



Syndicalement VÔTRE

N° 53 | MAI 2019 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

Pas de bébés à la consigne : la mobilisation continue ! / ASE et EJE : la FSU défend les droits des contractuels / La FSU saisit la DGAFP sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des assistantes familiales et maternelles / La trahison de madame Bourguignon / Le gouvernement envisage de réformer les congés bonifiés / Congrès FSU, décembre 2019, Clermont-Ferrand / Actualités statutaires en bref / Une bourse de l'emploi commune aux 3 versants de la Fonction publique / Les services publics et la Fonction publique sont notre bien commun ! une déclaration de la convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics /

PAGES 3 à 19 ACTUALITÉ SYNDICALE

PACA/ Le 1^{er} mars, avec la FSU, plus de 1 500 agents du Conseil régional PACA ont dit : NON ! / 33/ coup de projecteur... et première bougie pour le SNUter-FSU de Gironde / 59/ douai et azebrouck condamnées par le tribunal administratif / 87/ Succès du colloque sur le travail social à Limoges : « protection sociale de l'enfance en crise : comment garder du sens ? »

PAGES 32 À 41 EN DIRECT

DOSSIER

IMPÔTS SUR LE REVENU : FRANCHIR LE «PAS»
PAGES 42 à 47 SOCIÉTÉ

non au projet de



PAGES 20 À 31





ESPACE ADHÉRENT

NOUS CONTACTER

QUI SOMMES-NOUS ?

RECHERCHER

NOUS SUIVRE



LA FSU TERRITORIALE

À LA UNE

SUPPLÉMENT À *Syndicalement VÔTRE* N°46 / JUILLET 2017

GUIDE DES CARRIÈRES de la fonction publique TERRITORIALE

2017 2018

CALCULEZ VOTRE SALAIRE / TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES / FICHES THÉMATIQUES

le 21/11/2017

LE DÉCRET GIPA 2017 ENFIN PARU

Le décret instaurant la prime annuelle de garantie individuelle de pouvoir d'achat est paru et consultable ici : [II \(...\)](#)

le 20/11/2017

20 NOVEMBRE : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT

Communiqué de presse : Journée de mobilisation des travailleurs sociaux pour rendre effectifs ces droits en France ! (...)

le 16/11/2017

MÉTROPOLE DU GRAND PARIS

La FSU revendique de faire le bilan des premières étapes de la réforme territoriale, et de partir de l'analyse des (...)

le 09/11/2017

MESURES SALARIALES POUR LES FONCTIONNAIRES : INACCEPTABLE POUR LA FSU !

Après la forte journée d'action et de mobilisation unitaire des agents.e.s de la Fonction publique le 10 octobre (...)

le 06/11/2017

POUR UN PLAN DE TITULARISATION ET DES CONDITIONS D'EMPLOI STABLES ET PÉRENNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

La FSU appelle à un rassemblement ce mercredi 8 novembre à midi devant Bercy pour exiger une autre politique de (...)

le 06/11/2017

ENFANTS ISOLÉ.E.S ÉTRANGER.E.S

LE DROIT COMMUN ET DES MOYENS !

Vous trouverez en pièce jointe, un communiqué à l'initiative de plusieurs organisations (dont la FSU) concernant la (...)

Syndicalement VÔTRE

OCTOBRE 2017 / AU SOMMAIRE DU NUMÉRO 47

RENTREES SOCIALES : LE TRAVAIL ? L'AGENDA SOCIAL : PPCR - ACTION

DÉCRET

79 le Ville de Paris doit s'adapter à la croissance, sans aux milieux... pour 80 le 100 le service au quotidien... l'impact de l'achat... le soutien

Logement social : L'ATTAQUE DES PPIERS LES 11/11/17

le 05/11/2017

AU SOMMAIRE DU SYNDICALEMENT VÔTRE N°47

Logement social, loi travail 2, retraites, PPCR, en direct des syndicatset le cahier central consacré aux (...)

le 31/10/2017

LA FSU S'ASSOCIE À LA JOURNÉE D'ACTION DU 16 NOVEMBRE 2017

Communiqué de la FSU Soucieuse de défendre les intérêts des salarié.e.s du secteur public, comme du privé, (...)

EN DIRECT des syndicats

• CONSEIL RÉGIONAL GRAND EST

Syndicalement ACAL

le 12-12-2017

• CREUSE

Pour en Creuse
le journal de la FSU Territoriale

le 06-12-2017

• CONSEIL RÉGIONAL NOUVELLE AQUITAINE

Boycott du CT du 28 novembre et appel à la mobilisation des agents le lundi 18 décembre 2017

ATTÉ : la FSU vous aide à y voir plus clair ...

le 06-12-2017

• VAL-DE-MARNE

Le Journal FSU crèches et PMI

COS : élections du 7 décembre 2017
ville Fontenay-sous-bois

le 05-12-2017

• SEINE-SAINT-DENIS

Mobilisation le 15 novembre des agents d'accueil et de sécurité de Montreuil

Victoire de notre liste au COS de Montreuil

le 14-11-2017

• HÉRAULT

Conseil départemental de l'Hérault :
"Avec la FSU un syndicalisme autrement"

le 09-11-2017

• CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE

Le RIFSEEP : une prime à la performance qui menace encore notre pouvoir d'achat

le 03-11-2017

■ TOUS LES SYNDICATS

FORMATIONS SYNDICALES

• CATALOGUE

• MODALITÉS D'INSCRIPTION

RESSOURCES

LE GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FPT 2017-2018 EN UN CLIC

GUIDE DES CARRIÈRES de la fonction publique TERRITORIALE

VEILLE STATUTAIRE

LES LIENS DU SNUTER

LE GUIDE DES DROITS ET DES CARRIÈRES DE LA FP PARISIENNE

Certains mesures annoncées le 25 avril dernier par le Président de la République comme la ré-indexation des pensions sur l'inflation ou la baisse du nombre d'élèves dans certaines classes qui sont plutôt à mettre sur le compte des mobilisations des personnels et des retraités... sont des tentatives grossières pour répondre au malaise social exprimé ces derniers mois.

Visiblement, Emmanuel Macron reste sourd de l'oreille gauche: rien sur l'emploi, rien sur les bas salaires, rien sur la protection sociale. Par contre, droit dans ses bottes, il confirme les réformes en cours comme celle de la Fonction publique qui permet, *a contrario* de ce qu'il annonce, des suppressions d'emplois et des possibilités d'externalisation de missions et de services publics. C'est contradictoire avec l'objectif de plus et mieux de services publics sur tout le territoire.

Les annonces, comme celle de la fin des fermetures d'écoles ou d'hôpitaux, ou encore plus de fonctionnaires sur le terrain... ne sont pas compatibles avec le dogme de la baisse des dépenses publiques qu'il a pourtant confirmé. Quant à la baisse des impôts financée par les seul.e.s salarié-es qui devraient pour cela travailler plus, si elle est appliquée elle constituera une nouvelle injustice et ne répondra pas à la nécessité d'un meilleur partage des richesses.

Avec l'instrumentalisation des questions migratoires mâtinée d'une tirade sur «l'art d'être français», Emmanuel Macron a ouvert la porte à un espace Schengen «avec moins d'États», suggérant que les pays européens qui ne souhaitent pas se plier à une politique d'immigration et d'asile commune pourraient être exclus de la zone de libre circulation européenne!

Quant au projet de loi de transformation de la Fonction publique que la FSU a justement rebaptisée, «Loi de **destruction** de la Fonction publique», c'est une véritable remise en cause des services publics locaux tels que nous les connaissons aujourd'hui. Depuis plusieurs années, et en particulier ces derniers mois, les services

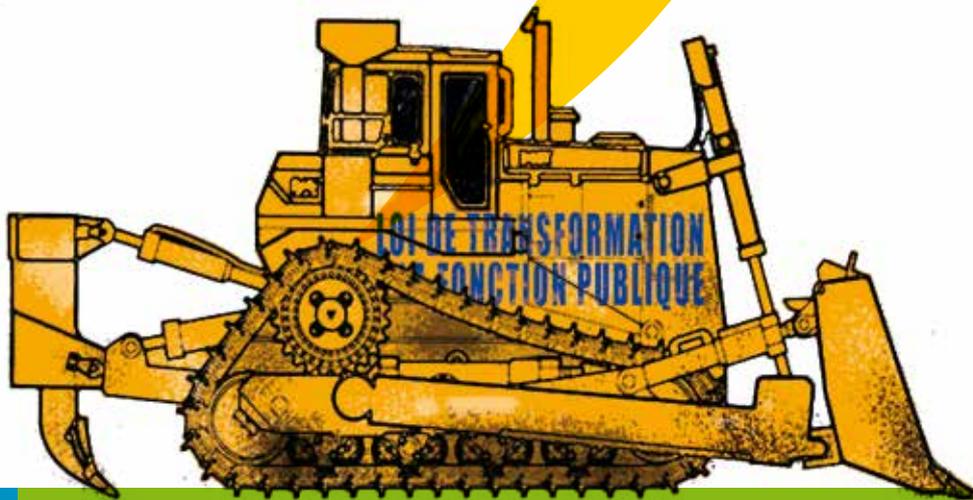
ÉDITORIAL

DROIT
DANS SES
BOTTES

publics et les agent.e.s publics sont l'objet de mesures régressives, d'attaques non dissimulées et frontales dont l'objectif est de remettre en cause un des piliers de notre modèle social solidaire: la Fonction publique. Les besoins fondamentaux et l'égal accès de tous les individus doivent être satisfaits sur l'ensemble du territoire: telles sont les valeurs qui fonde son utilité sociale.

Aujourd'hui, ce sont ces principes qui sont remis en cause par ce projet de loi et à travers eux un des piliers de notre démocratie. ■

Didier Bourgoïn
co-secrétaire du SNUTER-FSU



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.

ACTUALITÉ SYNDICALE

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 réuni 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 qua-

lifications requises ainsi que celui des professions du premier groupe.

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'étaient pas arbitrées par le gouvernement.

La secrétaire d'État s'est engagée à présenter les orientations et dispositions de la réforme fin avril, de poursuivre la concertation et d'examiner les revendications et propositions du collectif.

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.

Deux mois après, et malgré ses engagements le gouvernement n'a toujours pas dévoilé les détails de son projet, les inquiétudes concernant les orientations de la réforme restent donc entières. C'est pourquoi le collectif appelle à poursuivre et à amplifier le mouvement en participant à la mobilisation prévue le 23 mai partout en France. ■



Pas de bébés
à la consigne !

ACTUALITÉ SYNDICALE





■ Depuis le 1^{er} février 2019 (article 7 du décret 2017-901 du 9 mai 2017) les conditions de reprise d'ancienneté lors de la nomination des ASE et EJE sont régies par le décret 2006-1695 du 22 décembre 2006 qui fixe les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A.

DES CONDITIONS DE REPRISE DE L'ANCIENNETÉ DÉFAVORABLES

- Pour les services accomplis dans des fonctions de catégorie A : la moitié de la durée jusqu'à 12 ans et les trois quarts au-delà
- Pour les services accomplis dans des fonctions de catégorie B :
 - aucune reprise pour les sept premières années ;
 - 6/16^e pour la fraction comprise entre sept et seize ans ;
 - 9/16^e pour la fraction excédant seize ans.

Conséquence : les sept premières années de contractuel-les en catégorie B ne sont plus reprises. Au niveau indiciaire il n'y a pas de perte puisque les grilles ont été revalorisées mais il y a une perte de la reprise d'ancienneté.

EXEMPLES :

Une ASE qui a effectué six ans de contrat perd toute son ancienneté. Elle sera titularisée au premier échelon IB 404 IM 365 ; avec les règles de reprise de l'ancienneté de catégorie A on lui reprendrait trois ans et elle serait positionnée sur le deuxième échelon IB 422 IM 375 avec conservation d'un an d'ancienneté.

Autre exemple : une psychologue (corps et cadres d'emplois classés en catégorie A) avec six années d'ancienneté en qualité de contractuelle bénéficie d'une reprise d'ancienneté de trois ans au moment de sa titularisation. Il serait

souhaitable pour les ASE et EJE qu'il en soit de même.

Sont concernés tous les agents contractuels qui ont passé le concours d'ASE ou d'EJE de catégorie B et qui n'ont pas encore été nommés ou qui dans le futur vont passer le nouveau concours d'ASE ou d'EJE de catégorie A.

Pour les contrats en cours, il est donc urgent que les employeurs les requalifient en catégorie A pour qu'ils bénéficient des conditions de reprise qui sont plus favorables (1/2 de la durée jusqu'à douze ans).

Autre sujet : les possibilités de CDisation qui existent en catégorie A ne peuvent s'appliquer pour les contrats de catégorie B antérieurs au 1^{er} février 2019 et/ou postérieurs si les employeurs ne les reclassent pas en catégorie A au 1^{er} février.

LES SERVICES ACCOMPLIS EN B DOIVENT ÊTRE ASSIMILÉS À DU A

Le décret 2017-901 du 9 mai 2017 précise dans son article 25 que les concours d'ASE de catégorie B, obtenus avant le 1^{er} février 2019 permettent la nomination dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A sur le premier grade. L'article 23 dispose que les services accomplis par les ASE titulaires en catégorie B sont assimilés à des services accomplis en A.

La FSU a saisi, par un courrier de sa secrétaire générale, en date du 27 mars 2019, la DGAFP pour demander qu'à l'instar de leurs collègues fonctionnaires, les agent.e.s contractuel.le.s ASE et EJE, dont la grande majorité sont des femmes, obtiennent la reconnaissance en catégorie A de l'ensemble de leurs services accomplis en catégorie B : ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. C'est une mesure d'équité. Il s'agit aussi de respecter ainsi l'esprit de l'accord concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ■

La FSU saisit la DGAFP à la source de l'impôt assistantes familiales

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu, instauré par l'article 60 de la loi de finances pour 2017, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. S'agissant des collectivités territoriales et leurs établissements publics (hors établissements sociaux et médico-sociaux), le nombre de collecteurs est évalué à 65 000. Ce chiffre correspond au nombre de budgets (SIRET) supportant des charges de personnel. Les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé sont donc amenés à jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de cette réforme.

