d'intégration républicaine (CIR) toujours plus contraignant.

(3) Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'Égalité des chances.

ELECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DU 6 DECEMBRE 2018

Cfdt: CAP SUR L'EGALITE DES CHANCES

Faire reculer l'arbitraire
La CFDT a toujours eu le souci de faire reculer l'arbitraire dans tout ce qui touche au déroulement de carrière des agents.
Après l'avoir revendiqué, la CFDT négocie de 2002 à 2004 un règlement portant sur les processus d'attribution et les critères d'avancement en CAP, qui sert depuis de cadre aux nominations en CAP.

LES COMPÉTENCES DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)
Elle est compétente pour toutes les questions de carrière :
• Avancement de grade, promotion interne
• Prolongation de stage
• Changement de situation professionnelle, mutation
• Détachement, intégration dans un autre cadre d'emplois ou corps...
En cas de désaccord avec l'employeur :
• Notation, appréciation lors de l'entretien professionnel
• Accès à la formation professionnelle
• Demande de travail à temps partiel
Les élus CAP siègent également en Conseil de Discipline.

Respecter la charte de la mobilité
S'ensuit l'adoption en 2014 d'une charte sur les règles de mobilité interne à laquelle nous aurons grandement contribué

Faciliter l'emploi des travailleurs handicapés
Renforcer le plan d'action actuel en faveur de l'aménagement des conditions de travail des agents reconnus travailleurs handicapés ainsi que l'abandon du critère lié à l'âge pour les avancements en CAP qui discriminent les plus jeunes.

Pour l'égalité des chances
A contrario, l'arrêt de la démarche d'accroissement en matière d'égalité de traitement dans les déroulements de carrière aura constitué un réel inféchissement dans la dynamique engagée par notre collectivité.
Au cours des 4 prochaines années, nos élus s'attacheront à raviver le dialogue avec notre employeur sur la base de propositions concrètes en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations qui sont au cœur des valeurs de la CFDT.

Tous les politiques rivalisent alors d'intelligence électoraliste pour circonscrire le problème. Un en particulier s'illustre dans le débat. C'est Philippe Bas, ministre délégué à la Famille, donc responsable de la mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'enfance. Que dit, au plus fort des « émeutes », ce digne défenseur de l'émancipation de l'enfant aux jeunes et à leurs familles qui expriment leur désarroi ? Qu'il « y a aussi des cas où l'on abuse des prestations familiales sans pour autant exercer la fonction parentale »(4). Exit la contextualisation sociale des problématiques éducatives ! C'est la faute au laxisme parental si la France est dans cet état. Et que faut-il pour remédier à cette difficulté ? Des politiques préventives adaptées aux réalités sociales ? Point du tout. Des politiques migratoires toujours plus restrictives, et un dispositif social capable de sanctionner les familles fautives.

Et comme dans une prophétie auto-réalisatrice, trois mois après la fin des « émeutes » (mars 2006), la loi pour l'Égalité des chances dote le dispositif de protection de l'enfance du Contrat de Responsabilité Parentale (CRP) ! Alors que le terme « contrat » donne l'apparence d'un outil de prévention, le législateur ne s'embarrasse plus de considérations philosophiques. Il omet juste – un oubli certainement – de faire des familles les signataires du « contrat ». En fait, c'est le premier « contrat » à vocation éducative signé par une seule des parties. Et pas n'importe laquelle : le président du conseil départemental, chef de file de la protection de l'enfance. Et si les familles ne respectent pas les termes du « contrat » qu'elles n'ont pas signé ? Elles s'exposent à une saisine de l'autorité judiciaire, à une suspension des prestations familiales, etc. Bref, pour la première fois le législateur instaure un outil « éducatif » et administratif de sanction des familles qui ne passe par le magistrat des mineurs.

Mais quel est le lien avec l'intitulé de la loi – « l'égalité des chances » – nous direz-vous ? La réponse effectivement ne saute pas immédiatement aux yeux. En fait, si ce n'est celui avec l'hyper responsabilisation de l'individu dont nous avons fait état, le dédouanement de l'État de ses responsabilités, et d'une utilisation abusive de la contractualisation, nous pouvons sans crainte dire aucun (5). Il s'inscrit certes dans une logique d'égalité des chances défendues depuis les années 1980, mais est-ce une « chance » d'en bénéficier, et se sent-on traité également lorsqu'on en « bénéficie » ? En abrogeant quelques années après le CRP, le législateur s'est peut-être aperçu de l'incongruité du raisonnement. Mais il n'a pas motivé son changement de positionnement par cet argument....

L'égalité des chances versus l'égalité de résultats

En synthèse de notre propos, nous pouvons dire que l'utilisation du concept d'égalité des chances est loin d'être dénuée du sens politique que certains partis ou syndicats lui donnent. Avec François Dubet, nous pouvons nous accorder sur le fait que « l'égalité des chances est un concept juste, mais aveugle aux inégalités sociales ». Doter les individus de moyens identiques pour s'en sortir a pour seul résultat un accroissement des inégalités. Car tous les individus n'ont pas le même capital social pour s'en saisir, et au final, ce sont ceux qui en sont les mieux dotés qui en profitent le plus.

C'est pour cela que dans notre propos introductif nous avons avancé l'hypothèse que pour être progressiste, il valait mieux défendre l'égalité de résultats que l'égalité des chances. Simplement parce que l'égalité des résultats oblige de considérer l'humain tel qu'il est et non le fondre dans une masse de pseudo-semblables. Parce qu'elle impose l'État et non l'individu en qualité de garant du processus. Parce qu'elle fait des pouvoirs publics des accompagnateurs et non des contrôleurs des évolutions des précaires et des fragiles.

Nier donc les accointances de l'égalité des chances avec les principes néolibéraux, méritocratiques et contractuels des relations sociales, relève de la gageure. La revendiquer, ce n'est pas remettre en question le système, c'est simplement produire un énième aménagement. C'est la raison pour laquelle nous défendons l'idée que donner à tous un stylo ne permet pas de savoir écrire, et qu'impliquer l'individu dans son accompagnement ne doit pas automatiquement passer par la responsabilité de ses échecs. La réelle satisfaction des besoins passe par la singularisation des réponses, et un système qui le garantit.

Bref, à la primauté de la liberté et de l'égalité, n'aurions-nous pas intérêt à lui préférer la fraternité et la solidarité ?

(4) Le Monde, 14 novembre 2005.

(5) Entre autres joyeusetés, la loi pour l'Égalité des chances est celle qui voudra instaurer le Contrat de première embauche (encore un contrat !), avec le succès que nous lui connaissons, puisqu'il conduira aux plus grandes grèves et manifestations que la France connaîtra dans les années 2000.

Pourquoi "l'égalité des chances" est un mythe

Toby Morris est un illustrateur talentueux qui vit au Auckland, en Nouvelle-Zélande. Dans sa courte bande-dessinée « On a Plate » (Sur un Plateau), nous suivons le destin de deux enfants à travers leurs vies respectives : au fur et à mesure que Richard et Paula grandissent, on se rend compte de tous ces petits détails minuscules qui prouvent que la vie n'est pas aussi facile pour les uns que pour les autres. L'endroit où l'on grandit, l'accès à l'éducation et à la culture, la sécurité financière ou encore le réseau déterminent énormément nos vies, même si au départ, nos parents nous aiment et nous soutiennent de tout leur cœur...

Une jolie manière de prouver que l'égalité des chances n'existe pas.

L'égalité des chances est ce que l'on appelle un oxymore : un peu comme des soleils mouillés, ou un jeune vieillard. On ne fera jamais l'égalité à partir des chances, pas plus qu'on ne fera un rond avec un carré.

Expliquer que la ligne de départ est la même pour toutes et tous est aussi une manière de dire que rien n'est fait pour que tout le monde franchisse la ligne d'arrivée au même moment...



VOICI RICHARD. SES PARENTS SE DÉBROUILLENT PLUTÔT BIEN.



ET VOICI PAULA. SES PARENTS À ELLE ? PAS TROP BIEN.



LA MAISON DE RICHARD EST CHAUDE ET SÈCHE. SES ÉTAGÈRES SONT REMPLIES DE LIVRES, ET SON FRIGO EST REMPLI DE NOURRITURE.



LA MAISON DE PAULA EST REMPLIE DE MONDE, ET PAS DE GRAND CHOSE D'AUTRE. ELLE EST HUMIDE, BRUYANTE, ET PAULA TOMBE SOUVENT MALADE.



LE PAPA ET LA MAMAN DE RICHARD SONT PRÊTS À TOUT POUR LEUR ENFANT...

BRAVO, MON FILS !

SUPER !



...ET LE PAPA ET LA MAMAN DE PAULA AUSSI. C'EST POUR ÇA QU'ILS CUMULENT CHAQUEUN DEUX BOULOTS.



RICHARD VA DANS UNE BONNE ÉCOLE. L'ÉTABLISSEMENT EST BIEN ÉQUIPÉ, LES ÉLÈVES SONT CHARMANTS. SES PROFS ADORENT LEUR BOULOT.



À L'ÉCOLE DE PAULA, LES CLASSES SONT REMPLIES À CRAGUER, LE PERSONNEL EST EN SOUS EFFECTIF, IL Y A PEU DE FINANCEMENT PUBLIC ET ÇA SE VOIT. SES PROFS SONT FATIGUÉS, LEURS TRAITS SONT TIRÉS À CAUSE DU STRESS.

AÏE, FAUT VRAIMENT QUE JE CHANCE DE BOULOT, MOI...



ALORS, PEUT-ÊTRE, ON PEUT COMPRENDRE POURQUOI LES ATTENTES DES PARENTS DE RICHARD...

QUOI ? 11,5 ? C'EST DÉCIDÉ, ON T'INSCRIT AUX COURS DE RENFORCEMENT !



... SONT UN TOUT PETIT PEU DIFFÉRENTES DES ATTENTES DES PARENTS DE PAULA...

11 ? HÉ, PAS MAL DU TOUT !