LE COLLECTEUR A 4 OBLIGATIONS

- Réceptionner, chaque mois, le taux transmis par la DGFIP et l'appliquer au revenu imposable du mois. Si l'administration fiscale n'a pas transmis de taux, le collecteur doit appliquer un taux non personnalisé issu d'une grille prévue par la loi.
- Calculer et prélever le prélèvement sur la rémunération nette imposable. Le prélèvement réalisé figurera sur le bulletin de paye de l'agent.
- Déclarer mensuellement les prélèvements à la source réalisés pour chacun des bénéficiaires de revenus concernés.
- Reverser mensuellement (ou trimestriellement sous certaines conditions) à la DGFIP le prélèvement à la source pour tous les usagers auxquels il verse un revenu.

A compter du 1^{er} janvier 2019, la fiche de paie remise chaque mois à l'agent doit indiquer l'assiette du prélèvement, le taux appliqué ainsi que le montant du salaire qui aurait été versé au salarié sans prélèvement à la source. Le prélèvement à la source s'applique au salaire net, après déduction des cotisations sociales sur le salaire brut. On



Quand je vois la part des impôts consacrée à la rénovation du porte-avions Charles de Gaulle comparée à celle visant à améliorer tes conditions de vie, je suis bien content de ne pas être prélevé au biberon

distingue ainsi le salaire net imposable (sur lequel s'applique le prélèvement à la source) du salaire net versé (celui perçu après impôt). L'employeur doit ensuite reverser le mois d'après à la DGFIP la somme prélevée pour le mois M. Il doit le faire avant les dates limites de reversement du prélèvement à la source fixées par l'administration.

SITUATION PARTICULIÈRE POUR LES ASMAT ET ASFAM

Le prélèvement à la source pour les assistantes familiales et maternelles doit tenir compte des indemnités dites d'entretien.

Or, nous avons découvert au moment de la mise en place du prélèvement à la source une contradiction manifeste entre la réglementation applicable et la

sur le prélèvement sur le revenu des et maternelles

ACTUALITÉ SYNDICALE



pratique effective s'agissant des assistants familiaux et maternels principalement dans les départements mais également dans certaines communes. Ces professions bénéficient en effet d'un abat-

tement forfaitaire défini par l'article 80 sexies du Code Général des Impôts, abattement dont ne tient pas compte l'assiette du prélèvement à la source. Afin de « neutraliser in fine cette absence de déduction », le Bulletin Officiel des Finances Publiques du 15 mai 2018 prévoit cependant que « l'avantage correspondant à cet abattement forfaitaire sera pris en compte par l'intermédiaire du taux de prélèvement. »

Cependant, nous avons constaté que les taux réellement appliqués - définis sur l'assiette antérieure -, ne tiennent pas compte des indemnités dites d'entretien (somme forfaitairement allouée par l'employeur dont bénéficient les assistants familiaux et maternels pour couvrir les frais occasionnés par la prise en charge du ou des enfants) faisant l'objet de l'abattement précité.

En conséquence, la part de ces indemnités étant importante par rapport aux revenus imposables, les personnels concernés doivent s'acquitter mensuellement de sommes équivalentes à trois, voire quatre fois les montants versés l'année passée au titre de l'impôt sur le revenu.

LA FSU DEMANDE QUE CETTE SITUATION SOIT RAPIDEMENT CORRIGÉE POUR CES PERSONNELS

Au regard de ces éléments, la FSU souhaite que soient recherchées des solutions afin de corriger rapidement cette situation, qui non seulement a provoqué une dégradation brutale de la situation financière de ces personnels, mais également rendues plus contraintes les conditions d'accueil des enfants qui leur sont confiés.

La secrétaire générale de la FSU a écrit à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) le 15 avril 2019 pour alerter sur ce problème et en demander sa correction dans les plus brefs délais. ■

La trahison de madame Bourguignon

ACTUALITÉ SYNDICALE

En juillet 2018, 150 députés de la République en marche, à l'initiative de Brigitte Bourguignon, présidente de la Commission des affaires sociales, proposent un projet de loi qui contraint les Conseils départementaux à prendre en charge les jeunes placés des services de l'Aide sociale à l'enfance (ASE), qu'ils soient en famille d'accueil, lieux de vie ou maison d'enfants et ce jusqu'à leur 21 ans et plus. 32 départements français n'offrent plus, ou quasiment plus d'aide, à ces jeunes dès qu'ils ont 18 ans. L'engagement entre un Conseil départemental et un jeune a pour nom «contrat jeune majeur». Ces jeunes se retrouvent alors, faute de soutien familial, plongés dans une grande précarité économique et une grande détresse morale. Le débat à l'Assemblée nationale est alors prévu pour l'automne.

Ce projet de loi fait suite aux nombreuses mobilisations locales des travailleurs sociaux, et aux multiples rapports et études sur les dégâts humains de ces politiques budgétaires à courte vue.

DES ATTENTES FORTES DES JEUNES ET DES ACTEURS DE TERRAIN

En octobre 2018, nous apprenons que l'examen du projet de loi était repoussé, sans qu'aucune date ne soit avancée par le gouvernement. Le 16 janvier 2019, un documentaire choc sur



France 2 intitulé «Enfants placés, les sacrifiés de la République», remet dans l'espace public la situation catastrophique de ces jeunes, abandonnés de fait une seconde fois par les conseils départementaux.

Dans la foulée, pour «jouer la montre» un secré-



taire d'État est nommé, Adrien Taquet et Brigitte Bourguignon est chargée d'une mission d'études sur la situation des jeunes majeurs dans les différents conseils départementaux... Mission sans intérêt, nombre d'organismes officiels ont déjà réalisé ce travail. Une députée de la République

en marche fait connaître son parcours de jeunes de l'Aide sociale à l'enfance et soutient le projet dit « Bourguignon ». Un éducateur, Lyes Louffok, qui avait bénéficié de la protection de l'ASE du temps de sa minorité, membre du Conseil national de la protection de l'enfance (CNPE), devient

en quelque sorte le porte parole du mouvement d'opinion.

Finalement les 6 et 7 mai, le projet de Brigitte Bourguignon est soumis au vote des parlementaires. Des consultations sont organisées en amont avec les associations de professionnels, les personnes qualifiées. À la veille du débat, l'ensemble des groupes politiques de l'assemblée, fait rarissime, font savoir leur soutien au projet.

Chez les jeunes placés, dans le travail social, les associations, l'espoir est très fort de revenir à la situation qui était en vigueur depuis 1974 (année de l'abaissement de l'âge de majorité à 18 ans) jusqu'au début des années 2000. Des améliorations sont entrevues : financement de l'État, bilan

En clair, un jeune placé après l'âge de seize ans et demi n'aura aucun soutien après la date anniversaire de ses 18 ans. Or 44% des jeunes majeurs sont placés après l'âge de 16 ans.

Ce qui devait être un progrès qui faisait l'unanimité des forces politiques et sociales se transforme en une régression majeure.

C'EST DU TARTUFFE, MAIS DU TARTUFFE QUI NE FAIT RIRE PERSONNE

Des cent cinquante députés de la République en marche qui soutenaient le projet, aucun ne s'est opposé à cette odieuse manipulation.

Pour tenter d'éviter la fronde, le gouvernement a annoncé que des contrats jeunes majeurs pourraient continuer à être signés par les conseils départementaux qui le souhaitent. Mais, combien seront-ils à le faire sur leurs propres deniers alors que l'État lui, ne financera par une enveloppe supplémentaire de 48 millions d'euros, que les Contrats d'accès à l'autonomie ? Peu, très peu sans doute. D'une amélioration affichée, revendiquée discutée sort finalement une machine de guerre contre les jeunes placés à l'Aide sociale à l'enfance.

Chacun dans le secteur l'aura bien compris, dans cette affaire l'État a cherché à s'approprier les voix des départements les plus réactionnaires qui font des économies budgétaires sur la jeunesse la plus fragile. Au passage il exclut de fait également tout aide aux jeunes mineurs non accompagnés, dont 70% sont âgés de plus de seize ans. Pour eux aussi, la rue les attend pour leurs dix-huit ans. Qui dira l'immense détresse de tous ces jeunes dans leur famille d'accueil, dans leur maison d'enfants à l'approche de leur majorité ?

Que reste-t-il d'humanité à ces hommes et ces femmes, députés qui ont voté cet amendement dévastateur de la vie de milliers de jeunes ?

Voilà comment le gouvernement a saboté un texte attendu. Ce qui fait dire à nombre d'associations qu'il s'agit bien d'une trahison, terme que nous partageons pour militer et agir avec nos équipes syndicales du secteur social au maintien de ces contrats dans les Conseils départementaux.

Le projet doit maintenant passer au Sénat à l'automne. Le combat continue. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

six mois après la rupture des liens avec l'ASE. Le projet « Bourguignon » devient un peu aussi celui des travailleurs sociaux, des jeunes placés, des organisations syndicales.

À L'ARRIVÉE UN PROJET DE LOI VIDÉ DE SON SENS

Mais au dernier moment, sur injonction gouvernementale, le secrétaire d'Etat Adrien Taquet, proche du Président de la République et Brigitte Bourguignon (!) vont présenter une version modifiée de l'article premier, article déterminant du projet de loi qui contraint les départements à proposer des contrats jeunes majeurs.

Ils sollicitent le vote des parlementaires sur la création du « contrat d'accès à l'autonomie », une sorte de contrat « low cost », comme titre *La Gazette des communes*, pour les accompagner vers le droit commun, notamment en matière d'hébergement.

Mais « *il n'existe pas d'aide pour les jeunes de moins de 25 ans dans ce droit commun. S'ils n'ont pas une bourse d'études ou s'ils ne sont pas en apprentissage, ils se retrouveront à la rue* » explique Antoine Dulin auteur du rapport sur la protection sociale à l'enfance du Conseil économique social et environnemental (CESE) toujours dans *La Gazette des communes* du 9 mai.

Pire encore, ces contrats seraient réservés aux jeunes qui possèdent dix-huit mois d'ancienneté à l'Aide sociale à l'enfance sur les vingt-quatre derniers mois.



Le gouvernement envisage de réformer les congés bonifiés

ACTUALITÉ SYNDICALE

Suppression des congés supplémentaires et de la surrémunération, réflexion sur le remboursement des billets d'avion... Telles sont les pistes de réforme envisagées par le gouvernement pour les congés bonifiés des fonctionnaires originaires des départements d'outre-mer. Le gouvernement prétend réformer les congés bonifiés sur la base du slogan «moins longtemps mais plus souvent». Le 11 janvier 2019 une réunion interministérielle s'est tenue sur la réforme du congé bonifié. Déjà en décembre 2018, suite aux annonces de d'Emmanuel Macron aux Assises d'outre-mer, la FSU avait été alertée sur la fin programmée des congés bonifiés.

UN PEU D'HISTOIRE

Le congé bonifié permet aujourd'hui de maintenir le lien familial et culturel avec les départements d'origine. Il est également lié à l'histoire de la traite négrière économique transatlantique, constituant une part des réparations pour les descendants d'esclaves des outres-mer.

Plus récemment, c'est aussi après la départementalisation, l'histoire du BUMIDOM (Antillais vers la France 160 300 déplacés), du BDPA (Réunionnais vers Madagascar) du BIPIG (Antillais vers la Guyane) et de l'ANT vers 1983 (en remplacement du BUMIDOM), qui ont organisé l'émigration puis l'insertion des originaires d'outre-mer.

Ces derniers ont été conduits sous le gouvernement de De Gaulle à apporter leur main d'oeuvre et leur force vive à l'économie de la France dans les années 60 (1952 à 1981). Faut-il rappeler l'importance de l'implication des originaires de l'outre-mer dans nos hôpitaux, notamment dans l'histoire de l'APHP, par exemple. L'exercice professionnel étant réputé pénible dans ces années, seuls les originaires d'outre-mer et les provinciaux acceptaient d'y travailler, de même qu'à la Poste etc. Pour rappel, le congé «bonifié» est un congé

particulier accordé à un fonctionnaire originaire d'un DOM qui travaille dans l'hexagone ou dans un autre DOM, ou au fonctionnaire originaire de métropole qui travaille dans un DOM. Donnant lieu à une majoration de la durée du congé annuel, à une prise en charge des frais de transport et au versement d'une indemnité, ce congé permet aux fonctionnaires d'effectuer périodiquement un séjour sur leur lieu d'origine.

« MOINS LONGTEMPS, PLUS SOUVENT » = MOINS DE DROITS POUR LES AGENTS

Aujourd'hui, cette réforme est considérée par nos collègues comme la preuve d'un véritable mépris face à leur histoire et à leurs attentes de reconnaissance. Elle introduit un désengagement de l'État qui va obliger dorénavant le fonctionnaire à payer de sa poche son billet qui ne pourra lui être remboursé que par le biais fiscal ou en déduction



d'impôt. Les familles nombreuses seront ainsi lourdement pénalisées.

Avec sa formule «moins longtemps, plus souvent», le gouvernement prétend que sa réforme serait budgétairement neutre, le passage à un billet d'avion payé tous les deux ans, au lieu de trois actuellement, étant censé compenser les réductions de droits. Or, ces mesures sont loin d'être anodines puisqu'il s'agirait de supprimer le congé supplémentaire de trente jours, et surtout «l'indemnité de vie chère» ne serait plus versée durant le congé. On est donc loin de l'opération neutre vantée par le gouvernement. L'abandon du versement de la sur-rémunération pendant le congé serait en outre une brèche ouverte sur le principe même de l'indexation des salaires dans les autres mers.