(PARENTS QUI PAYENT POUR LA FAC)



(JONGLE ENTRE PETITS BOULOTS ET POLYTECH, S'ENDETTE QUAND MEME)



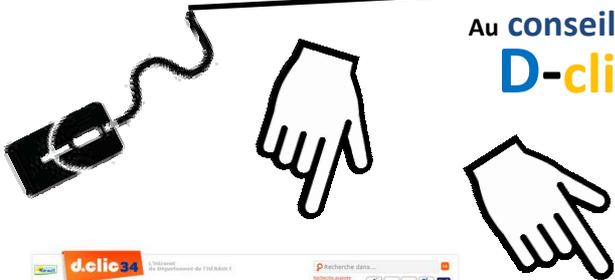
FURTHER READING: LOOK UP AUCKLAND CITY MISSION'S 'SPEAKING FOR OURSELVES' BOOKLET

@XTOTL 2015

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

elle est aussi accessible sur le net

www.snuter34fsu.fr



Engagé-e-s au quotidien!

ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL DES MÉDECINS, PSYCHOLOGUES ET DES SAGES-FEMMES TERRITORIAUX : un arrêt du Conseil d'État

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

Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public

De Évelyne Bechtold-Rogon

Le nouveau management public engendre de la souffrance sans améliorer le service rendu au public, bien au contraire : faut-il vraiment continuer de joindre l'inutile au désagréable ?

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 salariés 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 salariés 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 agents : servir tous les publics, penser à l'utilité à long terme des actions menées, se soucier des missions à accomplir et non de rentabilité...

Chaque agent, cadre et non cadre, qu'il soit titulaire ou précaire, de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, subit chaque jour les impacts de ce mode de management sur son travail : isolement, perte de sens, contrôle obsessionnel, injonctions paradoxales, exigences inatteignables, culpabilisation... Ces pratiques, loin d'améliorer la qualité du service, conduisent à mobiliser les moyens et les énergies dans des activités de contrôle et de gestion, en diminuant le temps consacré au cœur du métier.

Au moment où le gouvernement s'attaque aux services publics, suite à l'opération « d'expertise et de consultation » intitulée CAP 22 (comité action publique 2022), aboutissant au projet de loi fonction publique (voir page 3 de cette revue), et avec l'objectif annoncé de supprimer des emplois de fonctionnaires et de développer l'emploi précaire, cet ouvrage donne la parole aux agents, 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.

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...

Evelyne Bechtold-Rogon est professeure de philosophie. Normalienne et agrégée de philosophie, elle enseigne depuis 20 ans dans un lycée de ZEP du nord de l'Essonne. Elle est aussi formatrice de jeunes professeurs de philosophie à l'ESPE de Nanterre. Présidente de l'Institut de recherches de la FSU, secrétaire de la section SNES du lycée de L'Essouriau des Ulis, elle est coauteure de *Manager ou servir ? Les services publics aux prises avec le nouveau management public* (éd. Syllepse, 2011, réédition en 2015) et a participé au livre « *Vous faites quoi dans la vie ?* » aux Éditions de l'Atelier.

Evelyne Bechtold-Rogon a animé depuis trois ans plus de 60 stages sur le Nouveau management public, à la demande de sections académiques et départementales du SNES, réunissant au total plus de 4000 personnes. Le livre *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ?* est issu de ces rencontres et des débats qu'elles ont suscités.

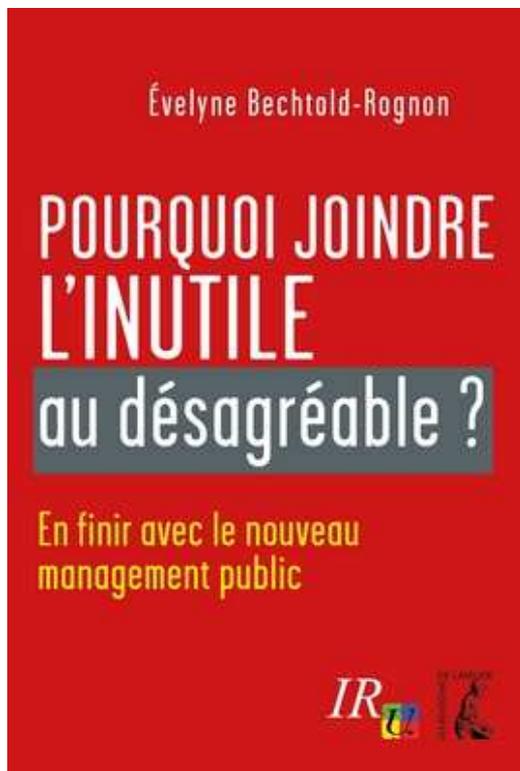
Institut de Recherche FSU - Editions de l'Atelier-Format 12x18 cm / 160 pages / 10€

Livre disponible en prêt au local FSU à Alco et Foch (fsu@herault.fr) ou à l'achat :

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)

« Mais pourquoi on ne nous laisse pas bien faire notre travail ? »



Pas de bébés à la consigne :

la mobilisation continue !

Depuis des mois le gouvernement prépare dans le plus grand secret une vaste réforme des

modes d'accueil de la petite

enfance. Les premiers échos ont fait craindre une dégradation manifeste de la qualité des modes d'accueil. Face à cette situation, le collectif «Pas de bébés à la consigne» a demandé au gouvernement la transparence en dévoilant les mesures de la réforme des modes d'accueil et a appelé les professionnels à se mobiliser le 28 mars et le 23 mai dernier. Plusieurs milliers de professionnels.le.s et de parents ont à nouveau manifesté dans près de 50 villes le 23 mai pour une réforme qui remette à l'endroit l'accueil de la petite enfance : 2500 à Paris, 1500 à Marseille, 800 à Toulouse, 700 à Lyon, 400 à Nantes, 300 à Nice et Montpellier, 200 à Annecy et Carpentras, 150 à Grenoble et Metz..., des centaines de crèches étaient en grève.. La section FSU du conseil départemental reste mobilisée sur cette action qui risque d'impacter durablement les personnels de la crèche d'Alco et les agents en tant que parents.

Les premiers échos ont fait craindre une dégradation manifeste de la qualité des modes d'accueil. Face à cette situation, le collectif «Pas de bébés à la consigne» a demandé au gouvernement la transparence en dévoilant les mesures de la réforme des modes d'accueil et a appelé les professionnels à se mobiliser le 28 mars et le 23 mai dernier. Plusieurs milliers de professionnels.le.s et de parents ont à nouveau manifesté dans près de 50 villes le 23 mai pour une réforme qui remette à l'endroit l'accueil de la petite enfance : 2500 à Paris, 1500 à Marseille, 800 à Toulouse, 700 à Lyon, 400 à Nantes, 300 à Nice et Montpellier, 200 à Annecy et Carpentras, 150 à Grenoble et Metz..., des centaines de crèches étaient en grève.. La section FSU du conseil départemental reste mobilisée sur cette action qui risque d'impacter durablement les personnels de la crèche d'Alco et les agents en tant que parents.

LES MESURES ENVISAGÉES LES PLUS INQUIÉTANTES :

- La suppression du ratio de 40% de certaines professions et le recours à une logique de compétences plutôt que de qualifications.

- Un taux d'encadrement dégradé avec le risque d'un accueil en surnombre des enfants.

- L'augmentation des capacités dérogatoires d'accueil des micro-crèches.

- La dérogation aux taux d'encadrement des MAM.

- La réduction des surfaces d'accueil.

- La dégradation des conditions de travail des agent-es.

Si ces mesures devenaient effectives elles participeraient d'une dégradation de la qualité de l'accueil mais aussi des conditions de travail des professionnel-les, ceci en contradiction avec la charte d'accueil du jeune enfant que le gouvernement entend pourtant inscrire dans la législation.

PREMIÈRE MOBILISATION RÉUSSIE LE 28 MARS 2019

A l'appel du collectif « Pas de bébés à la consigne » dont le SNUTER-FSU est membre depuis son origine, un appel à la mobilisation a été lancé le 28 mars 2019. Cette journée a été une véritable réussite et a réunie partout en France dans une quarantaine de ville des milliers de manifestant.e.s. pour dire non à ce projet et faire des propositions visant à améliorer l'accueil des tous petits. Des centaines de crèches et de multi-accueils ont été fermés, tant du secteur privé que public.

A Paris, une délégation du collectif a été reçue par Christelle Dubos secrétaire d'État auprès de la ministre des solidarités et de la santé et des représentantes de son cabinet. La mobilisation a permis d'obtenir un premier succès avec l'annonce du maintien du ratio de 40/60 concernant les qualifications requises ainsi que celui des professions du premier groupe. Nous lui avons cependant rappelé la demande des professionnel.le.s de revenir à un ratio de 50/50.

D'autres mesures préoccupantes, telles que le taux d'encadrement des enfants, les modalités d'accueil en surnombre, les surfaces par enfant, la capacité des micro-crèches n'ont pas été arbitrées par le gouvernement.



Madame Dubos a indiqué que nos revendications et propositions seraient examinées attentivement, la consultation en cours devant se conclure sans précipitation mais avant l'adoption des ordonnances au plus tard en février 2020...

20 PROPOSITION ET UNE PÉTITION «POUR UN PRINTEMPS DES MODES D'ACCUEIL »

Pas de bébés à la consigne a, à cet effet adressé à Madame la secrétaire d'État une lettre ouverte, avec pour titre : «Développer une offre de qualité pour tous les jeunes enfants: vingt propositions pour un printemps des modes d'accueil».

Parmi ces 20 propositions :

- revenir à un ratio d'au moins 50% de professionnel-le-s les plus qualifié-e-s en EAJE;

- Atteindre l'objectif d'un ratio moyen d'encadrement d'un professionnel qualifié pour cinq enfants en EAJE d'ici 2022;

- limiter les possibilités d'accueil en surnombre à 110% de l'effectif en EAJE;

- redéfinir le mode de financement des EAJE.

Une pétition a également été lancée afin d'amplifier le vaste mouvement engagé par les parents, professionnel.le.s et les citoyen.ne.s.

Signez la pétition sur le site de la FSU territoriale de l'Hérault : www.snuterfsu34.fr

BATTRE EN RETRAITE ?

Part.3

Les comptes notionnels

Dans les deux précédents numéros de Comprendre & Agir (#05 et #06) nous avons repris l'histoire et les principes de fonctionnement du système de retraite par répartition en France, puis les droits et prestations résultant des régimes dits "à points". Chacun a pu comprendre comment, à partir d'un fonctionnement qui se veut très « simple », ce type de régime, fondé sur une double valeur du point, serait particulièrement nocif. Avec un régime à points on sait ce que l'on paie... mais on ne sait jamais ce que l'on percevra à la retraite ! En effet nous avons vu que le caractère principal d'une retraite par point est celui d'être un régime à cotisations définies dans lesquels les prestations constituent la variable d'ajustement pour l'équilibre financier. Aussi, selon Jean-Paul Delevoye, Haut-Commissaire en charge de la réforme des retraites, il semble qu'on s'achemine vers un système universel à points incluant tous les régimes de base et complémentaires... Si ce régime universel à points intégrait dans le même temps des paramètres prenant en compte l'espérance de vie des générations, cela le rapprocherait très largement des régimes dits « à comptes notionnels » mis en œuvre dans plusieurs pays européens. En Europe, plusieurs pays (la Suède, l'Italie ou encore la Pologne) ont mis en place des régimes à comptes notionnels. Et certains voudraient les voir importer en France ! En effet parmi tous les adeptes des comptes notionnels on trouve les économistes Thomas Piketty et Antoine Bozzio, des hommes politiques à tendance libérale, comme Emmanuel Macron, mais aussi certains dirigeants syndicaux comme Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT...

La Suède ayant la paternité de ce système, nous allons examiner la mise en place et le fonctionnement des régimes à comptes notionnels dans ce pays...

LA FSU TERRITORIALE

 fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04



Qu'est-ce qu'un régime à « comptes notionnels »

Les régimes à « comptes notionnels » constituent un autre type de régime par répartition : les cotisations prélevées sur les salaires des actifs sont utilisées immédiatement pour financer les pensions servies aux retraités du moment. Il n'y a donc pas d'épargne ni de placement financier. **Ces régimes comportent des comptes individuels qui sont qualifiés de « comptes notionnels » parce qu'il n'y a aucune matérialisation des cotisations sous forme d'investissements en actifs financiers. Le compte notionnel ne fait que retracer exactement l'effort contributif de son titulaire, la capitalisation n'est donc que virtuelle.**



C'est un terme directement issu du vocabulaire des assureurs, utilisé pour désigner le fait qu'il doit exister un équilibre entre les primes payées par les assurés et les prestations reçues compte tenu de leur probabilité de risque. **On met en avant la neutralité actuarielle pour « égaliser » les conditions de liquidation et de niveau de retraite prise à différents âges et par différentes générations.**

Cela induit l'idée d'un choix laissé au salarié d'arbitrer librement entre âge de départ et montant de la pension : plus on liquide tôt, plus la pension est faible et inversement plus on liquide tard plus elle est élevée. Cette technique ne définit en elle-même aucun principe ; elle consiste à énoncer une règle d'équivalence qui devrait s'appliquer au sein d'un groupe qualifiée de classes de risque chez les assureurs.

Sur le principe une personne qui part à 64 ans devrait bénéficier d'une pension plus importante que si elle était partie à 62 ans car son espérance de vie à la retraite est plus courte. Aussi, à carrière égale, chaque cohorte de nouveaux retraités bénéficierait de pensions d'une valeur actuelle constante. Ainsi pour un même « capital » de droits à la retraite et pour un même âge de départs à la

retraite, les pensions seront d'autant plus faibles que l'espérance de vie est élevée...

Un mot sur la Suède

La Suède est une monarchie constitutionnelle qui fait partie de l'Union européenne depuis 1995 sans être dans la zone euro. C'est un pays de 450 000 km² (552 000 pour la France métropolitaine), peuplé de seulement 10,068 millions d'habitants contre 64,812 M pour la France métropolitaine

Pays de l'Etat Providence *

Les origines de l'Etat-providence suédois sont apparues dès la fin du XIX^e siècle avec :

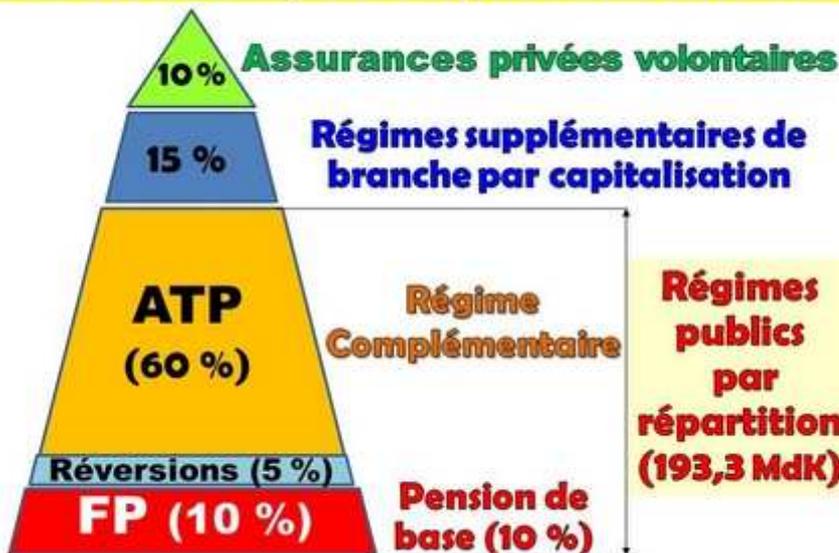
- des classes d'assurance maladie volontaire par la loi de 1891,
- un suivi par la loi sur l'indemnisation des accidents du travail
- l'octroi d'une pension universelle par la loi de 1913

Mais c'est au cours du XX^e siècle que l'Etat-providence s'est développé sous le nom de **"Welfare State"**, notamment après la grande crise de 1929 aux USA, au Royaume-Uni, et dans les pays scandinaves, avec l'instauration d'un système de redistribution des richesses.

En Suède, le parti social-démocrate au pouvoir presque sans interruption de 1921 à 1976, a été le principal artisan de ce développement. Le modèle « social-démocrate » a développé la protection sociale : les diverses prestations sont universelles, ne dépendent pas des revenus et profitent tout autant aux pauvres qu'aux riches. Mais pour assurer un niveau élevé de protection sociale et une offre importante de services sociaux, il doit viser le plein emploi qui minimise les coûts et augmenter les revenus de l'Etat. Au-delà de la Suède les principaux pays qui se rapprochent de ce modèle sont le Danemark, la Finlande et la Norvège. Le modèle suédois repose sur la concertation entre les partenaires sociaux et sur la recherche du consensus. C'est sous l'impulsion du Premier ministre Per Albin Hansson et du ministre aux Affaires sociales Gustav Möller (tous deux sociaux-démocrates) de 1924 à 1951 que se met en place un système de prestations universelles importantes.

* La notion d'"Etat-providence" désigne l'ensemble des interventions de l'Etat dans le domaine social qui visent à garantir un niveau minimum de bien-être à l'ensemble de la population, en particulier à travers un système étendu de protection sociale. On l'oppose couramment à celle d'"Etat gendarme" ou "protecteur", dans laquelle l'intervention de l'Etat est limitée à ses fonctions régaliennes (justice, police, diplomatie et armée).

LE SYSTÈME AVANT LA RÉFORME



Sur toute cette période, le parti social-démocrate au pouvoir, a étendu la protection sociale sur la base d'un principe assez proche de celui adopté par le CNR en France, avec les créations suivantes :

- les allocations familiales (1948)
- l'assurance maladie universelle (1955)
- la retraite complémentaire universelle (1960)
- l'assurance parentale (1974)

Afin de faire fonctionner son système social, la Suède a connu le plus haut taux de prélèvements obligatoires de l'OCDE. Grâce à une forte croissance économique, la Suède est parvenue à financer son modèle d'État-providence sans pour autant asphyxier son économie. Mais ce système s'est fragilisé lors de la crise très importante qui a secoué la Suède de 1991 à 1993.

C'est dans ce contexte de régression sociale que le processus de réforme du système public de retraite a été lancé en 1994 et qu'il s'est poursuivi quel que soit le gouvernement en place... Il y a eu un très large consensus politique pour mettre fin au régime public à prestations définies et pour créer un nouveau régime public à cotisations définies.

Le nouveau système de retraite public suédois

Généralités

Il se compose de 4 étages :

- Le régime à comptes notionnels
- Le régime par capitalisation
- La pension garantie
- L'enveloppe orange

Le nouveau système public sert par conséquent 2 types de pensions :

- une pension (« inkomstpension ») fondée sur les cotisations individuelles inscrites sur le compte notionnel du régime par répartition.
- une pension (« premiepension ») résultant du rendement des placements financiers offerts par les fonds de placement choisis par l'assuré dans le régime par capitalisation.

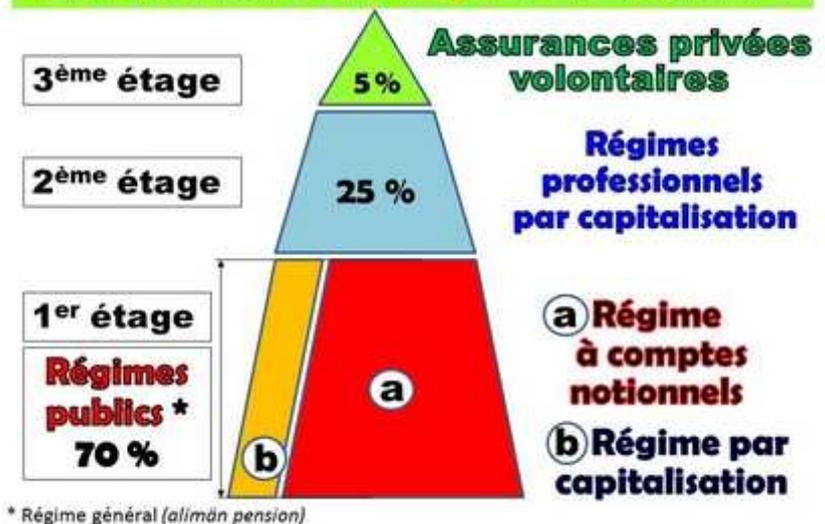
Ainsi, en faisant disparaître le régime de base universel et le régime ATP par annuités, la réforme a créé un nouveau système public d'acquisition individuelle des droits à la retraite au travers de la mise en place du régime de comptes notionnels et du régime par capitalisation réelle.

A ces 2 pensions vient s'ajouter la pension complémentaire des régimes professionnels...

et éventuellement un complément résultant de la pension garantie.

La réforme structurelle du système public mise en œuvre en 1999 a abandonné le mode de gestion par annuités qui était utilisé auparavant, au profit d'un mode de gestion (les comptes notionnels) totalement contributif. Par ailleurs elle a réduit la part de la répartition en ouvrant le nouveau système à la capitalisation.