L'argument du «plus souvent, moins longtemps» est aussi justifié par le gouvernement par une «moindre désorganisation des services». Pourtant, les demandes sont déposées bien en avance et devraient permettre aux services d'organiser le remplacement... s'il y avait des moyens pour le faire.

Ce qui est en jeu, c'est donc bien les droits des agents originaires des DOM, qu'ils soient affectés en métropole ou dans les DOM. Le gouvernement envisage de prendre un nouveau décret dès juillet 2019 pour modifier le décret de 1978. Une concertation est annoncée, la FSU y portera la voix des personnels et s'opposera à toute réduction de leurs droits. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

Congrès FSU, décembre 2019, Clermont-Ferrand

Un congrès de la FSU, c'est dans un même lieu des centaines de délégué.e.s qui viennent débattre et voter pour définir les orientations de la Fédération pour les 3 années à venir. Ce sont aussi des textes, des débats et des échanges entre militant.e.s d'un même syndicat, puis entre syndicats de la FSU, pour dégager ensemble, une stratégie gagnante pour le syndicalisme que nous défendons... sans oublier les sections départementales et les courants de pensées qui composent le trépied de la fédération.

Un congrès de la FSU, c'est là où se débat et se décide ce que vont essayer de mettre en œuvre des milliers d'adhérent.e.s, notamment pour essayer de combattre efficacement la politique libérale et austéritaire du gouvernement, en défendant les services publics, nos statuts, nos retraites, notre protection sociale, l'égalité professionnelle, les libertés publiques : en résumé notre modèle social.

Nous ne pensons pas que les questions qui nous préoccupent au jour le jour pour défendre les droits de nos collègues soient indépendantes de ce qui ce passe en dehors de nos lieux de travail ; cela explique notre choix d'adhérer à une Fédération de syndicats nationaux attentives à la situation sociale dans sa globalité, qui en débat pour faire évoluer les

choses en faveur des agent.e.s que nous représentons, qui attendent des réponses et des propositions d'action pour améliorer leur vie quotidienne, leurs conditions d'emploi et de travail.

Ce congrès de la FSU, c'est l'occasion pour chacun.e des adhérent.e.s du SNUTER de s'approprier ces débats, en venant y apporter ses idées, en donnant son avis sur toutes les questions que nous nous posons pour rendre notre société plus égalitaire et plus juste. Alors, ce congrès de la FSU, n'hésitez pas à vous y plonger !

UN RAPPORT D'ACTIVITÉ POUR FAIRE LE BILAN

Outre le bilan d'activité de la FSU durant les années qui nous séparent du précédent Congrès du Mans, un texte d'orientation organisé en 4 thèmes et quelques modifications statutaires seront au menu de cette semaine de débats. Le congrès du Mans s'est tenu quelques mois avant les élections présidentielles et l'élection d'Emmanuel Macron. Ces deux années ont été marquées par les conséquences de cette victoire, par les politiques austéritaires conduites par le nouveau président et son gouvernement, et par les luttes qu'elles ont suscitées. Une période également traversée par une crise économique et sociale d'une exceptionnelle ampleur, causant des dégâts humains et sociaux considérables. Le rapport d'acti-



tage des richesses, libre circulation des citoyens, développement durable socialement juste, engagements pour l'environnement et pour la paix...) la discussion nous permettra de dégager des axes communs de mobilisation et d'action pour les trois ans à venir...

Thème 4: la FSU; peut-être celui qui fera le plus débat avec deux axes forts: l'avenir du syndicalisme et la place de la FSU avec comme corollaire «Comment celle-ci favorisera-t-elle un travail syndical, intersyndical fédéral plus efficace à tous les niveaux?» tout en continuant d'être à l'initiative d'une démarche unitaire qui permette de rassembler un syndicalisme de plus en plus éclaté et confronté à l'émergence de mouvements sociaux se revendiquant hors champ syndical.

ACTUALITÉ SYNDICALE

tivité reviendra sur cette période, sur le rôle que la FSU et ses syndicats ont pu jouer dans les mobilisations et unitaires qui l'ont rythmée.

QUATRE THÈMES POUR LES ORIENTATIONS À VENIR

Thème 1: l'éducation, en butte à la logique libérale qui sous-tend l'ensemble des « réformes » que le gouvernement veut lui imposer, et qui passe notamment par la réduction des personnels, des dépenses publiques de fonctionnement et de ses missions. Ces attaques entraînant un fort développement des inégalités, sociales, territoriales et éducatives. Les propositions de la FSU pour contrecarrer ces attaques y seront débattues.

Thème 2: services publics et Fonction publique; acquis historiques remis en cause par la politique libérale d'E. Macron, en particulier à travers son « projet de loi de destruction de la FP », qui veut moins d'Etat, mais aussi moins de services publics. Le but est clairement assumé de privatiser : abandon de missions d'intérêt général, mises en concurrence, développement d'inégalités territoriales et fiscales, fusions arbitraires de services, non-remplacement d'agents partant à la retraite, accroissement de la précarité... une politique inspirée par les recommandations de la Commission Européenne pour qui, les services publics ne figurent ni dans les valeurs, ni dans les objectifs de l'Union. Nous construirons des revendications et des moyens de lutte contre cette casse, en débattant notamment de l'unité syndicale et des convergences nécessaires.

Thème 3: les solidarités à construire; emploi, conditions de travail, salaires, protection sociale, santé, retraites, politiques familiales, logement, transport, urbanisme et cadre de vie, fiscalité, climat-énergie... et des moyens de conserver un État au service des citoyen.ne.s, qui respecte leurs droits et les libertés publiques, sans discrimination tout en réduisant les inégalités sociales. Sur toutes ces questions de société touchant aussi à notre vision du monde (meilleur par-

DÉBATS DANS LES CONGRÈS DÉPARTEMENTAUX

Voilà rapidement résumés les enjeux qui seront débattus lors de la préparation de ce Congrès avec aussi le changement de secrétaire général.e. Sur tous ces points, des congrès locaux organisés par les sections départementales se dérouleront entre octobre et novembre 2019. Les syndicats locaux du SNUTER-FSU doivent y participer activement, à la fois pour y apporter les spécificités de nos métiers et de notre champ de syndicalisation, mais aussi pour dégager en commun avec les camarades des autres syndicats de la FSU, des pistes qui serviront à l'élaboration des textes proposés lors du Congrès de Clermont-Ferrand.

La FSU fonctionne sur un « trépied »: d'une part des syndicats nationaux, d'une autre part des sections départementales où nous sommes tous rassemblés de façon « interprofessionnelle » et enfin des courants de pensée, qui sont l'un des rouages du fonctionnement démocratique de la FSU, (à la direction de laquelle seuls les deux plus importants courants - Unité & Action et Ecole Emancipée - contribuent). Tous les courants de pensée n'ont pas la même appréciation sur les stratégies à mettre en oeuvre, c'est une richesse même si les trois courants minoritaires s'étaient, à l'époque prononcés contre l'entrée du SNUCLIAS à la FSU!

SOYONS NOMBREUX À PARTICIPER ET À FAIRE VIVRE LES DÉBATS

Dès septembre, chaque adhérent.e du SNUTER sera donc appelé.e à voter dans sa section départementale sur l'activité et les textes d'orientation, mais également pour le courant de pensée de son choix, ce qui déterminera ensuite la représentation proportionnelle de ceux-ci dans les instances de la FSU. À nous maintenant de nous emparer de ces questions en participant aux débats pour faire vivre et avancer la FSU, par-delà le SNUTER, et la conception du syndicalisme que nous portons quotidiennement dans nos collectivités et nos services. ■

PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

↓ **Circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.** Circulaires.legifrance.gouv.fr, 10 avril 2019, 8 p.

↳ Le 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 organise, entre les trois versants de la fonction publique, l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. Cette circulaire a pour objet d'en préciser les termes et modalités de mise en œuvre. Les offres soumises à l'obligation de publicité, la vacance d'emploi et le déroulement de la publication pour les collectivités sont explicités.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE

↓ **Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.** JO, n° 87, 12 avril 2019, texte n° 19.- 6 p.

↳ L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique a créé un nouvel article 21 bis dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires instituant un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) basé sur un régime de présomption d'imputabilité. Ce décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement de ce congé consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale. L'article 5 détaille les procédures à suivre, du côté de l'agent comme de celui de l'employeur et fixe les délais en matière d'envoi du certificat médical en cas d'incapacité temporaire de travail. Ce même article précise, par ailleurs, que le temps passé en Citis "est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite". Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Des dispositions transitoires prévoient d'une part, que les conditions de forme et de délais ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et d'autre part, que les conditions de délais courent à compter du 1^{er} juin

2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.

CAMÉRAS INDIVIDUELLES ET POLICE MUNICIPALE

↓ **Note d'information du 14 mars 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de l'usage de caméras individuelles par les agents de police municipale et des traitements de données à caractère personnel provenant de ces caméras individuelles.** Circulaire.legifrance.gouv.fr, mars 2019.- 46 p.

↳ L'article 3 de la loi n° 2018-697 du 3 août 2018 relative à l'harmonisation de l'utilisation des caméras mobiles par les autorités de sécurité publique, a introduit un article L. 241-2 au code de la sécurité intérieure qui dispose que "les agents de police municipale peuvent être autorisés, par le représentant de l'Etat dans le département, à procéder en tous lieux, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées". Les modalités d'application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure sont précisées par les articles R. 241-8 à R. 241-15 du même code, créés par le décret n° 2019-140 du 27 février 2019 portant application de l'article L. 241-2 du même code et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de police municipale. Ce décret précise, d'une part, la procédure d'autorisation préalable d'emploi des caméras mobiles par les agents de police municipale délivrée par le préfet et, d'autre part, autorise les communes à mettre en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels. Cette note d'information vise à rappeler le cadre juridique prévu par l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure, les modalités de délivrance de l'autorisation d'emploi des caméras individuelles par les services préfectoraux.

PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

↓ **Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.** JO, n° 46, 7 mars 2019, texte n° 44.- 3 p.

↳ L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique institue une période de préparation au reclassement des fonctionnaires territoriaux inaptes. Modifiant le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, ce texte fixe, pour

les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de cette période. Il en détermine le point de départ, les objectifs poursuivis et le contenu, en fixe les modalités de déroulement et rappelle la situation de l'agent durant celle-ci. Le texte précise que "que la période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical" et qu'elle "prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté". La période de préparation au reclassement a pour objectif "de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé". Pendant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. L'employeur et le président du Centre national de la fonction publique (CNFPT) ou du centre de gestion établissent une convention qui définit le projet de la période de préparation au reclassement de l'agent concerné.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

↓ **Circulaire n° 2019-010 du 30 janvier 2019 relative à la procédure de validation des acquis de l'expérience.** Circulaire.legifrance.gouv.fr, 8 février 2019.- 8 p.

↳ La validation des acquis de l'expérience (article L. 335-5 du code de l'éducation) constitue une voie d'obtention des diplômes à finalité professionnelle au même titre que la voie scolaire, l'apprentissage ou la formation continue des adultes. La présente circulaire détaille les principes généraux et la méthode à suivre pour effectuer une validation des acquis de l'expérience. Il est rappelé que la demande de validation des acquis de l'expérience relève d'une démarche individuelle telle qu'elle est précisée dans le code du travail. Dans le cadre de projets collectifs portés par des entreprises ou organisations, ces dernières recueillent l'accord préalable du salarié. La procédure de validation des acquis de l'expérience est annexée à la présente circulaire qui abroge et remplace la circulaire n° 2003-127 du 1^{er} août 2003.

DÉSIGNATION DE CONDUCTEUR DE VÉHICULE

↓ **Circulaire du 29 janvier 2019 relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction.** Circulaire.legifrance.gouv.fr, 14 février 2019.- 7 p.

↳ L'article 34 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a créé, à l'article L. 121-6 du code de la route, une nouvelle infraction qui conduit

BREF

à faire peser sur le responsable légal de la personne morale l'obligation de désigner le conducteur lors de la commission d'infractions routières relevées par contrôle automatique. L'application de cette disposition législative ayant généré un important contentieux, cette circulaire précise le régime procédural et les orientations de politique pénale, au regard notamment de la jurisprudence récente de la chambre criminelle de la Cour de cassation.

REFUS DE RECRUTEMENT

↓ Arrêt du Conseil d'Etat du 30 janvier 2019 relatif au refus de recrutement d'un agent public: M.A., req. n° 412159.

↳ Dans le cadre de la procédure de recrutement d'un agent public, la délibération de l'instance compétente écartant une demande de recrutement est insuffisamment motivée lorsqu'elle se borne à indiquer que "la pleine adéquation de la candidature avec le profil du poste n'est pas avérée", sans indiquer, même sommairement, les raisons pour lesquelles il est estimé que cette candidature ne correspond pas au profil de poste.

REFUS DE DÉFÉRER À UNE CONTRE-VISITE MÉDICALE

↓ Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n°7 du 18 février au 25 février 2019, pp. 40-42.

↳ Sont publiées les conclusions de Mme Elisabeth de Lacoste Lareymondie, rapporteure publique sous le jugement du Tribunal administratif de Lyon du 7 novembre 2018, req. n°1603883. Cette décision précise la notion de faute disciplinaire au sens de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Un fonctionnaire en congé de maladie, qui refuse de se rendre à une contre-visite médicale ordonnée par l'administration, ne commet pas de faute et ne peut donc faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

↓ Arrêt du Conseil d'Etat du 19 décembre 2018 relatif aux conditions de recrutement des agents contractuels dans la fonction publique territoriale : Communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée, req. n° 401813

↳ Les dispositions prévoyant que des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels, notamment, pour les emplois de catégorie A, si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, sont applicables aux emplois permanents de professeur d'enseignement artistique. Aussi, lorsque des fonctionnaires de catégorie A ont été nommés dans des emplois permanents à temps non complet, leur employeur ne peut, pour assurer des heures d'enseignement auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel que si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient.