LE SYSTÈME APRÈS LA RÉFORME



Cette réforme structurelle a fait passer le système de retraite public suédois de « prestations définies » à « cotisations définies ». **Bien évidemment il n'y a aucun engagement du nouveau régime sur le niveau de la pension (taux de remplacement).** Par conséquent, en cas de problèmes financiers ou de simple déficit, les risques sont supportés uniquement par les assurés actifs et retraités.

Le régime à comptes notionnels

Le régime à comptes notionnels qui ne couvre que le risque vieillesse, contrairement à l'ancien régime ATP qui couvrait aussi la "survie" (réversions) et l'invalidité fonctionne par répartition. En effet, les cotisations sont utilisées pour payer immédiatement les pensions et ne sont donc pas placées sur les marchés financiers.

C'est une sorte de simulation de la capitalisation car il utilise des comptes individuels dits « notionnels » sans pour autant engendrer de constitution de capital financier.

L'inscription d'un montant équivalent à 16,0 % des cotisations (prélevées ou versées par l'Etat) sur son compte notionnel permet à chaque assuré de se constituer un Capital Virtuel qui traduira son effort contributif dans le calcul de sa pension.

Le régime met en œuvre un calcul de la pension à partir :

- du montant du Capital Virtuel revalorisé annuellement
- de l'âge effectif du départ à la retraite de la personne
- de l'espérance de vie moyenne de la génération de l'assuré
- et de la situation économique qui pèse sur la masse salariale

Chaque année, les cotisations prélevées sur les revenus des actifs sont versées aux retraités existants par la caisse de retraite. Leur montant est inscrit sur un compte individuel et se cumule tout au long de la carrière pour constituer un capital virtuel. Lors du départ, ce capital virtuel est converti en rente viagère.

Le Capital Virtuel (Cv)

Inscrit sur le compte notionnel, il est constitué par les cotisations (plus les « gains hérités ») : les cotisations annuelles, destinées au financement de la retraite par répartition, accumulées tout au long de la vie active de la personne qui sont versées par le salarié et l'employeur et celles prises en charge par l'Etat au titre du « non contributif ».

Les « gains hérités » sont les cotisations des assurés décédés sans avoir liquidé leurs droits à pension. En effet les prestations de retraite inutilisées par les personnes décédées prématurément, sont disponibles chaque année pour être partagés entre tous les assurés survivants appartenant à la même cohorte générationnelle...

C'est donc l'effort contributif du salarié pendant toutes ses années d'activité, les bonnes comme les mauvaises, qui est pris en compte dans le capital virtuel. **Ainsi, les années avec des faibles salaires de début de carrière, les années de chômage, de précarité et de temps partiel, les années avec de la maladie, des absences pour s'occuper des enfants, etc... vont tirer à la baisse le capital virtuel et donc la future pension !**

Il faut noter que chaque année, le capital virtuel inscrit sur le compte est revalorisé à partir de l'indice d'évolution du salaire annuel moyen. Par ailleurs, à ces intérêts totalement virtuels auxquels viennent s'ajouter les "gains hérités" il faut retrancher les coûts de gestion.

Le calcul de la pension

Dans le régime à comptes notionnels, le calcul de la pension (P) est sans doute l'innovation la plus importante de la réforme. Le Capital Virtuel accumulé (Cv) pendant toute la période d'activité va être transformé en montant de pension viagère à l'aide d'un coefficient de conversion (G).

En divisant le capital virtuel final par le coefficient de conversion (G) on obtient une annuité de pension (P) : $P = Cv / G$

Cette pension annuelle (P) est versée par la caisse de l'Agence nationale de retraite à partir des cotisations versées par les actifs (répartition).

Le coefficient de conversion (G) du capital notionnel en pension viagère résulte :

- de l'espérance de vie à 65 ans de la cohorte de l'année de naissance * du nouveau retraité
- de l'âge effectif du nouveau retraité lors de la liquidation
- du taux de rendement appliqué à la liquidation

L'espérance de vie résulte de l'utilisation du taux de mortalité de l'ensemble des personnes âgées de 65 ans et plus, ce qui signifie qu'il est le même pour les femmes et pour les hommes, pour les cadres et les non cadres... Ce taux est déterminé sur la période de 5 ans qui précède l'âge de départ en retraite de l'assuré.

L'âge effectif de départ permet de déterminer, à partir de la durée moyenne prévisible de perception de la pension, des minorations ou des majorations à intégrer dans le coefficient de conversion selon le principe de neutralité actuarielle. En couplant l'âge de départ avec l'espérance de vie, il s'agit d'inciter financièrement les assurés à partir en retraite le plus tard possible...



Le régime ne prend pas en compte la pénibilité du travail, prise en compte refusée par les concepteurs du régime. **Où est l'équité entre les travailleurs qui ont des conditions de travail qualifiées de « normales » et ceux qui effectuent des travaux pénibles et contraignants pesant sur leur état de santé de et sur leur espérance vie ?**

Le régime par capitalisation

Le 2ème régime de base public, obligatoire et à cotisation définie, créé par la réforme de 1998, est un régime de comptes individuels d'épargne retraite (le Prémium pension système) fonctionnant par capitalisation réelle d'une part des cotisations.

La réforme a donc introduit dans le système public, une dose de capitalisation obligatoire qui s'ajoute à celle existant dans les régimes professionnels.

Une agence publique (PPM) administre ce régime et joue un rôle de gestion administrative et qui collecte des demandes de placements auprès des assurés et la transmission aux gestionnaires financiers : **830 fonds de placement sont proposés à chaque assuré qui a la possibilité de répartir ses placements sur 5 fonds au plus et de changer autant de fois qu'il le souhaite...**

A la différence des cotisations affectées aux comptes notionnels, revalorisées de manière identique pour tous les affiliés, les 2,5 % de cotisations en capitalisation procurent un rendement financier différencié selon le choix des fonds dans lesquels les individus placent leurs cotisations. **A plusieurs reprises l'actif financier de ce régime a subi des replis très importants avec des baisses pouvant atteindre - 30 %...**

La Pension garantie

Suite à la suppression de la pension universelle de base lors de la mise en place du nouveau système public, il a été créé une "pension garantie" qui est attribuée sous condition de ressources.

Elle concerne :

- les personnes qui n'ont qu'une faible pension (attribution différentielle)
- les personnes qui ne perçoivent aucune pension de droit propre

La pension garantie est soumise à condition (résidence, âge, ressources, etc) et peut être entière ou différentielle. La pension garantie continue de compléter les revenus, mais à un taux dégressif, de façon à éviter tout effet de seuil.



A la création de cette pension garantie, près de 40 % des retraités étaient concernés... Mais comme le montant de base est indexé sur l'évolution des prix, cela engendre une diminution relative de la pension garantie par rapport à la pension moyenne et au revenu salarial moyen. Cette prestation est intégralement financée par le budget de l'Etat, conformément à l'un des principes de la réforme.

L'enveloppe orange

La transparence du système était une exigence des assurés, c'est pourquoi le régime de retraite public suédois a mis en œuvre un système de documents d'informations annuelles adressé aux assurés dans une "enveloppe orange" (couleur des documents officiels en Suède). Ces informations doivent permettre à chacun de prendre ses décisions en matière d'âge de départ à la retraite, de montant des pensions et d'épargne personnelle.

Ainsi, tous les assurés de plus de 26 ans qui n'ont pas encore commencé à percevoir une pension entière, reçoivent un relevé annuel comprenant des informations sur la situation de leurs comptes notionnels et de leur compte individuel en capitalisation. **Ce relevé montre les évolutions depuis l'année précédente (cotisations payées, gains hérités, frais administratifs, intérêts financiers...) et présente des projections pour une retraite à 61, 65 et... 70 ans...**

La fin des pensions de réversions

Les pensions de réversion de l'ancien système (transférées dans un système séparé) ont été placées en position d'extinction progressive depuis 1990. Cependant, elles assurent encore une part non négligeable des revenus des femmes nées avant 1945.



Il n'y a pas de réversion dans le régime à comptes notionnels. Il existe une pension d'orphelin, dont le montant est faible, pour les enfants de moins de 18 ans et une pension d'ajustement pour le conjoint survivant pour une durée de 12 mois renouvelable, qui expire au-delà de 65 ans ou en cas de remariage et qui représente 55% de la retraite du défunt.

Dans le régime en capitalisation du nouveau système public, il existe une option permettant de transférer des droits à pension de la personne affiliée à son conjoint ou partenaire. Les montants transférés subissent une réduction de 8 % et le transfert ne peut concerner que des droits acquis postérieurement à la demande.

Il existe aussi des possibilités de réversion dans les régimes professionnels mais toujours dans l'âge limite de 65 ans.

En conclusion, l'illusion de la répartition et la capitalisation par la dette...

Une logique de capitalisation

Dans son écrit de recherche l'universitaire Yann Le Lann* indique que « **la popularité du système public de pension suédois parmi les promoteurs de la réforme du système français vient de ce qu'il inscrit la répartition dans une logique de capitalisation** ». Il rajoute en effet que son succès d'audience « **réside dans sa capacité à étendre les logiques patrimoniales de la retraite à des systèmes qui lui étaient étrangers. Le régime suédois en répartition porte en lui une logique comptable organisée autour du binôme de la capitalisation : dette/actif [...]. Ce type de comptabilisation décrit la réalité avec les lunettes de la capitalisation** »

*Yann Le Lann de l'Université Paris-Ouest Nanterre, « Le modèle suédois des retraites : le cheval de Troie de la patrimonialisation » - Institut Européen du Salarial (IES) – août-septembre 2009.



C'est notamment le cas au travers du rapport financier contenu dans la fameuse « enveloppe orange » qui est construit comme celui d'un plan d'épargne retraite, comme si le régime avait une dette à combler, le cotisant percevant des intérêts d'un actif financier. **Cette comptabilité permet de faire un amalgame entre revenu différé (capitalisation) et salaire socialisé (répartition)**, et surtout d'amener tous les régimes en répartition à reconnaître l'existence d'une dette qui nie le fonctionnement historique des systèmes de retraite socialisant le salaire.