UNE BOURSE DE L'EMPLOI COMMUNE AUX 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACTUALITÉ SYNDICALE

En février 2019 a été officiellement lancé «Place de l'emploi public»: l'espace numérique de publication des emplois vacants commun aux trois versants de la Fonction publique. Les employeurs publics sont à pied d'œuvre pour que l'interface remplisse son objectif, à savoir «booster» la mobilité inter-fonction publique.

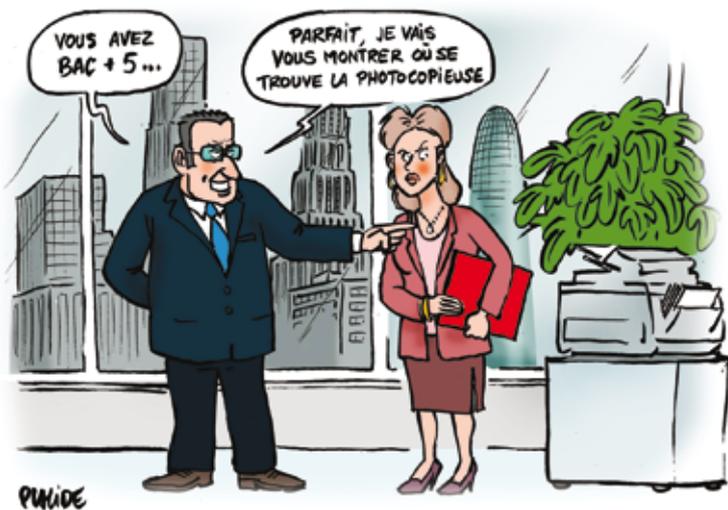
Le futur portail devrait proposer plus de 5000 offres d'emplois en permanence et représentera potentiellement plus de sept millions de visiteurs par an. Un comité des instances de pilotage va en tout cas veiller à ce que les agents qui se rendent sur la plateforme aient une bonne visibilité des postes auxquels ils peuvent prétendre. La Fédération nationale des centres de gestion et le Centre national de la Fonction publique territoriale travaillent, pour le versant territorial, depuis un an et demi sur cette interface numérique.

Concrètement, du côté de la territoriale, la plateforme Cap territorial va disparaître pour migrer progressivement vers le site emploi territorial. Rendez-vous emploi public, qui héberge quant à lui les annonces recensées par les centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne, de la grande couronne ainsi que du centre de gestion de Seine-et-Marne, sera toujours accessible. «Place de l'emploi public» fera apparaître dix champs d'informations d'une annonce émise par Emploi territorial et Rendez-vous emploi public. Un clic dessus renverra vers la publication plus détaillée de ces sites.

ATTENTION : TOUTES LES ANNONCES DE LA FPT NE SERONT PAS PUBLIÉES SUR LA BOURSE COMMUNE

Comme le souligne Philippe Houplain, un des responsables de ce dispositif: «Les sites de la territoriale continueront de publier à la fois les créations mais aussi les vacances de postes, même lorsque ces derniers sont en réalité déjà pourvus. La bourse commune, elle, ne publiera pas ce qui est déjà pourvu.»

Les territoriaux n'y trouveront pas non plus les emplois des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières et inscrits pour une durée déterminée sur une liste établie par décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ni les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées d'un statut particulier, certains emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scien-



tifiques, ou encore les emplois occupés par les assistants d'éducation. Le centre de gestion de l'Isère sera le référent pour la bonne exploitation de ce nouvel outil, indique son directeur Frédéric Castoldi. Son CDG et celui de la Charente-Maritime forment les gestionnaires RH des CDG nouvellement utilisateurs du site Emploi territorial pour les aider à « rendre intelligibles et cohérentes les publications des employeurs territoriaux avec celles des autres versants ». Et « chaque CDG doit aussi [par ailleurs] former ses collectivités au site Emploi territorial ».

« Indépendamment de cela, tous les CDG ont vocation à veiller - au moment de valider les offres qui seront publiées sur le site Emploi territorial - à ce que le nombre de caractères de l'intitulé [104 maximum] soit bien adapté à la consultation après reprise sur l'espace numérique commun », explique Frédéric Castoldi. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les services publics et la sont notre bien commun !

De trop nombreux services publics disparaissent sur le territoire national : maternités et hôpitaux, gares, postes, tribunaux, écoles, crèches, EPHAD, mairies, collèges et lycées, agences EDF, perceptions et centres des impôts, CIO, commissariats, gendarmeries, agences de Pôle emploi, caisses de la CPAM, services de l'État, La Caisse des Dépôts et Consignations est soumise aux règles bancaires du privé, Aéroport De Paris est en voie d'être privatisé, EDF d'être démembré pour mieux vendre sa partie rentable... C'est une spoliation des citoyennes et des citoyens qui les ont financés par leurs impôts.

LES SERVICES PUBLICS SONT ESSENTIELS AU DÉVELOPPEMENT ET À L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Leur accès pour toutes et tous, sans discrimination, est facteur de vivre ensemble et vecteurs d'égalité. Leur présence sur tout le territoire permet l'accès aux mêmes droits. Ils sont aussi la première raison d'implantation des entreprises et des investissements réalisés.

La disparition des services publics rend la vie plus compliquée et même extrêmement difficile aux populations aussi bien dans les zones rurales que dans les quartiers populaires et même en ville aujourd'hui. Elle est une des causes fondamentales, avec l'injustice fiscale, de la mobilisation des gilets jaunes et suscite des ripostes citoyennes locales d'importance alliant usagers, personnels et élus.

Au nom du progrès et d'une accessibilité permanente, le gouvernement rend la numérisation via Internet obligatoire. Désormais l'informatique au lieu d'aider à l'adaptabilité du service public aux besoins des usagers oblige ceux-ci à se plier aux impératifs économiques d'austérité en limitant ses choix et possibilités de contacts et de recours. C'est non seulement une source d'exclusion pour une partie de la population mais aussi un report du coût et de la responsabilité sur chaque usager qui fait le travail autrefois dévolu aux agents publics.

Le gouvernement, par une série de mesures et de lois (dans la droite ligne des exigences libérales de la commission européenne), toujours présentées avec un vocabulaire trompeur et au nom des usagers, modifie l'architecture complète de notre société et nous engage dans



un système où tout doit être « marchandise » : notre santé, notre école, toutes les prestations sociales. L'administration elle-même devrait selon lui être assurées par des entreprises privées (banques, GAFA, sociétés de plateformes clients).

Tout cela est inscrit noir sur blanc dans le programme Action Publique 2022. Ce serait la fin de services publics nationaux et locaux, de la sécurité sociale, le basculement général d'une société de solidarité vers une société de charité. Pour suivre cette feuille de route, le projet de loi

du gouvernement portant transformation de la Fonction publique s'en prend au statut général des fonctionnaires c'est-à-dire aux missions de l'administration et souhaite la faire adopter en urgence avant l'été.

**L'ADMINISTRATION DU PAYS
N'EST PAS L'AFFAIRE
QUE DES FONCTIONNAIRES,
MAIS DE LA SOCIÉTÉ
TOUTE ENTIÈRE !**

Le statut général de la Fonction publique n'est pas un privilège. Il garantit à tous les usagers l'égalité de traitement. Il est indispensable pour assurer

ACTUALITÉ SYNDICALE

l'indépendance du fonctionnaire afin qu'il puisse exercer ses missions dans le respect de la légalité, sans discrimination, à l'abri le plus possible des pressions. Il s'agit bien de service à la population sans privilèges pour quelques-uns.

Une fonction publique laïque et neutre est une des conditions de la démocratie et des libertés pour toutes et tous.

De façon plus générale le statut des fonctionnaires permet d'exercer le droit en dehors des pressions hiérarchiques et gouvernementales : il permet par exemple à un agent des finances publiques d'exercer sa mission de contrôle fiscal à l'abri de toutes pressions économiques, politiques ou hiérarchique. De même le statut des cheminots permet au conducteur de refuser le départ du train si la sécurité des passagers est en cause. C'est une garantie que le travail se fait pour l'intérêt général et non pas pour des intérêts particuliers. Il oblige également le fonctionnaire à accepter d'être nommé là où on a besoin de lui : c'est ce qui permet la présence de la fonction publique sur l'ensemble de notre territoire.

Les services publics sont un bien commun à tous les citoyennes et citoyens, il convient de les reconquérir.

NOUS EXIGEONS :

- l'arrêt du projet de loi 2019 de transformation de la Fonction publique et de tous les projets de démantèlement du service public (Dussopt, Blanquer, Buzyn...);
- l'arrêt immédiat des privatisations et des fermetures de services publics ;
- leur réimplantation partout où nous en avons besoin afin de répondre à la crise du mal vivre et aux inégalités que crée la politique de désertification des services publics ;
- leur démocratisation en associant à leur contrôle et leur gestion usagers, personnels et élus.

Nous affirmons que les services publics sont notre patrimoine collectif et national.

Loin d'être un coût le service public est un investissement, une richesse pour le présent et l'avenir. Cet avenir nécessite également une transition écologique. Parce qu'il est impensable de la laisser au privé uniquement soucieux de ses profits immédiats, elle doit pouvoir compter sur les services publics et donc sur une alternative aux politiques d'austérité.

**FAIRE LE CHOIX
DES SERVICES PUBLICS
C'EST FAIRE LE CHOIX COLLECTIF
D'UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE
QUI REFUSE
LE « CHACUN POUR SOI ».**

Dans l'immédiat et avec la volonté de créer un large mouvement des citoyennes et citoyens pour la reconquête de nos services publics et de notre fonction publique, la Convergence appelle les citoyennes et les citoyens – usagers, personnels, élus- à se mobiliser dans les semaines et les mois à venir :

- pour créer et renforcer les collectifs de défense, de développement et de démocratisation des services publics ;
- pour soutenir les actions de la Coordination nationale des hôpitaux et maternités de proximité, de Notre Santé en Danger, de la Coordination Nationale Rail, du Collectif National Poste et de la Coordination Eau bien commun et de toutes celles et tous ceux qui luttent pour la défense de nos services publics ;
- pour créer les conditions d'un grand débat public sur le Service Public et la Fonction Publique qui sont notre bien commun.

**SANS ATTENDRE,
NOUS APPELONS
À LA CONSTRUCTION
D'UNE MOBILISATION MASSIVE
ET INSCRITE DANS LA DURÉE
POUR LA DÉFENSE,
LA RECONQUÊTE
ET LA DÉMOCRATISATION
DES SERVICES PUBLICS.**

La Convergence appelle les citoyennes, les citoyens et ses collectifs et organisations et coordinations partenaires à participer aux manifestations et à soutenir la mobilisation initiée par l'intersyndicale de la fonction publique le 9 mai 2019. ■