En effet comme le souligne Yann Le Lann, « *l'épargne-retraite et le revenu différé ne peuvent se développer qu'à partir de la reconnaissance de la dette des régimes en répartition en tant qu'elle est le moyen de destitution des régimes fonctionnant avec des logiques de socialisation du salaire [...]. Le salaire socialisé qui historiquement structure la distribution de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE, rend inutile la propriété individuelle d'actifs. Il organise une continuité de ressources garanties par la qualification du salarié plutôt que par sa capacité à épargner* ».

Le salaire socialisé renvoie au partage des richesses alors que la capitalisation fictive des comptes notionnels renvoie au revenu différé et clôt par avance ce débat en entérinant le principe selon lequel « il faut travailler plus (longtemps) pour épargner plus » !

Pour quels résultats ?

En matière de résultat les représentants du syndicat suédois LO, comme celui de l'association des retraités ainsi qu'un ex-Premier ministre suédois, reconnaissent que les retraites sont faibles et de plus en plus faibles. En effet **pas moins de 300 000 retraités suédois, soit 16,8 % des plus de 65 ans, vivent sous le seuil de pauvreté. Comme l'écrit Le Monde, ce sont « les retraités les plus précaires qui sont les grands perdants**

d'un système de retraite adopté en 1994 et qui sert aujourd'hui d'inspiration à la France, avec son système universel, ses comptes notionnels et des pensions indexées sur l'espérance de vie »

Au regard de la chute du taux de remplacement, on ne peut que constater que le modèle suédois, loin d'améliorer le système des retraites, paupérise grandement les retraités.

Une nouvelle fois les femmes sont en première ligne car à force de temps partiel, choisis ou subis, elles sont pénalisées par des salaires 12 % plus faibles en moyenne que ceux des hommes (19% en France), elles perçoivent 600 € de moins qu'eux à la retraite révèle Le Monde. Autres catégories pénalisées : les ouvrier-e-s et toutes celles et ceux qui ont un travail pénible réduisant leur durée de vie et donc de retraite !

La réforme du système public de retraite en Suède et la création d'un régime par comptes notionnels ne satisfait que les libéraux et les actionnaires car il bloque les cotisations.

Les risques financiers résultant des effets de l'évolution démographique et des crises économiques sont à la charge des salariés actifs et surtout des retraités actuels ou futurs.

Ce sont les actifs au travers d'un recul sans fin de l'âge de départ en retraite, et les retraités au travers d'une baisse continue des pensions qui supportent les risques financiers. **Une nouvelle fois, si l'on fait écho aux dernières mesures en faveur du pouvoir d'achat décidées par le Gouvernement au moment de la crise des gilets jaunes, les entreprises, lieu de création des richesses, sont dispensées de tout financement supplémentaire...**

Ils le disent eux-mêmes !

Les comptes notionnels « *présentent l'avantage de permettre un lien très étroit entre cotisations versées et pensions servies [...] ils présentent également l'avantage de prendre en compte directement dans le calcul des pensions les gains d'espérance de vie. [...] Les comptes notionnels assurent des droits à la retraite plus élevés en cas de prolongement de l'activité, ainsi ils avantagent les retraites tardives et pénalisent les retraites anticipées* »

Anna Christina D'Addio (OCDE) – Colloque COR du 16 octobre 2008

« *Ce qu'aiment bien passer sous silence les Suédois, c'est que 55 % de leurs seniors touchent la retraite minimale* »

Edward Whitehouse, économiste à l'OCDE et spécialiste des systèmes de retraite en Europe (rapporté par Martin Untersinger le 11 octobre 2010)

« *Si ce régime (suédois) est qualifié par de nombreux observateurs comme étant l'un des plus soutenables au monde et s'il a permis de transférer les risques et coûts vers les futurs retraités en aménageant, certes, un système plus flexible, il est aussi générateur d'inégalités, voire de précarité surtout pour les femmes avec des revenus faibles et/ou des carrières morcelées...* »
Le mirage du système suédois de retraite, Le Monde du 17 mai 2018

« *Le modèle suédois, c'est une illusion née à l'étranger* »
Henning Mankell, écrivain, dans les colonnes du journal La Croix du 8 octobre 2010.

« *Durant la campagne, le président Macron avait dit s'inspirer du système des comptes notionnels suédois. [...] Dans un système de points qui assure les mêmes droits pour tous en fonction du temps que l'on a travaillé, les carrières hachées ou incomplètes sont forcément pénalisées. Ceux qui ont beaucoup recours à du travail à temps partiel, comme c'est souvent le cas pour les femmes, ont connu des périodes de chômage, ont effectué des études longues ou encore ont été longtemps en formation, ont mécaniquement accumulé moins de points* ».

« *Malgré les mécanismes de compensation mis en place [...], il y a donc eu beaucoup de perdants en Suède. Une étude parue en mars 2017 a montré que 92 % des Suédoises et 72 % des hommes auraient eu des retraites supérieures dans l'ancien système [...] Le niveau des pensions s'ajuste annuellement en fonction du montant de cotisations collectées, c'est-à-dire de l'emploi et donc du niveau de croissance. Lorsqu'il y en a moins, les retraites baissent...* »

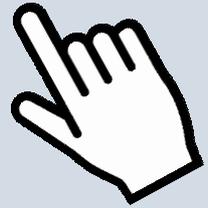
Christophe Alix – Libération du 11 octobre 2018

« *La journée de mobilisation d'octobre 2010 est "l'occasion de revenir sur un système qui semble simple et efficace comme un meuble en kit sur le papier, mais qui a réussi à faire oublier ses nombreuses carences* »

Martin Untersinger (journaliste au site OWNI puis au quotidien Le Monde dans un article du 11 octobre 2010 publié par Médiapart)



www.snuter34fsu.fr



Accéder à la



du
Conseil
Départemental
de
l'Hérault

en toute
liberté !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



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



La stratégie de l'émotion

« Je me défie de ceux qui appellent à mon sentiment dans les choses que je peux décider par la raison »

(Condorcet, Lettres d'un gentilhomme à messieurs du tiers état -1789)

Les émotions sont partout. Elles sont parlées, exposées, décortiquées à chaque événement ou non-événement. Ce sont les émotions qui président dans les médias et leurs actualités où l'on ne demande pas ce que vous pensez mais ce que vous ressentez face à une information, une image ou un événement. Sur les lieux professionnels les émotions sont souvent mises en avant y compris parfois par certaines organisations syndicales qui, à défaut de dénoncer rationnellement une situation difficile, oublie le factuel et l'analyse au profit du champ lexical des affects, parfois même au risque de perdre de vue le réel. Sur ces mêmes lieux professionnels les émotions sont parfois sollicitées pour une meilleure efficacité au point d'embaucher des « happiness manager » en charge du bonheur des salariés... « L'émotion occupe tout l'espace, clôt des questionnements, érige une barrière devant la réflexion, empêche la pensée. [...] dans le jeu social actuel, on se fie à l'alarme pour apprécier une situation, pour prendre parti, pour se positionner vis-à-vis des autres »*. Les exemples de ce mode d'appréhension du réel abondent. La relation au monde, quelle que soit l'activité concernée, se soumet à l'empire de l'émotion à tel point que la gestion sociale de l'émotion est devenue la gestion de la société par l'émotion.

* notez que toutes les citations sont extraites du livre d'Anne-Cécile Robert « La Stratégie de l'émotion » – Edition Lux-Québec – 2018, sauf mention contraire

LA FSU TERRITORIALE

 fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04



Loin d'être anecdotique l'invasion des espaces par les affects relève quelquefois de manipulations conscientes (ou inconscientes) mais sert assurément de levier pour convaincre. Ce sont les émotions suscitées par les dégradations et violences des gilets jaunes et autres « Black Blocs » tournant en boucle sur les chaînes d'info. Et dernièrement l'incursion de ces derniers dans un hôpital qui font espérer au Président et son Gouvernement le gain d'une bataille de l'image et de l'opinion, au détriment de la réponse sociale appropriée. Ce sont les émotions suscitées par l'incendie de Notre Dame qui amènent le Président à mettre en avant une image conquérante de sauveur en promettant une reconstruction dans les 5 années à venir, en dépit des avis de ceux qui en ont pourtant la compétence...

Parfois salutaire parce qu'elle revêt notre humanité, parfois tyrannique lorsqu'elle occupe tout l'espace, la stratégie de l'émotion est en tout cas suffisamment présente dans tous les espaces de nos vies pour que nous en saisissons les contours et les dangers, et c'est justement ce que nous propose Anne-Cécile Robert dans son ouvrage « la stratégie de l'émotion » paru aux éditions Lux.

L'émotion règne sur le fait divers

Les priorités médiatiques données au lacrymal, y compris dans la hiérarchisation de l'information, imposent au public le fait divers au détriment d'informations « plus significatives pour comprendre les évolutions du monde ». Ces faits divers ont augmenté de 73% sur les 10 dernières années à la télévision. Leur avantage médiatique, contrairement aux sujets politiques ou économiques, c'est qu'ils ne sont pas facteurs de division. En effet, côté public, « dans un monde perçu comme complexe et angoissant, le récit d'un événement malheureux simplifie la réalité entre le bien et le mal, le malheur et le bonheur ». Et le fait divers, du meurtre d'enfant à l'accident de train, met tout le monde d'accord : « c'est à dire du côté des victimes ». Et parfois même jusqu'à la déformation du réel lorsque survient en 2017 la tragique collision d'un train et d'un bus transportant des enfants à Millas dans les Pyrénées-Orientales faisant 6 morts parmi les adolescents, l'émotion et l'empathie pour les victimes est si forte que le drame est médiatiquement présenté de sorte que le téléspectateur ou l'auditeur a l'impression que c'est le train qui est venu percuter le bus, et non le bus qui se trouvait sur la voie de chemin de fer. La forte émotion suscitée par ce drame empêche encore aujourd'hui la réouverture de la ligne qui assure la liaison entre Villefranche de Conflent-Vernet-les-Bains et Perpignan... Triant parmi les victimes celles qui sont selon eux « dignes d'empathie », les journalistes utilisent des « facilités de langage bien intériorisées et appellent la petite victime par son prénom afin de créer un sentiment de



Anne-Cécile Robert

proximité et favoriser l'attendrissement, permettant à la compassion de se substituer à l'analyse ». L'émotion n'est pas la compréhension, elle s'adresse à nos affects sur les deux dimensions que sont celle de la proximité (à tort ou à raison) et celle de l'immédiateté (nous sommes touchés). L'auteur donne pour exemple les marches blanches qui surviennent après des événements dramatiques et qui n'appellent pas à la réflexion mais simplement à la manifestation de la compassion et au partage d'une émotion avec d'autres personnes. Dans un contexte de dislocation du lien social et de solitude ces marches participent selon l'auteur à « rebâtir une société sur des bases infra-politique émotionnelle, donc fragile et temporaire [...] sans aucune conséquence pratique » et parfois même très loin de la réalité lorsqu'on évoque l'affaire Jonathan Daval.