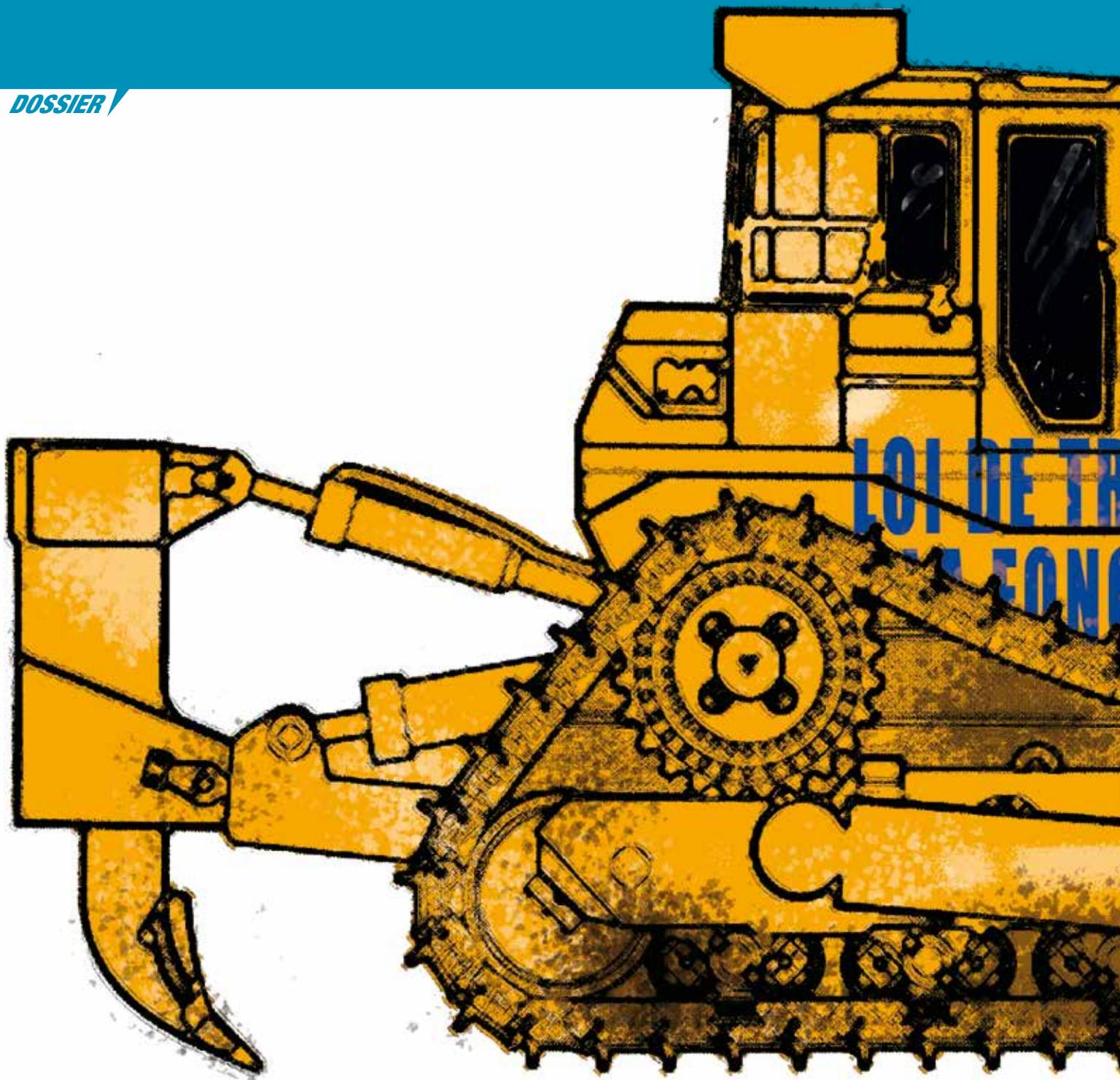
ACTUALITÉ SYNDICALE

Martin Moré

PROJET DE LOI DE LA FONCTION

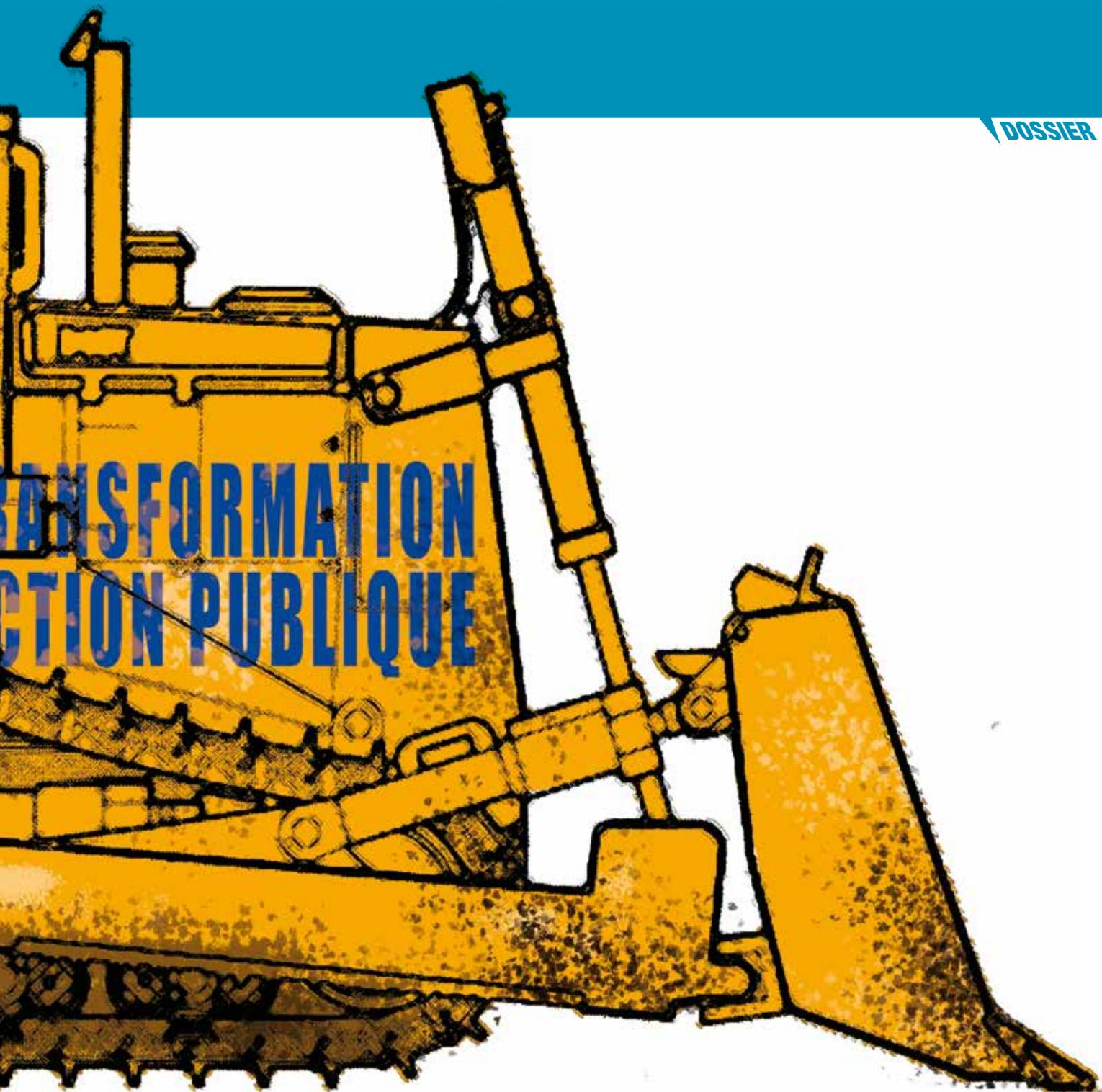


DOSSIER



DE DESTRUCTION PUBLIQUE

DOSSIER





DOSSIER

Avant de faire l'analyse de cette loi de transformation de la Fonction publique que la FSU a justement rebaptisée « Loi de *DESTRUCTION* de la Fonction publique » quelques éléments de contexte sont nécessaires pour mieux comprendre la situation, en particulier pour le versant territorial de la Fonction Publique. En effet, des articles ou des propositions de ce projet de loi, concernent exclusivement la FPT.

Aujourd'hui, ce sont les principes même des services publics qui sont remis en cause par ce projet de loi. Avec une vision purement budgétaire portée par le dogme austéritaire de la baisse des coûts de fonctionnement, le gouvernement tente d'appliquer à la FPT une « RGPP à la sauce territoriale » dans le but d'atteindre son objectif de réduire les déficits publics : les 70 000 suppressions d'emplois dans le versant territorial en étant un des aspects... mais pas le seul.

Ce gouvernement ne fait que poursuivre les politiques menées depuis de nombreuses années de remise en cause des services publics et dont les agent.e.s font les frais à travers le fameux « fonctionnaires bashing ».



« C'EST TOUJOURS LE MÊME MARTEAU QUI FRAPPE, ON EN A JUSTE RACCOURCI LE MANCHE »

Dans un premier temps, le gouvernement demande aux collectivités locales les plus importantes, à l'été 2018, de signer des contrats d'engagements financiers limitant à 1,2% leurs dépenses de personnel (c'est un objectif inatteignable sans « tailler » dans les effectifs : ce qui est le but recherché) contre l'assurance de percevoir les dotations financières de l'État qui leur permettent d'assurer « la bonne marche » de leurs services. Ensuite, dans un second temps, en créant les conditions « statutaires » pour atteindre ces objectifs. Les agent.e.s, entre autres, vont alors servir de variables d'ajustement.

Il est aussi, à ce stade, nécessaire de s'interroger sur le rôle parfois peu clair de certains employeurs territoriaux (en tout cas de certains de leurs représentant.e.s), dans l'élaboration des mesures les plus négatives de ce projet de loi pour le versant territorial. En effet, certaines de ces mesures ne peuvent se comprendre que comme ayant été proposées et présentées avec leur accord, voire à leur demande. Les employeurs territoriaux, souvent prompts à revendiquer l'art. 72 de la Constitution et la libre administration de leurs collectivités, vont-ils devenir le bras armé de l'État, suivant en cela la formule d'Odilon Barbot au XIX^e siècle : « *c'est toujours le même marteau qui frappe, on en a juste raccourci le manche* ». C'est l'un des objectifs du projet de loi de transformation de la Fonction publique qui contient des mesures dont les employeurs territoriaux vont se servir pour réduire leur masse salariale, un autre étant d'externaliser certaines missions dans le cadre de Délégation de Service Public.

DÉJÀ PAR LE PASSÉ LES DIFFÉRENTES VAGUES DE RÉFORME ONT ÉTÉ SOUVENT L'OCCASION RÊVÉE PAR CERTAIN.E.S D'EXTERNALISER MISSIONS OU ACTIVITÉS

LE SERVICE PUBLIC LOCAL FACTEUR DE LIEN SOCIAL ET DE CITOYENNETÉ

Nous avons régulièrement l'occasion de le réaffirmer, le service public local n'est pas simplement prestataire de biens et de services mais aussi producteur de lien social et de citoyenneté. C'est ce qui explique l'attachement des citoyens à la notion d'un service public territorial qui remplit ses missions d'égalité et de solidarité : c'est une demande forte exprimée, par exemple, lors du Grand Débat.

LE SERVICE PUBLIC LOCAL PLUS EFFICACE À UN MOINDRE COÛT

Déjà par le passé les différentes vagues de réforme ont été souvent l'occasion rêvée par certain.e.s d'externaliser missions ou activités c'est-à-dire : privatiser. Les partisans de ces privatisations avancent les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité et d'une plus grande « motivation » des agent.e.s.

Cette vision des choses est purement idéologique et quantité d'exemples de privatisation d'entreprises publiques ou de services publics locaux nous démontrent le contraire. Qu'il s'agisse de la distribution de l'eau, des transports, de la collecte des déchets, de la gestion des bâtiments, de l'entretien, de l'énergie, de la restauration, des espaces verts, du logement social etc. cette démonstration est remarquable.

Les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service, mais au contraire, plutôt une restriction de la couverture du territoire, l'augmentation des coûts et l'exclusion d'une partie des usager.e.s, accélérant, là où elle était à l'œuvre, la gentrification.



DOSSIER

Pourtant, suivant le chemin inverse de cette tendance, des collectivités réintègrent avec succès certaines missions dans le secteur public après les avoir confiées au secteur privé, deux exemples :

1/ à Vierzon où, la commune a remunicipalisé la restauration scolaire pour un coût inférieur à celui facturé par l'ancien prestataire privé.

2/ à Annonay (située en Ardèche, cette commune présente pour particularité d'avoir eu l'actuel secrétaire d'État à la Fonction publique comme maire) où, à la suite de sa décision de changer de mode de gestion de l'eau en optant pour une régie municipale, la ville a changé les tarifs. Ce qui a rendu possible de baisser de pas moins de 23 % le prix du mètre cube d'eau. Pour ce qui concerne la part fixe correspondant à l'abonnement eau et à l'assainissement, la tarification a même baissé de 36,8 % !

DES ATTAQUES RÉPÉTÉES CONTRE LES AGENTS PUBLICS...

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il n'est pas inutile de se remémorer quelques mesures qui ont contribué à la baisse du pouvoir d'achat des agents territoriaux. Baisse qui a contribué fortement à rendre peu attractive la carrière dans la Fonction publique territoriale (« qui veut tuer son chien... ») :

- gel de la valeur du point d'indice ;
- hausse de la CSG sans garantie de la pérennité de l'indemnité compensatrice ;
- retour du jour de carence ;
- report unilatéral des mesures PPCR ;
- projet de remise en cause des congés bonifiés ;
- rapport de l'IGF sur le temps de travail ;

LA FSU EST, À L'INSTAR DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE, OPPOSÉE À LA LOGIQUE MÊME DU PROJET DE LOI

- rapport Belenet-Savatier sur CDG/CNFPT avec création d'un « Médef territorial » ;
- remise en cause du dialogue social et attaques contre les instances paritaires.

ET UN PROJET DE DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce projet de loi contient des mesures :

- qui risquent de restreindre le périmètre d'intervention des services publics locaux en confiant au secteur privé des missions assurées aujourd'hui par les services publics ;
- qui pourraient acter de la remise en cause d'acquis sociaux pour les agents de la FPT ;
- qui accentuent la précarité d'emploi ;
- qui constituent une attaque contre un des piliers de notre démocratie ;
- qui remettent en cause les fondements du dialogue social ;
- qui préfigurent une fonction publique d'emplois au détriment de la fonction publique de carrière que nous connaissons aujourd'hui.

DÉCRYPTAGE DU PROJET DE LOI

Le projet de loi comprend trente-six articles répartis en cinq 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. »

La FSU est, à l'instar de l'ensemble des organisations



Martin Noda

syndicales de la Fonction publique, opposée à la logique même du projet de loi qui introduit de nombreuses distances, sinon des ruptures, avec la conception républicaine de la Fonction publique, telle qu'elle s'est actualisée avec constance depuis la Libération. Car, d'un côté l'État se retire peu à peu de la conduite et de l'animation d'un certain nombre de politiques publiques et de l'autre, les collectivités territoriales voient leurs marges d'actions restreintes alors qu'elles s'étaient, pour certaines, engagées dans des projets nécessitant des investissements lourds à long terme : c'est pour elles une fragilisation de leur pouvoir politique, fiscal et financier.

Ce projet de loi prévoit pour sa mise en œuvre de nombreux décrets et ordonnances. Beaucoup de questions restent donc en suspens et le resteront y compris si la loi est adoptée. A noter que lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 15 mars 2019 le gouvernement a fait l'unanimité... contre lui ! Toutes les organisations syndicales ont en effet voté contre son texte.

« QUESTIONS FPT »
LES PLUS
IMPORTANTES :

ARTICLE 1 : Cet article pose le nouveau cadre de participation des fonctionnaires à l'élaboration du statut et à sa mise en œuvre, en particulier sur les décisions individuelles. **Cet article pose le 1^{er} jalon de la suppression des CAP.**

ARTICLE 3 :
Création d'une instance unique, le comité social territorial.

Cette nouvelle instance est issue de la fusion du comité technique (CT) et du comité hygiène, sécurité, conditions de travail (CHSCT). Une formation spécialisée en matière de santé, de

sécurité et des conditions de travail serait créée au sein de ces comités (FS SSCT). Le risque est de perdre ici un atout majeur des CHSCT : leur disponibilité et leurs compétences pour développer un regard neuf, instruit par des enquêtes de terrain au contact des collègues. Cette disposition risque d'avoir pour conséquence un accroissement des risques psycho-sociaux, une détérioration de la santé au travail, un abaissement de l'efficacité et de la qualité du service rendu.

ARTICLE 4 :
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 FP.

C'est l'élément le plus grave de cet article.

Le discours gouvernemental a un temps parlé de « recentrer » les CAP sur un rôle de recours. Mais, ceci n'apparaît plus dans la rédaction du projet de loi 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 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 leur rôle en matière disciplinaire.

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 voir ses actes individuels de gestion en matière de mobilités ou d'avancement de grade examinés en toute transparence, contrôlés par des élu.e.s du personnel.

LORS DU CONSEIL
COMMUN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU 15 MARS 2019
LE GOUVERNEMENT
À FAIT L'UNANIMITÉ...
CONTRE LUI !



Martin Noda

DOSSIER

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 élu.e.s se trouveront contraints de faire des recours, d'abord administratifs, puis devant le juge administratif.

ARTICLE 7 :

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 donc 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.

ARTICLE 8 :

Création d'un « contrat de projet » pour une durée minimale de 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 desdits 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'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 du 15 mars, 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.

ARTICLE 10 :

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 10 000 habitants et les groupements composés de communes, dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

ARTICLE 11 :

Consacré aux mobilités.

Il comprend plusieurs aspects :

- suppression de l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à la mobilité (détachement, disponibilité...)
- des « lignes directrices de gestion » (c'est à dire les règles générales, par exemple des éléments de barème pour les avancements de grades) seraient édictées par l'autorité territoriale, après avis du nouveau CST.

C'EST EN RÉALITÉ LA JUDICIARISATION DE LA GESTION DES FONCTIONNAIRES QUI SE PROFILE



Martin Noda

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.

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.

ARTICLE 13 :
La rémunération des agents contractuels serait fixée par l'autorité compétente.

Cela se ferait en tenant compte des fonctions exercées par l'agent-e, de la qualification requise pour l'exercice 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 ex.), notamment à la grille de la Fonction publique et aux catégories hiérarchiques.

ARTICLE 17 :
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 initialement prévus par le gouvernement, délai allongé en séance du Conseil commun le 15 mars). Nonobstant l'opposition de la FSU au principe des ordonnances, la FSU s'inquiète d'une réforme des instances médicales qui fusionnerait comité médical et commission de réforme car elle pourrait réduire les droits des agent.e.s.

ARTICLE 18 :
Concerne l'harmonisation de la durée du travail dans la Fonction publique territoriale.

Cet article prévoit de mettre fin aux régimes de temps de travail mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics 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'État dans le cadre de sa mission de contrôle de la légalité des actes administratifs.

ARTICLE 19 :
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.

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.

IL S'AGIT DE GÉNÉRALISER UNE OBLIGATION DE MOBILITÉ, AU DÉTRIMENT DE LA STABILITÉ DES ÉQUIPES ET DE LA CONSTRUCTION DES EXPERTISES



DOSSIER

ARTICLE 21 :

Portabilité des droits au CPF (compte personnel de formation)

Cet article permet 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.

ARTICLE 25 :

Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI)

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

ARTICLE 26 :

Introduction des ruptures conventionnelles de contrat pour les CDI

Elles donneraient lieu au versement d'une indemnité, mais on en ignore le montant qui relève du règlementaire, et le droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi. C'est donc l'instauration du droit aux allocations chômage des agents publics aux 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 dont on sait qu'elle est parfois un instrument de pression sur les personnels.

ARTICLES 27 :

Dispositif d'accompagnement des restructurations.

Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation à mettre en place un « plan de restructuration ». Cela peut se traduire par la proposition aux

agents, concernés par une suppression de leur poste, d'une indemnité de départ dans le cadre d'une indemnité de départ volontaire (IDV) qui devrait être renouvelée, 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.

ARTICLE 28 :

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 pourrait peut-être s'appliquer.

C'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 éventuellement, 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

CETTE RUPTURE CONVENTIONNELLE EST UN DÉCALQUE DE CELLE MISE EN PLACE DANS LE PRIVÉ DONT ON SAIT QU'ELLE EST PARFOIS UN INSTRUMENT DE PRESSION



USTERITÉ

s, ce n'est pas la finance,
blics qu'il faut sauver !



DOSSIER

des agent.e.s 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 exonèrera : c'est donc une machine à supprimer des services entiers et/ou d'organiser de vastes plans de licenciements. La rupture conventionnelle 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.

Les **ARTICLES 29 À 33** sont la **traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, et l'article 32 introduit des mesures visant à favoriser l'emploi dans la Fonction publique des personnes en situation de handicap.

Le projet de loi prévoit, en particulier, l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action «égalité professionnelle» pluriannuel ; 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*» et 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 de circulaires (réfèrent égalité, guide pour la mise en œuvre de sanctions disciplinaires en cas d'agression sexuelle, sexiste ou de harcèlement).

La deuxième partie du titre V (**ARTICLES 34 ET 35**) vise à **favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap** : l'article 34 ajoute 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 exempt de toute discrimination.

Cet article 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.

L'article 35 prévoit une procédure de promotion dérogatoire pour les personnels en situation de handicap. ■

LA RUPURE
CONVENTIONNELLE EST
UNE INCITATION
À EXTERNALISER

LE 1^{er} MARS, AVEC LA FSU, PLUS DE 1 500 AGENTS DU RÉGIONAL PACA ONT DIT:

EN DIRECT DU SNU^{TERR}-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Provence-Alpes-Côte d'azur

L'appel à la grève de la FSU territoriale le vendredi 1^{er} mars a été un rassemblement d'une rare ampleur pour notre syndicat et notre institution régionale. Plus de 1 500 agent.e.s se sont déplacé.e.s de tous les départements afin de se retrouver à Marseille pour exprimer leur mécontentement face à une administration « sourde » et « agressive ».

Il s'agissait de s'opposer à certaines méthodes, à la perte du pouvoir d'achat notamment par la disparition de la prime de fin d'année (PFA), aux coupes drastiques de personnels, au non renou-

vellement et au mépris vis à vis des contractuel.le.s, aux nombreuses réorganisations faites à la hache, etc....

LA MOBILISATION A PAYÉ

Par cette mobilisation historique des agent.e.s du Conseil régional SUD-Provence-Alpes-Côte d'Azur, la FSU Territoriale a obtenu le retrait de la réforme de la PFA, le report des points de contestation qui devaient être présentés en Comité Technique comme en CHSCT, mais aussi l'ouverture des concertations et d'un dialogue jusque-là impossible avec l'administration régionale.



CONSEIL NON!



DU SNUTER-FSU

Suite à la volonté clairement affichée de Renaud Muselier, Président de région, de rétablir un dialogue constructif, celui-ci a missionné son Directeur de cabinet et son DGA Ressources pour mener les futures négociations. La FSU notera qu'il a surtout voulu démontrer un changement immédiat dans les méthodes, sans la présence de l'actuel DGS, nous nous en félicitons.

LE DIALOGUE SOCIAL EST ENFIN RELANCÉ !

Le « dialogue social » jusqu'ici mis en « sourdine » a été relancé et un agenda social couvrant l'ensemble des sujets de l'année 2019 a été mis en place à la demande de la FSU territoriale.

Devraient donc être abordés : la mise en place d'une charte « qualité de vie et bien-être au

travail » demandée par la FSU depuis près de trois ans, le lancement d'audits sur les Risques- psychosociaux, la souffrance et les conditions de travail, la mise en place d'une protection sociale, les causes de l'absentéisme, l'augmentation du pouvoir d'achat (CIA/RIFSEEP), l'emploi et la rentrée scolaire 2019-2020, ...

LA FSU EXIGE MAINTENANT DES ACTES

Même si le Président de région a souhaité adresser des signes forts aux agent.e.s à travers les partenaires sociaux, la FSU attend maintenant des preuves concrètes. Les belles paroles ne suffisent plus, le dialogue au rabais c'est fini, nous exigeons des actes et vite. ■

LA FSU NE LÂCHERA RIEN !

COUP DE PROJECTEUR... ET PREMIÈRE BOUGIE POUR LE SNUTER-FSU 33

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Gironde

Cela fait tout juste un an que le SNUTER-FSU est né au sein du Conseil Départemental de la Gironde. Nous nous sommes créés sur des valeurs partagées : d'une part le respect d'autrui et de ses différences (qu'il s'agisse d'agents, du public ou de nos interlocuteurs), et d'autre part, la place centrale de l'humain face aux aspects financiers notamment.

C'est sur la base de ces valeurs que les premiers camarades ont quitté SUD, la CGT la CFDT ou la FA FPT pour le SNUTER-FSU 33.

PREMIER CHALLENGE : LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Alors que l'équipe initiale du bureau, puis du conseil syndical s'étoffait de semaine en semaine, nous avons affronté notre premier challenge : la préparation des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Et le temps était compté !

Pour la campagne, nous avons sillonné le département de la Gironde sans nous ménager : nous avons visité la quasi-totalité des 104 collèges, la totalité des centres routiers et une bonne partie des centres médico-sociaux... avec la promesse d'un retour.

Nous avons présenté des listes FSU dans toutes les CAP A, B et C, pour le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Nous nous sommes organisés entre les camarades déjà élus et bénéficiant d'une décharge syndicale, et les nouveaux... qui ont dû attendre le 8 octobre 2018, date de l'attribution d'heures syndicales spécifiques aux élections professionnelles, par la Commission Permanente du Conseil Départemental de la Gironde.

UN DOSSIER BRÛLANT : LE RIFSEEP

Dans le même temps, en automne 2018, notre employeur a décidé d'entamer les négociations sur la réforme de notre régime indemnitaire, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Deux comités techniques ont ainsi été programmés en octobre puis novembre 2018.





EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Ce dossier a été très mal présenté par l'employeur, opposant les filières les unes contre les autres. Au lieu de tirer le régime indemnitaire des agents vers le haut, la filière technique est sortie perdante (du moins les nouveaux recrutés et anciens en avancement de grade) ! Les agents de collègues, encore ATTEE, n'auront aucune augmentation ; ce sont pourtant les plus faibles salaires ... Et les tops managers, DGA, directeurs de grandes directions, gagneront encore plus : de l'ordre d'une augmentation de 400 €/mois.

Ce dossier nous a fortement mobilisé, nous avons joué notre rôle de représentants du personnel en rencontrant le personnel, en prenant en compte la situation de l'ensemble des filières, les bas salaires et l'égalité homme-femmes dans la collectivité.

LE SNUTER-FSU 33 EN BONNE PLACE AU DÉPARTEMENT

Finalement, les élections ont eu lieu et nous sommes très satisfaits de nos scores !

Notre syndicat est premier en CAP C ; deuxième en CAP B et troisième en CAP A sur 5 syndicats présents (CFDT, CGT, FA FPT, SUD, FO n'a obtenu aucun élu).

Au Comité Technique, 5 908 électeurs, nous arrivons en quatrième position, juste derrière la CGT à une voix près. Nous avons obtenu 2,5 postes de permanents. FO a disparu des instances paritaires.

Notre syndicat a gagné sa place sur l'échiquier du dialogue social au Département. Entre l'approbation programmée de certains et l'opposition systématique des autres, la FSU Territoriale 33 jouera pleinement son rôle d'organisation syndicale combative et responsable.

Le climat de la campagne électorale a été rude, trop souvent nous avons du faire face au « tous contre nous ! » Désormais, les résultats que nous avons obtenus font de nous une force syndicale reconnue

et présente dans l'intersyndicale qui s'est mise en place sur différents dossiers de la collectivité.

Notre équipe est solide car constituée d'anciens syndicalistes (très) expérimentés.e.s, et de l'autre de professionnels.le.s reconnus.e.s dans nos métiers (social, bâtiment, prévention des risques professionnels, informatique... agents des collègues).

Nous menons une action syndicale au plus près des collègues qui nous sollicitent de plus en plus sur des questions collectives ou individuelles. Ce travail d'accompagnement et de soutien des collègues auprès de la DRH et de la hiérarchie est important et fait aussi partie d'un syndicalisme de terrain.

DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

Nous avons régulièrement des contacts avec nos collègues girondins des autres syndicats de la FSU, notamment les enseignants et nous sommes en train de développer un partenariat avec le SNUIPP pour rencontrer les agents municipaux des écoles primaires (ATSEM) de la Gironde.

Notre collègue préventeur s'est aussi proposée pour organiser des formations sur le thème de la santé au travail (analyse d'un accident de travail, nouveautés sur les déclarations d'accidents de service, etc.).

Enfin, nous avons déjà repris les visites de terrain pour tenir nos engagements de campagne ! Nous sommes à même d'identifier des dysfonctionnements répétés qui feront l'objet d'un signalement à notre employeur. Et nous sommes sur le point de faire accepter l'idée du recrutement (interne) d'un psychologue clinicien au cabinet médical.

Nous allons bientôt éditer notre journal local « À l'instant T » pour véhiculer nos idées, comme par exemple la mise en œuvre d'une inspection générale des services rattachée au DGS.

Voilà c'est donc une belle aventure qui se poursuit pour les militants et militantes de la FSU Territoriale de la Gironde ! ■

DOUAI ET AZEBROUCK CONDAMNÉES PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



DOUAI : **LA VILLE RECONNUE RESPONSABLE** **DE LA DÉGRADATION** **DE L'ÉTAT DE SANTÉ D'UN AGENT**

L'état de santé dégradé d'un agent, a été reconnu imputable au service, avec obligation pour la collectivité de déclarer les arrêts maladie de l'agent en accident de travail.

Par jugement n°1704188 du 10 Décembre 2018, le Tribunal Administratif de Lille a mis fin à six années de politique de l'autruche de la ville de Douai.

Soutenu par le syndicat SNUTER 59-FSU, l'agent n'a pas hésité à saisir le tribunal administratif de Lille.

Ni les alertes de la médecine du travail, ni les certificats médicaux, ni même l'avis de l'expert mandaté par la ville elle-même n'avaient été entendus...

Même l'avis de la Commission de Réforme de la Fonction publique territoriale, saisie du dossier n'avait pas été suivi !