Contrôle social

Loin d'être anodine, la diffusion du fait-divers a de nombreux effets sur le public : de la résignation à l'acceptation de ses conditions, le fait-divers détourne l'attention et incite davantage « à l'humilité et non pas à la révolte [...]. Le prisme compassionnel participe ainsi d'un endormissement de la conscience et de la volonté. À ce titre, les faits-divers remplissent une fonction de contrôle social ». Les réseaux sociaux ne sont pas en reste en la matière avec leurs algorithmes et la « sélection insidieuse des informations » au profit du spectaculaire, du racoleur et de l'émotionnel.

Au-delà de la société du spectacle c'est la place toujours plus grande laissée à la victime au moment de condamner un accusé : « le tribunal devient un lieu de reconnaissance des souffrances, même si l'expression de celles-ci ne fait aucunement avancer la recherche de l'exactitude des faits et ne contribue pas à déterminer la responsabilité de l'accusé ». La douleur, ô combien subjective, ne doit pas devenir le critère d'évaluation de la culpabilité, la justice, rajoute le célèbre avocat Eric Dupond-Moretti auteur de la préface du livre, a été conçue « pour se substituer à la pratique de la vengeance individuelle ».

.../...

Et de nous rappeler les erreurs judiciaires d'Outreau ou l'affaire Loïc Sécher qui toutes deux ont suscité une aveuglante émotion des journalistes et magistrats. L'excès d'émotion, en toute circonstance, et donc la victimisation, entraîne souvent la loi du Talion bien éloignée de toute idée de justice...

Surenchère victimaire

La surenchère victimaire ne pose aucun problème de conscience car, poussée à l'excès, elle présente sans aucune exception toutes les victimes comme des gens de grandes valeurs, remplis de qualités, au point que l'auteur se demande non sans humour si les journalistes n'ont pas des difficultés à *« imaginer que les tueurs en série ou la fatalité puissent faire des victimes ailleurs que chez les gens bien »*... le concept de la célèbre série Dexter reste confiné au cinéma lorsqu'il s'agit des faits divers : pour les médias les « gros cons » ne disparaissent jamais tragiquement résume Anne-Cécile Robert.

Derrière ces constats accablants se dresse la problématique constante de la sanctuarisation du discours victimaire qui devient indépassable en puissant vecteur de conservatisme : *« les citoyens se sentent tellement dépossédés des moyens d'agir sur leur quotidien et sur leur destin qu'ils se sentent plus proches d'une personne qui subit le malheur que de celle qui se bat pour le vaincre »*. Notez que la « réussite » du fait divers dépend bien entendu de la « loi de proximité », en termes de distance bien entendu mais aussi de proximité culturelle...

Résultat, la figure du héros a laissé place à la fascination pour les victimes : « la société préfère trop souvent les témoignages spectaculaires de victimes aux analyses exigeantes et privilégie un état émotionnel dépolitisant au détriment de la réflexion tournée vers une action en profondeur sur les ressorts économiques, sociaux et culturels des rapports de domination ».

Evoquant le pamphlet du sociologue Pierre Bourdieu, « *Sur la télévision* », l'auteur rappelle que le fait-divers, insignifiant, rempli d'information de vides et « *vient donc occuper un espace qui devrait être ouvert ou laissé à d'autres modes de regards sur le réel* » confinés aujourd'hui à la confidentialité...

“Les faits divers, ce sont aussi des faits qui font diversion”

Pierre Bourdieu



L'émotion fait diversion

Anne-Cécile Robert rappelle comment en Amérique du Nord la question de l'émotion est si prégnante qu'elle est gérée dans les contenus culturels et pédagogiques au point parfois de faire disparaître toute confrontation des idées, tout débat si choquant puisse-t-il être. Ce « *souci d'adoucir les rapports sociaux fait appel à la sensibilité des personnes qui, au nom de ce qu'elles éprouvent en tant qu'êtres humains, et non pas au nom de ce qu'elles pensent, se mobilisent pour améliorer le quotidien de leurs prochains* ». Cependant le recours à l'émotion a pour corollaire de culpabiliser ceux

qui utilisent le rationnel et permet de clore une discussion sans s'engager. C'est en quelque sorte une forme de censure qui fait de l'émotion un terreau du souvenir subjectif au détriment de l'histoire et de la raison.

C'est dans l'affaire Cahuzac, face aux mensonges de l'ancien ministre chargé du Budget sous la présidence de François Hollande, que nous retrouvons, non pas la question de la fiscalité ou des injustices sociales, mais de l'émotion seule suscitée par des aveux devenus totalement dépolitisés. Dans cette affaire c'est le projecteur psychologique et le narcissisme de l'intéressé qui est au premier plan, reléguant la grille d'analyse sur les inégalités sociales et la justice économique et fiscale au second plan, voire la jetant aux oubliettes...

C'est aussi le cas lorsqu'il s'agit de la défense des minorités ou pour les actions caritatives. À l'image du monde politique, celui de la culture, s'engageant pour les migrants ou les Restos du cœur, surfe sur une émotion qui ne dénonce pas les structures des problèmes sociaux mais qui en extrait juste l'émotion. La mise en avant des affects et notamment de la compassion remplace toute réflexion et tout discours visant à lutter contre les origines des problèmes. Si

nobles soient ces engagements, ils ne le sont jamais, ou que très rarement, en faveur des classes populaires en tant que victimes d'un libéralisme dévastateur, mais au mieux victimes d'inégalités de chances... (voir à ce sujet l'article « *L'égalité des chances, un concept en trompe l'œil* », en page 21 de ce numéro).

.../...



Parfois même avec un cynisme déconcertant lorsqu'il s'agit de l'utilisation de l'émotion suscitée par le décès du petit Aylan, réfugié syrien gisant sans vie sur une plage turque en été 2015, où l'on a invoqué la fatalité et appelé dans un second temps à des mesures plus répressives et contraignantes... à l'égard des réfugiés.

Émotion - Narration - Manipulation

C'est dans la narration politique que l'émotion est la plus féconde. Très usitée par Ronald Reagan, le « storytelling » raconte une histoire, un parcours, un destin et vient se substituer aux arguments raisonnés et aux statistiques. Poussée à son paroxysme avec la volonté d'aller au-delà de l'illustration et de l'anecdote, la narration d'un fait divers angoissant va même servir à susciter l'adhésion du public à des mesures sécuritaires excessives, mais qui seront légitimées par l'émotion suscitée. Et le tour est joué...

Pour autant cela ne veut pas dire que l'émotion ressentie ne soit pas sincère. Mais l'authenticité d'une émotion ne veut pas dire non plus qu'elle révèle la vérité, notamment parce qu'elle crée une confusion entre empathie et jugement. Avant que ne le dénonce Foucault, Bourdieu et ici Anne-Cécile Robert, c'est Edward Bernays qui l'avait trivialement démontré en publiant comment la manipulation de l'émotion pouvait aider le commerce en associant par exemple la sensation absolue de liberté à la consommation de cigarette... (Lire *Propaganda* d'Edward Bernays et notamment la préface de Normand Baillargeon : « comment manipuler l'opinion en démocratie » - Zones édition - 1927-2007).

Si le recours à l'émotion sert aux politiques et aux médias à combler les vides d'un discours politiques, elle permet aussi de solliciter des dons vers les ONG ou encore de légitimer des guerres trompeusement appelées « humanitaires ». Les entreprises l'ont aussi compris : mettre en scène l'émotion au travers de leurs Fondations pendant que leurs entreprises pillent, polluent, exploitent. A ce titre le site de la fondation Total est édifiant... (<https://www.foundation.total.fr/accueil>)

Cependant l'auteur nous met en garde sur l'utilisation moderne des émotions : « cette association/confusion est d'autant plus aisée qu'elle valorise le narcissisme ambiant en confiant à l'individu et à son ego le pouvoir absolu de

trancher toutes les questions complexes en brandissant un ressenti immédiatement accessible ».

La course au follower et la rapidité du « Like » sur Facebook donnent une sentence en matière de vérité, de jugement, de ce qui est bien ou mal... « *S'émouvoir est plus simple que penser [...] en un clic, d'un mouvement d'humeur spontanée, le débat est clos, la vérité est révélée* » .

Et elle insiste : « *l'accent mis sur la compassion conduit [...] trop souvent à faire de l'opprimé une icône moderne, unidimensionnelle, immaculée* ». Pourtant la réalité de l'opprimé peut s'avérer différente de ce que le scénario de la mise en émotion prévoit. L'auteur rappelant le torrent d'insultes reçues par Hannah Arendt lorsque celle-ci rapportait du procès Eichmann en 1963 que certains dirigeants communautaires juifs portaient une responsabilité dans la déportation d'autres juifs. Plus récemment le sujet des réfugiés a fait courageusement dire à l'écrivain algérien Kamel Daoud que « *l'accueil des réfugiés demande d'admettre que leur donner des papiers ne suffira pas à les guérir du profond sexisme qui sévit dans le monde arabo-musulman* »...

(Kamel Daoud, « Cologne, lieu de fantasme » Le Monde – 29 Janvier 2016 : https://www.lemonde.fr/idees/article/2016/01/31/cologne-lieu-de-fantasmes_4856694_3232.html) bannissant ainsi tout discours autant néocolonial que naïf à l'égard des réfugiés.

C'est le philosophe Frédéric Lordon qui décrit l'indignation comme l'affect qui fait perdre toute emprise sur les « sujets » (citoyens) et qui expliquerait les mécanismes des mouvements sociaux. Mais tout ceci à la condition de parvenir à se débarrasser de « *l'état d'infantilisation doloriste dans lequel la dictature de l'émotion plonge la démocratie* », car au lieu de valoriser la raison, les institutions et les politiques qui les animent jouent plutôt des émotions pour ancrer des idées, et souvent des idées reçues, dans les « cerveaux disponibles » et réceptifs aux émotions.