Tous pourtant imputaient unanimement les problèmes de santé de l'agent à ses conditions de travail dégradées au Conservatoire.

Seul le tribunal aura su faire entendre raison à la ville de DOUAI !

Espérons que cette décision évitera à d'autres agents de faire l'objet de traitements aussi anxio-gènes et destructeurs de la part de leur hiérarchie, conjugués à un mépris lâchement consentant au niveau des Ressources Humaines et de la mairie en général.

HAZEBROUCK : **LA VILLE CONDAMNÉE** **POUR HARCÈLEMENT MORAL**

Le 9 Octobre 2018, le Tribunal Administratif de Lille a rendu son jugement dans l'affaire de Mme B., Ingénieur territorial, qui avait été mu-

tée en 2015 pendant son congé maternité, passant du poste de Directrice des Services Techniques à celui de responsable de la restauration collective.

En 2017, le défenseur des droits avait dénoncé les décisions de la commune comme discriminantes et tenant au harcèlement discriminatoire.

En effet, à son retour de congé maternité, la cadre avait été obligée de déménager sur le champ dans une pièce de 8 m² sans fenêtre et sans aucun équipement, à part un bureau, un téléphone et une chaise cassée.

La collectivité justifiait sa décision, sous couvert d'une réorganisation générale, que le tribunal n'a pas retenue, et d'un maintien de salaire que le tribunal n'a pas qualifié comme suffisant pour justifier qu'il n'y ait pas eu une dégradation de ses conditions de travail et responsabilités.

Enfin, la collectivité revendiquait la légitimité de la mutation par l'approbation de celle-ci par la Commission Administrative Paritaire, alors que cette commission avait émis un avis favorable en méconnaissant la situation de maternité de l'agent et précisant qu'elle veillerait à l'adhésion de celle-ci à la proposition.

Lorsque la cadre a émis des réticences lors de l'annonce de sa mutation, elle avait été menacée de sanctions.

Des termes sévères avaient été portés à son encontre par le DGS, l'accusant d'être un cadre «lamentable», allant ainsi à l'encontre des propos qui consistaient à dire que sa mutation n'était pas une sanction.

L'agent qui avait fait une dépression réactionnelle d'origine professionnelle avait saisi le syndicat SNUTER-FSU 59 qui l'a accompagné pendant les trois ans de la procédure.

Le tribunal a condamné la commune pour harcèlement moral et à 5 000 € de dommages et intérêts. La commune n'a pas fait appel. ■



INTER-FSU

MANAGEMENT

SUCCÈS DU COLLOQUE SUR LE TRAVAIL SOCIAL A LIMOGES

« PROTECTION SOCIALE DE COMMENT GARDER DU SE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Haute Vienne

AUDITORIUM PLEIN LE 14 MARS A LIMOGES

Le collectif local a dû refuser des inscriptions faute de places suffisantes, le cabinet du Président de Région, Alain Rousset nous ayant retiré au dernier moment le prêt de l'hémicycle de l'ex-Conseil Régional du Limousin ! 150 travailleurs sociaux venus de 20 départements différents sont venus écouter et participer aux débats. Certains, arrivés la veille au soir ont pu partager avec les militants locaux un grand moment de convivialité, qui fera date, entre militants et militantes motivé.e.s !

Le collectif «adopteunjeune.com», organisateur du colloque est soutenu par les syndicats INTER87-FSU et la CGT Santé 87. Ses militant.e.s avaient fait le pari qu'il était important de maîtriser à la fois les enjeux juridiques et politiques du secteur et de défendre les valeurs professionnelles et humaines mises à mal par les politiques publiques : places d'accueil insuffisantes, mesures de placements non exercées, épuisement professionnel, jeunes majeurs et mineurs non accompagnés à la rue, déqualification des postes de travail...

DEPUIS 2014, LES MAUVAIS COUPS S'INTENSIFIENT, MAIS LA LUTTE CONTINUE

Pour mémoire, depuis octobre 2014, le Conseil départemental de la Haute-Vienne jette de ses services tous les jeunes dès qu'ils atteignent l'âge de 18 ans, s'ils n'ont pas 3 années de prise en charge consécutive au sein de l'Aide sociale à l'enfance (ASE). Pour les autres, ils sont contraints de quitter le domicile où ils vivent parfois depuis leur petite enfance (familles d'accueil, lieux de vie, foyers) pour vivre en « autonomie » avec des contrats très courts. D'autres départements se sont depuis engouffrés dans cette brèche.

Si la Manche a vu sa délibération annulée par la Cour administrative d'appel (CAA) de Nantes en 2018, celle de la Haute-Vienne, pourtant rédigée

dans les mêmes termes, a été confortée par la CAA de Bordeaux en début d'année 2019. L'affaire portée par une ex-conseillère départementale, soutenue par le collectif, est maintenant devant le Conseil d'Etat avec le soutien du SNUTER-FSU.

Depuis plus de quatre années, le collectif «adopteunjeune.com» continue d'alerter les pouvoirs publics sur les dégâts terribles provoqués par cette décision inhumaine : conférences de presse, soutien matériel à des jeunes, colloque en 2017, vide grenier et souscription pour financer les actions... Le collectif n'a jamais cessé d'agir pour dénoncer l'indignable.

CHRISTOPHE DAADOUC, DOCTEUR EN DROIT, FORMATEUR EN TRAVAIL SOCIAL

Pour ce colloque de 2019, le collectif avait invité le matin Christophe Daadouch, militant du GISTI, auteur de plusieurs ouvrages et de nombreux articles sur l'autorité parentale, le secret professionnel etc... Il a présenté les enjeux juridiques et sociaux des politiques, tant vis à vis des jeunes de l'Aide sociale à l'enfance, que des mineurs non accompagnés (MNA). Il a souligné leurs contradictions avec les chartes signées par la France, les déclarations humanistes de tous les responsables politiques et parfois même avec le droit en vigueur. Il a insisté sur l'importance du recours au droit secoué par les politiques des conseils départementaux, mais aussi par l'Etat qui n'assume plus aucune mission en matière de protection sociale à l'enfance.

Il a évoqué la multiplication des situations de crise émaillées de conflits sociaux d'ampleur : affaire des appels à projet dans le Maine-et-Loire, conditions désastreuses de travail faute notamment de places d'accueil dans le Nord et d'effectifs, Seine-Saint-Denis, Bouches-du-Rhône, Creuse, Haute-Vienne... impossible de tous les citer.

Ni l'Etat, ni aucun Président.e de Conseil départemental ne peut ignorer que tous les voyants sont

L'ENFANCE EN CRISE NS? »



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

au rouge: étude de l'Institut national des études démographiques (INED), rapport annuel de la fondation Abbé Pierre, rapport auprès du Conseil économique social et environnemental (CESE)... tous disent la même chose: 25% des SDF sont des jeunes issus de l'ASE (source INSEE), des jeunes poursuivent leurs études en internat de semaine, mais ils sont SDF le week-end! Un jeune sur deux de l'ASE n'a aucun diplôme à 17 ans contre un sur cinq dans la population. Mais à 20 ans, les jeunes de l'ASE ont le même taux de qualification que la moyenne. Alors pourquoi les jeter à 18 ans?

Quels parents, un tant soit peu raisonnables mettent leurs enfants à la rue à 18 ans? Question à poser en priorité d'ailleurs aux conseillers départementaux qui votent ces délibérations liberticides. 65% des jeunes français entre 18 et 24 ans vivent chez leurs parents. Mais ceux qui justement n'ont pas ce choix, devraient réussir leur intégration sociale seuls dès leur majorité civile?

MORGANE, ASSISTANTE SOCIALE DU GERS, ÉLUE CGT

Morgane a souligné, ce qui est aussi le cas dans l'Aude, dont une délégation était présente, que leurs conseils départementaux continuent d'aider les jeunes qui le souhaitent jusqu'à leurs 21 ans. Elle a ajouté tout de même qu'au-delà de la question de l'Aide sociale à l'enfance, le travail social devait tout de même se mobiliser pour défendre ses pratiques professionnelles et ses conditions de travail. Est-il acceptable qu'un jeune de l'ASE n'ait pas la même chance de faire des études, d'apprendre un métier, d'accéder à une insertion sociale et professionnelle s'il vit à Limoges, à Carcassonne ou à Auch?

DIDIER DUBASQUE, MEMBRE DU HAUT CONSEIL EN TRAVAIL SOCIAL

Ex-Président de l'association nationale des assistants sociaux (ANAS) Didier Dubasque est inter-

venu (nous reprenons ici les termes de son blog): « pour parler des pratiques éthiques à mettre en œuvre dès lors que l'exercice du droit atteint ses limites. En effet, tout ne se régent pas par le droit et les règlements en matière de travail social ; J'ai pu ainsi présenter les travaux de la commission éthique du HCTS qui tente dans le cadre de ses réflexions de répondre à des questions très concrètes posées par les professionnels. Puis après avoir rappelé l'origine des tensions que vivent les travailleurs sociaux, j'ai tenté de rappeler aussi que le travailleur social a sa propre responsabilité dans les actes qu'il engage. Celle-ci n'est pas une contrainte qui paralyse mais au contraire une responsabilité qui libère. »

Le collectif avait fait le choix d'inviter d'autres collectifs de lutte qui ont pris la parole pour expliquer leur combat et pour appeler à l'unité du secteur professionnel.

THOMAS, ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ DU « COLLECTIF DÉGRADÉ »

Représentant du « collectif dégradé » du Nord, a présenté la lutte unitaire et déterminée (soutenue il faut le noter par le syndicat de la magistrature) menée par les travailleurs sociaux du Conseil départemental face aux conditions dramatiques d'exercice du travail social: famille d'accueil avec 14

DES JEUNES
POURSUIVENT
LEURS ÉTUDES
EN INTERNAT DE SEMAINE,
MAIS ILS SONT SDF
LE WEEK-END!

enfants, annonce de la suppression de 700 places d'accueil, travailleurs sociaux absents non remplacés... Une lutte dynamique, massive et originale soutenue par une mobilisation nationale a réuni 2500 travailleurs sociaux à Lille. La lisibilité nationale de cette lutte a permis de gagner sur des points essentiels en janvier 2019: recrutement de 150 travailleurs sociaux, réouverture de places qui devaient être supprimés etc..

NADIA ET JULIEN DU COLLECTIF DU MAINE-ET-LOIRE

Ces collègues ont présenté le long combat en 2017 contre les appels à projet du Conseil départemental

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

qui a autorisé le licenciement de dizaines de travailleurs sociaux. Ils ont organisé une marche militante d'Angers à Paris. Nous avons visionné un petit film réalisé par le mari de Nadia sur la fermeture d'une des maisons d'enfants « Les Tourelles » (*Les Tourelles*, un livre, un film, video consultable sur www.saumur-kisque.com). Il s'agit d'une galerie de portraits très émouvants de salariés dont certains y furent placés quand ils étaient enfants.

KOUDJETA, THIBAUT, MATHILDE DE « LA COMMISSION DE MOBILISATION DU TRAVAIL SOCIAL D'ÎLE- DE-FRANCE »

Ce collectif a été fondé en octobre 2017 suite à une assemblée générale de 300 collègues à la Bourse du travail à Paris. Il réunit des travailleurs sociaux des secteurs public et privé. Il a pour objectif de rassembler les collègues, d'informer, de sensibiliser et de développer des revendications communes. Il veut défendre les pratiques professionnelles et redonner au travail social sa visée émancipatrice. Il a participé aux luttes des éducatrices de jeunes enfants de la société philanthropique, soutenu le mouvement de Lille, soutenu les collègues du Conseil départemental du Nord... il gère une page Facebook du nom de leur collectif qui se fait l'écho des nombreuses luttes du travail du travail social.

POUR CONCLURE, JENNIFER BARTHOLOMEW, DU COLLECTIF « ADOPTEUNJEUNE.COM », ÉLUE FSU, A PRÉSENTÉ LA MOTION SUIVANTE :

« Jamais nos connaissances sur les conditions nécessaires au bon développement de l'enfant n'ont été aussi approfondies. Les théories de l'attachement, l'avancée des neurosciences, les processus d'autonomisation, les moyens à mettre en oeuvre pour pallier aux carences éducatives et ma-

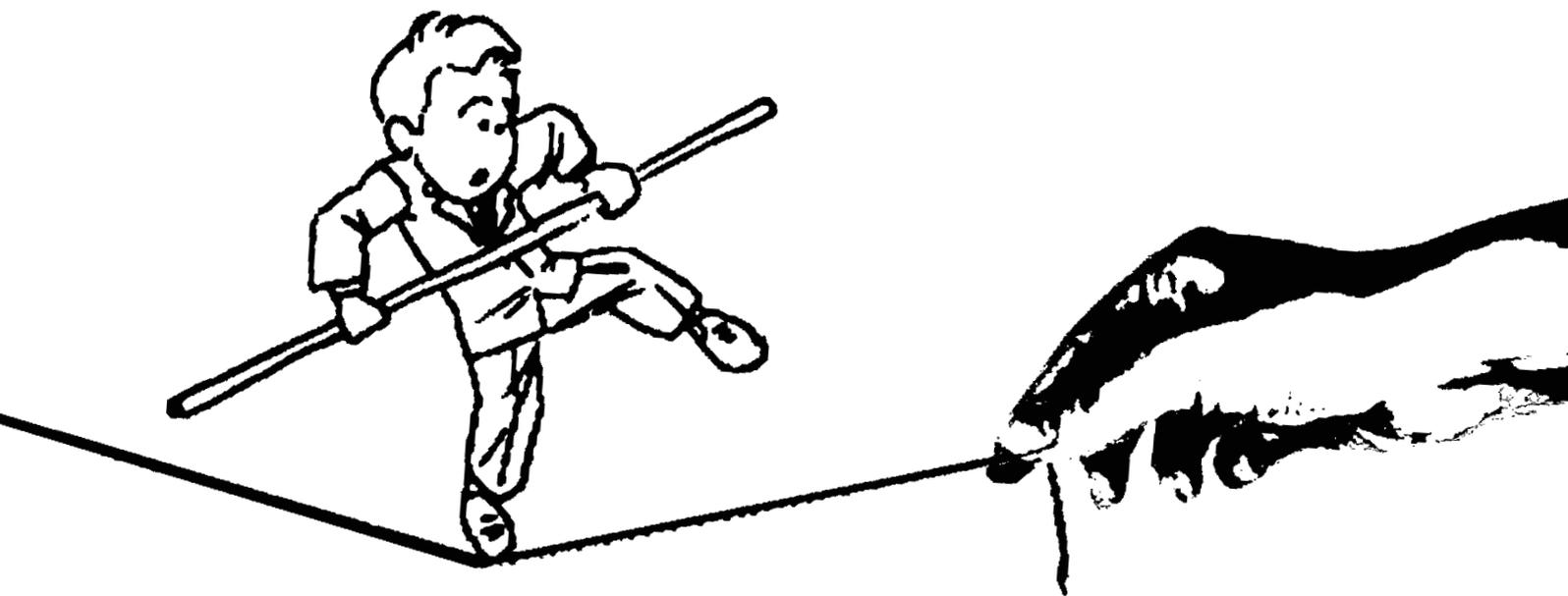
térielles ont fait l'objet d'études, et de publications multiples. Les formations initiales et de perfectionnement des travailleurs sociaux ont largement intégré et diffusé ces connaissances. Les objectifs de la protection de l'enfance en terme de droit à l'éducation, à la santé, à un environnement affectif protecteur, s'inscrivent dans le cadre des chartes et conventions des droits des enfants signées par la France. Ils engagent l'Etat mais aussi les départements du fait des lois de décentralisation et par délégation, leurs partenaires associatifs.