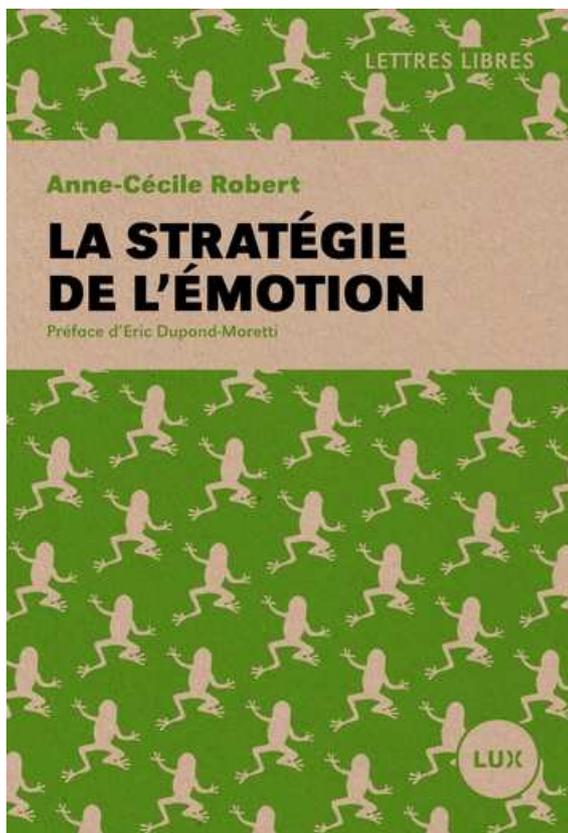
.../...



Car paraît-il la quasi-totalité de notre cerveau serait sensible aux informations émotionnelles, ceci « *permettant de mieux comprendre les biais (notamment attentionnels et mnésiques mais aussi les biais de jugement) qui reflètent justement ces interactions étroites entre Cognition (ou raison) et émotion* » (Benoît Bediou « *Peut-on parler de dualité entre la raison et l'émotion* » RTS 10 Mars 2010). Lire à propos des biais l'article sur les discriminations dans le C&A#5 « *Discriminations au travail et dans la société, lutter contre nos biais implicites* »...

Dans le cadre professionnel nous savons comment peut-être trompeuse l'utilisation de l'émotion - plutôt que le factuel - pour exprimer le ressenti d'une surcharge de travail, au point de placer en (fausse) évidence une opposition entre celles et ceux qui sont surbooké-e-s et les autres qui, en creux, ne le seraient pas... Cette dictature des émotions est aussi parfois présente lorsqu'il s'agit de comprendre un conflit entre salariés, conflit vite transformé en affaire manichéenne, ou encore lorsqu'un manager use et parfois abuse des affects pour parvenir à ses fins. Au travail comme dans la vie on ne se persuade plus on s'invalide, parfois même on s'ostracise en se laissant guider par la seule émotion dégagee du vécu, et au détriment de la réalité objective.

Dans un monde où toutes les paroles ne sont plus des pensées mais des « témoignages » qui se valent tous il nous faut faire l'effort de remettre les affects à leurs places. Parce que le climat social, professionnel et économique est difficile les émotions individuelles comme collectives peuvent servir de soupapes de décompression ou représenter des petits bonheurs précieux face à l'impuissance (réelle ou suggérée) ressentie par chacun de nous ; ceci au point parfois que seuls les affects et le monde binaire qu'ils créent nous guident dans nos décisions. Si une « *conscience qui s'émeut ressemble assez à une conscience qui s'endort* », il nous faut garder à l'esprit qu'une « *des fonctions de la stratégie de l'émotion est ainsi de neutraliser l'esprit de révolte et toute subversion potentielle* »...



La stratégie de l'émotion, Anne-Cécile Robert - Lux
Québec - Collection Lettres Libres - 176 pages - 12€



www.snuter34fsu.fr



Avoir l'information syndicale avant tout le monde, être informé de toutes les parutions : abonnez-vous à notre site et recevez une notification de chaque nouvel article par email.

nous on y croit encore !

MDA, SDIP, STS, SAT, SDAF, SEM, STPMI, STEF, autant de services dont les agents sont en souffrance et nous interpellent régulièrement.

Les raisons de ces interpellations ? Celles que nous vivons tous et toutes au quotidien : postes non-pourvus, absence de procédures claires, confusion des rôles et des missions, surcharge de travail, conditions d'exercice des missions intenable, ou encore cadre légal non-respecté.

Ce n'est pas la première fois que nous mettons en lumière les dysfonctionnements de cette DGA.

Avant même que l'exécutif ne valide la réorganisation de la DGA-SD, nous avons pointé les écueils prévisibles. Non pas que nous comptons de médium parmi nos adhérents, mais parce qu'un grand nombre d'entre nous sont issus du travail social et savent quels sont les freins dans l'exercice de leurs missions. Aussi était-ce aisé de prévoir que l'absence de volonté d'agir sur le fond du problème, sur le nœud de nos difficultés quotidiennes n'allait rien résoudre et que l'élaboration d'un projet sans prise en considération des réalités du public ne pourrait que provoquer des situations de mal-être.

Mûs par l'ambition de défendre le quotidien des agents de la DGA-SD, la qualité du service public, et le respect des familles accompagnées, nous avons proposé, avec le syndicat SUD, un contre-projet de réorganisation à l'administration. Ce projet, vous vous en souvenez, faisait le pari de la spécialisation des équipes, garantissant ainsi des missions claires à chacun des agents, la fin des doubles-hiérarchies (qui, faut-il le rappeler, est un facteur de risques psychosociaux* et était déjà questionné par l'IGAS lors de son contrôle en 2012...) et permettait une réelle adéquation des poids de charge avec l'effectivité de l'exercice de nos missions.

Hélas les pseudos-groupes de travail pilotés par ENO, au sein desquels les agents de terrain ont eu fort à faire pour que leur parole soit entendue, accouchent ainsi de pistes de réflexion à destination de l'administration qui pense une réorganisation incohérente.

Suite à la validation de ce projet par le syndicat CFDT et l'absence d'opposition de FO en comité technique de juillet 2017, laissant par là-même les coudées franches à l'administration, cette réorganisation insensée et déraisonnable est mise en œuvre sans plus de réflexion et/ou ajustement.



Et c'est ainsi qu'après une attribution non objectivée des réalités de charge de travail sur les nouveaux secteurs (pourtant, nombreuses sont les équipes qui ont fait remonter l'inadéquation du nombre de postes aux besoins des secteurs et qui ont eu pour seule réponse de ne pas s'inquiéter, que tout serait réévalué à l'issue du 1^{er} semestre 2019) a débuté la valse des agents.

Au premier temps de la valse, comme le chantait

Brel, ce sont les cadres qui ont eu à postuler, parfois sur le poste qu'ils occupaient déjà. Premier loupé : la nouvelle organisation avait engendré des nouveaux postes de cadre sur lesquels aucun candidat n'avait postulé. Là encore, pas de quoi s'inquiéter selon l'administration : les postes seront ouverts à la candidature en externe ! C'est bien ce qui a été fait, mais au regard du peu d'engouement suscité par un poste d'attaché au sein de la DGA-SD de l'Hérault, certains postes sont toujours vacants à l'heure où nous écrivons ces lignes...

Deuxième tour de piste : les agents de terrain. Cette fois encore, les secteurs pour lesquels les difficultés de recrutement se comptent en années (hauts cantons et biterrois principalement) n'ont, une nouvelle fois, pas suscité d'enthousiasme. **Vous n'espérez tout de même pas que les difficultés rapportées à l'administration avaient été prises en considération et qu'un réel projet pour rendre ces territoires plus attractifs avait émergé ?**

.../...

* http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_risques_psychosociaux_2012.pdf

C'est ainsi qu'à ce jour, certaines équipes sont aujourd'hui composées de plus de 50% de contractuels...

Mais tout ça, nous le savons déjà !

Nous sommes tous au clair sur les conditions qui nous ont conduits à cette organisation dans laquelle chacun se perd au milieu de procédures au mieux incohérentes au pire inexistantes (quand ce n'est pas l'inverse...), des charges de travail toujours plus lourdes, des postes vacants....

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

A vrai dire, si l'on en croit les agents qui nous interpellent, la situation s'est aggravée ! **Absence de**

procédure, d'information à destination des partenaires, accroissement des charges de travail, des difficultés à pourvoir les postes, double-hiérarchie moins lisible, délai de réponse accru, perte de sens, dévoiement des identités professionnelles, affolement des compteurs chronos, nombre de permanence intenable, et surtout une réponse aux besoins des usagers qui n'a connu aucune amélioration. Un comble lorsque l'on voit en ces temps de restriction budgétaire les sommes englouties dans le « projet ».

Toujours avec le syndicat SUD, avec qui nous entretenons un partenariat sérieux et cohérent sur ce sujet, nous avons fait le pari (peut-être fou) d'appeler l'intégralité des acteurs de la DGA-SD à des réunions d'information syndicale les 20 et 21 mai, pour définir des revendications communes. Les freins et difficultés n'étant pas circonscrits à un nombre limité de métier, il paraît évident d'aborder le problème dans sa globalité.

Stupeur ! Moins d'une quarantaine d'agents participent aux 3 RIS de Béziers, Clermont et Montpellier... ! Pourtant, si l'on compte les signataires des différents courriers d'interpellation, ce sont plus d'une centaine d'agents qui ont fait part de leurs difficultés à exercer leurs missions depuis la mise en œuvre de la réorganisation...

Se sont-ils satisfaits du saupoudrage de réponses de l'administration ? Ont-ils revu leur copie et réalisé que cette nouvelle organisation était celle n'était pas celle ? qu'ils attendaient toutes ces années ?

Nous ne les croyons pas si versatiles... Nous sommes donc allés en rencontrer, individuellement. Leur réponse : « on y croit plus... On est fatigué que rien ne change quoi qu'on fasse ou dise... »

Pour notre part, nous pensons toujours que rien n'est perdu !

L'évaluation de la réorganisation est enfin en phase de lancement ! Initialement prévue pour que ses conclusions soient rendues en septembre (ce qui permettrait les budgétisations nécessaires pour 2020), le retard pris

dans la sélection du prestataire ne laisse que peu de marge de manœuvre. Le 20 juin débute les comités partenariaux d'évaluation, nous y tiendrons notre place.

Le désenchantement et la désillusion éprouvés ne doivent pas laisser place au désintérêt et à l'inertie. Il se peut que cette évaluation soit la dernière opportunité pour permettre de mettre un terme aux freins que nous rencontrons depuis le 4 novembre, alors ne lâchons rien !

Osons dire ce que nous vivons, ce dont nous ne voulons plus et ce dont ont besoin les agents de la DGA-SD !

C'est en tout cas ce que nous ferons et nous comptons sur vos propositions, vos idées, vos souhaits et votre exigence de travailler dans des conditions dignes !

Nous sommes à votre écoute, alors si vous souhaitez que soient réellement défendues vos conditions de travail et la qualité de rendu du service public, c'est maintenant !



(Sandra et la)

RETIRADA

A l'occasion des 80 ans de la « retirada » et après avoir vu le film documentaire exceptionnel « *Le silence des autres* », je souhaite vous faire partager mes recherches et réflexions sur ces événements qu'ont connus nos parents, grands-parents ou arrière grands parents et qui sont tombés en grande partie dans l'oubli par une réelle volonté politique.

« *Le silence des autres, la justice contre l'oubli* »...

Film réalisé par Almudena Carracedo et Robert Bahar, sorti en France le 13 février 2019.

En 1977, soit deux ans après la mort de Franco, l'Espagne vote une loi d'amnistie générale à l'unanimité (il faut dire que les personnes au gouvernement à cette époque étaient essentiellement des franquistes). Cette loi permet la libération des prisonniers républicains, mais en contrepartie, l'Espagne ne permettra jamais l'ouverture de procès contre les crimes

franquistes. C'est ce qu'on appelle le « pacte de l'oubli ». Cela explique que les franquistes les plus virulents ont pu rester au pouvoir, devenir ministres, hauts fonctionnaires de police, etc. Ils ont pu continuer à exercer sans être inquiétés.

Cependant, en matière de crime contre l'humanité, n'importe quel tribunal peut être saisi. Et une poignée de victimes du franquisme ont saisi la cour d'Argentine. Ils ont été rejoints par des centaines d'autres témoignages mais qui se heurtent d'une part à l'âge des témoins (deux meurent pendant le tournage) et d'autre part à la volonté politique espagnole de ne pas ouvrir ce dossier. Les faits dénoncés auprès de la juge



argentine sont les exécutions sommaires, les actes de tortures et les bébés volés.

La juge argentine a vu tous ses ordres d'extradition refusés par voie judiciaire ou administratives. Le procureur général d'Etat a même interdit aux juges espagnols toute collaboration avec le procès argentin.

Quatre témoignages sont pourtant criants de vérité. Je retiendrai celui de cette grand-mère, décédée pendant le tournage, évoquant dans une souffrance sans nom, l'arrestation de sa mère puis son parcours dans le village nue et tondue, sous les armes franquistes alors qu'elle la suivait du haut de ses 6 ans sans pouvoir l'approcher. Elle l'a retrouvera, exécutée sur le bord de la route puis jetée dans une fosse commune sur laquelle aujourd'hui est construite une route.

Comment rester de marbre face au témoignage en détail de la torture subie par « el chato » à 3 reprises et qui est contraint de vivre à quelques rues de son bourreau encore vivant ? La juge argentine a réussi à faire ouvrir quelques-unes des fosses communes ce qui va permettre, grâce à la recherche ADN, à une grand-mère bouleversée de retrouver le crâne de son père. Chaque fosse recueille des centaines de cadavres portant des impacts de balles. Pour autant Mariano Rajoy, ancien président du Gouvernement espagnol, au pouvoir encore il y a peu, répond à un journaliste lui demandant pourquoi l'Espagne ne facilite pas l'ouverture de ses fosses communes : « *Je ne suis pas certain que tout cela soit vrai* »... .../...

« On oublie également trop souvent les enfants de Républicains qui ont été envoyés dans des familles d'accueil en France pour leur éviter les affres de la guerre. Ils ont été des milliers à aller vivre dans des familles françaises, engagées ou non (la CGT d'alors avait d'ailleurs organisé un réseau d'accueil militant à cet effet). Les personnes internées dans les camps eurent ensuite toutes les peines du monde à récupérer leurs enfants »

Enfin, les témoignages qui se recoupent en tous points sur les affaires des « bébés volés » persistent bien au-delà de la mort de Franco. Il est aussi évoqué ce médecin espagnol qui a "étudié" avec ses pseudos confrères nazis, "la persistance du gène rouge (révolutionnaire)" et qui a justifié que des nourrissons de familles républicaines soient enlevés et confiés à des familles acquises à la cause franquiste. Ne pouvant être inquiété par la loi d'amnistie, il a ensuite continué à exercer comme obstétricien. Et là encore sa raison de soustraire des bébés n'étant plus « politique » mais plutôt « moraliste », il est raconté que lorsqu'il accouchait une femme mineure ou non mariée, ces dernières entendaient le bébé crier mais ne le voyait pas revenir. Il venait par la suite leur annoncer qu'il était mort. On suit une andalouse racontant son parcours pour retrouver des traces de son bébé mais ni dossier médical, ni acte de décès ne viendront arrêter sa quête. Aucune trace de sa fille née en 1981 !

Ce film a été diffusé dans seulement 19 salles en Espagne. Franco reste pour beaucoup d'héritiers de la phalange celui qui a "sauvé" l'Espagne du communisme et ils ne souhaitent pas « raviver les vieilles querelles », propos de Felipe VI, actuel roi d'Espagne. En France, alors même que nous sommes de nombreux descendants de républicains, il a réussi à être diffusé dans quelques salles estampillées « arts et essais » mais bien trop peu à mon goût...

Le mémorial du camp de Rivesaltes

Lors des vacances de printemps, j'ai continué mes recherches en me rendant sur le camp de Rivesaltes (à côté de Perpignan). Si le film décrit plus haut, se passe en Espagne, la France n'a aucune leçon à donner ...!

Actuellement et jusque début octobre, vous pourrez voir l'exposition photo de Paul Senn, photographe suisse envoyé pour couvrir la « Retirada » en 1939. Entre le 28 janvier et le 5 février 1939 ce seront plus de 500 000 familles et soldats républicains qui passeront la frontière au Perthus pensant trouver refuge en France. Après avoir été triés (séparation des hommes/ femmes et enfants) ils sont envoyés dans des camps sur les plages d'Argeles et St Cyprien (à même le sable) ou à Rivesaltes dans des baraques de fortune. Ils meurent de froid l'hiver et de chaud l'été, les conditions d'hygiène sont déplorables et la sous-alimentation est la règle. Vous n'aurez pas de mal à le croire à voir l'épaisseur des murs en ruine (10 centimètres tout au plus) et du vent dans cet endroit pelé, traversé par la tramontane.

Ce camp sera aussi l'antichambre de la mort pour des milliers de juifs qui attendront leur train sur les rails qui traversent ce camp de la honte française (le gouvernement de Vichy livrera en effet des juifs aux nazis). Mais je n'étais au bout de mes tristes surprises en apprenant que ce camp n'a fermé qu'en 1964 et a servi à « accueillir » les Harkis que la France n'avait pas envie d'accueillir.

Merci au département des Pyrénées orientales d'avoir racheté ce camp lorsque des promoteurs immobiliers pensaient tout raser pour reconstruire. Tout cela participe à notre devoir de mémoire et nous rappelle notre devoir d'entraide.



« Ironie de l'histoire, à côté du camp mémorial de Rivesaltes, les autorités n'ont rien trouvé de mieux que de construire un Centre de Rétention administrative (CRA) qui parque les étrangers avant expulsion »

Les grands cimetières sous la lune de Bernanos (1938)

En lisant ce livre j'ai bien saisi les paradoxes de Bernanos qui s'enthousiasme dans un premier temps du soulèvement franquiste mais change rapidement d'avis lorsqu'il découvre l'horreur des exécutions sommaires dont il est témoin et la complicité de grands hommes d'église qui associent cette guerre à une croisade, une guerre sainte, alors même que nombre de républicains sont eux-mêmes catholiques.

Voici quelques extraits qui m'ont interpellé :

« J'appelle terreur tout régime où les citoyens, soustraits à la protection de la loi, n'attendent plus la vie ou la mort que du bon plaisir de la police d'Etat. J'appelle le régime de la terreur le régime des suspects...qu'est-ce que le régime des suspects?, un régime où le pouvoir juge licite et normal non seulement d'aggraver démesurément le caractère de certains délits dans le but de faire tomber les délinquants sous le coup de la loi martiale mais encore d'exterminer préventivement les individus dangereux, c'est à dire suspects de le devenir. Pour repérer ces éléments indésirables, il convient de s'assurer le service des délateurs. Le régime des suspects est donc aussi le régime de la délation. »

« Jeter des gens avec une consigne aussi vague que : exterminer les méchants. Et d'abord quels méchants? Ceux que les hommes d'ordre vous désigneront comme tels »

« Les dictateurs font de la force le seul instrument de grandeur....cela ne va pas sans cruauté »



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

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

Au conseil départemental de l'Hérault :

En automne 2015, des salariés venus de tous horizons décident de créer un nouveau syndicat au conseil départemental de l'Hérault. Forts pour certains de leurs expériences passées et pour tous de leurs **aspirations progressistes et démocratiques** une section FSU est créée en décembre 2015 au sein de la collectivité départementale. Après quelques mois à travailler sur le fond et la forme la section commence véritablement son activité auprès des salariés en juin 2016. Depuis elle s'est notamment impliquée dans la mobilisation du **#jedison!** sur le transfert des compétences à la Métropole mais aussi sur la réorganisation de la DGA-SD où elle est à l'origine d'un contre-projet de réorganisation ou encore auprès des forestiers-sapeurs. Connue et reconnue dans la collectivité, la FSU est devenue la troisième force syndicale de la collectivité pour sa première participation aux élections professionnelles !

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

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

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

Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

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

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

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

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

Une adhésion à la portée de tous !

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

Rejoignez nous !

BULLETIN DE CONTACT

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

NOM : Prénom :

Adresse :

Mail :@..... Tél :

Direction/service :

A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :

Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

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

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



fsu@herault.fr
www.snuter34fsu.fr

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

Nous sommes toujours plus forts ensemble !

avec un...



comme utile!

LA FSU TERRITORIALE

   fsu@herault.fr

04.67.67.77.04

www.snuter34fsu.fr