Pourtant un nombre toujours plus important de départements, dans le sillage de l'Etat, ont engagé depuis près de 15 ans, des politiques essentiellement comptables des moyens consacrés à la protection sociale à l'enfance. Dans le même temps les inégalités sociales et l'isolement des familles s'accroissaient, la situation des mineurs non accompagnés devenait alarmante.

Une majorité de travailleurs sociaux, soucieux d'éthique professionnelle et de leurs responsabilités sont soumis à des injonctions contradictoires majeures : l'obligation d'engager auprès des jeunes pris en charge les moyens éducatifs et matériels nécessaires à leur émancipation, alors que ces moyens leur sont retirés par leurs propres employeurs : suppression massive de places d'accueil, restrictions drastiques ou fin des contrats jeunes majeurs, prises en charge inexistantes ou fortement dégradées des mineurs non accompagnés, budgets de fonctionnement étriqués.

Les grandes déclarations des responsables politiques sur l'égalité des chances sont inaudibles tant le fracas de la réalité du travail social est assourdissant: mesures judiciaires de protection attendant pendant plusieurs mois avant d'être mises en oeuvre faute de personnels, suppression de places en établissements ou en familles d'accueil, mineurs non accompagnés soumis aux tests osseux entassés dans des hôtels sans moyens éducatifs suffisants. La première des responsabilités des départements n'est-elle pas de protéger ces jeunes des risques de la misère et de la violence de la rue ? À cela il faut ajouter le drame actuel des jeunes pris en charge par les services d'Aide sociale à l'enfance du temps de leur minorité et tout simplement abandonnés le jour de leurs 18 ans ou juste à la fin de leur année scolaire.

Ces logiques comptables et managériales ont favorisé les appels à projet. Et ce sont bien évidemment « les moins disant » qui emportent les appels d'offre



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

en proposant des prix de journée plus faibles. A la clé, ces processus engendrent l'emploi de personnels sans qualification pour assurer les fonctions de travailleur social, des locaux inadaptés, les besoins des enfants partiellement pris en compte...

Les conflits sociaux dans le travail social se multiplient, durent et prennent de l'ampleur : Limoges, Toulouse, Bordeaux, Angers, Nantes,... la dernière mobilisation à Lille a réuni près de 2500 travailleurs sociaux. Ils dénoncent la dégradation des moyens consacrés à la protection de l'enfance, mais aussi leurs conditions de travail marquées du sceau de la précarité : congés maladie, maternité pas ou peu remplacés, postes laissés vacants.

Il faut souligner la gravité de la crise qui secoue les assistants familiaux. La professionnalisation du métier engagé par la loi de 2005 a défini un statut distinct ; il s'est vite révélé bien insuffisant face aux responsabilités confiées, aux difficultés aggravées des jeunes accueillis, mais aussi aux conditions déplorables de rémunération et parfois même de moyens offerts pour assurer l'éducation des jeunes confiés.

La réussite des parcours éducatifs et d'insertion de tous les jeunes accompagnés et accueillis par la protection de l'enfance nécessite sécurisation et pérennité des moyens mis en oeuvre. Elle passe par des prises en charge s'inscrivant dans la durée sans rupture à 18 ans, la qualification des personnels et des moyens matériels conséquents.

C'est l'Etat en lien avec les départements qui ont la responsabilité politique et morale d'en assurer la charge, et non au secteur caritatif, ou au bénévolat déjà trop largement sollicité.

Les travailleurs sociaux réunis au colloque sur la Protection sociale de l'enfance en crise à Limoges le 14 Mars 2019 soutiennent le projet porté par la Présidente de la commission des affaires sociales, madame Bourguignon rappelant les obligations

légales aux départements, et imposant sur demande du jeune, un contrat jeune majeur. Par contre ils émettent les plus grandes réserves sur les réponses actuelles du gouvernement contenues dans le plan pauvreté.

**POUR LE COLLECTIF
ADOpte UN JEUNE.COM, LA
PROTECTION SOCIALE À L'ENFANCE EXIGE :**

- de garantir l'égalité des droits des enfants sur tout le territoire national et abolir les inégalités territoriales ;
- le retour à une politique de droit pour les contrats jeunes majeurs ;
- l'augmentation des effectifs et le respect des qualifications professionnelles ;
- des places en nombre dans les différentes structures ;
- un statut protecteur pour les assistants familiaux et les assistantes familiales ;
- un traitement égalitaire pour tous les jeunes qu'ils soient mineurs non accompagnés ou venant du territoire national, sur le principe de l'universalité.

Ils appellent également à multiplier les initiatives locales voire nationales alors que des décisions majeures peuvent être prises dans le débat parlementaire qui s'ouvre enfin. ■

LES GRANDES DÉCLARATIONS DES RESPONSABLES POLITIQUES SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES SONT INAUDIBLES TANT LE FRACAS DE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL SOCIAL EST ASSOURDISSANT

FRANC

SOCIÉTÉ

Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source (PAS)	721,22	12,5%	90,87

SMIC	Valeur point
1521,22	4,68602
Plafond S S	
3377,00	

	Brut	Imposable
MOIS	1529,00	721,22
CUMUL	6116,00	2884,88

SERV 02274 06/05/2019_153146

MOD2

(A conserver sans limitation de durée)

Message

HIRBLE

1502577

1529,00	206,42	64,22
NET avant impôt	1 322,58	
impôt	90,87	
NET après impôt	1 231,71	

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

SOCIÉTÉ

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS), instauré par l'article 60 de la loi de finances pour 2017 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. De l'ordre de 1,8 million de collecteurs (SIREN) sont concernés par le prélèvement à la source. Les collecteurs les plus nombreux sont les entreprises privées, dont environ 1,7 million ont au moins un salarié. Avec 2,5 millions d'agents, l'Etat est un des collecteurs les plus importants en nombre d'utilisateurs potentiellement concernés.

S agissant des collectivités territoriales et leurs établissements publics (hors établissements sociaux et médico-sociaux), le nombre de collecteurs est évalué à 65 000. Ce chiffre correspond au nombre de budgets (SIRET) supportant des charges de personnel. Le nombre de contribuables concernés est lui estimé à 1,9 million pour cette catégorie. Enfin, plus de 3 400 établissements publics de santé (EPS) et plus de 2 200 établissements sociaux et médico-sociaux (EPSMS) doivent assurer le rôle de collecteur pour environ 1,2 million d'agents-contribuables. Les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé jouent donc un rôle crucial dans la mise en oeuvre de cette réforme.

Les revenus qui sont versés par un tiers feront l'objet d'un prélèvement à la source par ce tiers au même rythme que le versement des revenus. Sont notamment concernés les revenus suivants :

- les traitements et salaires ;
- les pensions, retraites et rentes ;
- les allocations de chômage ;
- les indemnités journalières de sécurité sociale.

L'ÉTABLISSEMENT DU TAUX DE PRÉLEVEMENT À LA SOURCE

Chaque foyer fiscal dispose d'un taux de prélèvement à la source personnalisé. Ce dernier, calculé par la direction générale des finances publiques (DGFiP), est établi :

- d'abord, sur la base des revenus perçus l'année N-2 et déclarés en N-1 ; il est appliqué aux rémunérations versées entre janvier et août de l'année N ;
- ensuite, sur la base des revenus perçus l'année N-1 et déclarés en N ; il est appliqué aux revenus versés à compter de septembre de l'année N.

Ce taux, mis à jour automatiquement le 1^{er} septembre, figure sur l'avis d'impôt et dans l'espace personnel de

(PAS)

l'usager sur www.impots.gouv.fr. L'usager a l'obligation de signaler ses changements de situation de famille pour permettre un nouveau calcul automatique du taux par la DGFIP.

Le taux de prélèvement pourra être modifié en cours d'année à initiative de l'usager :

- modulation, dès lors que certains critères sont respectés ;
- option pour l'individualisation du taux de prélèvement au sein du couple ;
- option pour la non transmission du taux à l'employeur (taux non personnalisé).

Pour les traitements, salaires et revenus de remplacement, le calcul du prélèvement est réalisé par le collecteur verseur de revenus

Le taux de prélèvement est transmis par l'administration fiscale au collecteur de manière dématérialisée et automatique.

Le prélèvement correspond à l'application du taux au revenu net imposable.

En l'absence de taux transmis par l'administration, le collecteur applique un taux non personnalisé sur la base d'un barème publié chaque année par la loi de finances.

LE COLLECTEUR A 4 OBLIGATIONS:

1. Réceptionner, chaque mois, le taux transmis par la DGFIP et l'appliquer au revenu imposable du mois. Si l'administration fiscale n'a pas transmis de taux, le collecteur doit appliquer un taux non personnalisé issu d'une grille prévue par la loi ;
2. Calculer et prélever le prélèvement sur la rémunération nette imposable. Le prélèvement réalisé figurera sur le bulletin de paye de l'agent ;
3. Déclarer mensuellement les prélèvements à la source réalisés pour chacun des bénéficiaires de revenus concernés ;
4. Reverser mensuellement (ou trimestriellement sous certaines conditions) à la DGFIP le prélèvement

à la source pour tous les usagers auxquels il verse un revenu.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la fiche de paie remise chaque mois à l'agent indique l'assiette du prélèvement, le taux appliqué ainsi que le montant du salaire qui aurait été versé au salarié sans prélèvement à la source. Le PAS s'applique au salaire net, après déduction des cotisations sociales sur le salaire brut. On distingue ainsi le salaire net imposable (sur lequel s'applique le prélèvement à la source) du salaire net versé (celui perçu après impôt). L'employeur doit ensuite reverser le mois d'après à la DGFIP la somme prélevée pour le mois M. Il doit le faire avant les dates limites de reversement du prélèvement à la source fixées par l'administration. Les délais de reversement dépendent de la taille de l'entreprise.

DÉCLARATION DE REVENUS

Le prélèvement à la source consiste à faire payer l'impôt au moment où le contribuable perçoit le revenu. Problème : le barème de l'impôt est progressif et on ne connaît pas le montant annuel des revenus au moment de leur encaissement. Conséquence : le taux de la retenue à la source est calculé à partir de la déclaration des revenus de l'année précédente.

EXEMPLE :

- le contribuable déclare ses revenus de 2017 (année N-1) en mai-juin 2018 (année N)
- ➔ le taux de prélèvement lui est communiqué en même temps que son avis d'imposition au cours de l'été 2018 (année N)
- ➔ ce taux est appliqué aux revenus perçus à compter de janvier 2019 (année N+1).

TAUX DU FOYER OU TAUX PERSONNALISÉ

Le taux du prélèvement à la source est calculé à partir de l'ensemble des revenus du foyer (et non du seul salarié). Il s'agit d'un taux personnalisé qui dépend

Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source (PAS)	721,22	12,6	90,87

SMIC	Valeur point	Brut	Imposable
1521,22	4,68602	MOIS 1529,00	721,22
Plafond S.S.		CUMUL 6116,00	2884,88
3377,00			

SERV 02274 06/05/2019_153146 MOD2

(A conserver sans limitation de durée)

Message

SOCIÉTÉ

de la situation de famille de chaque contribuable. Le contribuable dispose toutefois d'un droit d'option : il peut opter pour un taux neutre ou un taux individualisé (s'il vit en couple).

TAUX NEUTRE

Avec l'application du taux du foyer, l'employeur connaît indirectement le niveau de revenus global du foyer fiscal du salarié concerné. Pour préserver la confidentialité sur ses revenus, le salarié peut donc demander à ce que l'administration fiscale ne transmette à l'employeur que le taux de prélèvement lié à son seul salaire. Il devra alors opter pour le taux neutre du prélèvement à la source. Cette option peut être formulée au moment de la réception de l'avis d'imposition.

TAUX INDIVIDUALISÉ

Le taux applicable est celui du foyer. Les deux membres d'un couple se voient donc appliquer le même taux, calculé à partir de leur déclaration d'impôt commune. Toutefois, l'administration fiscale leur laisse la possibilité d'opter pour un taux individualisé de retenue à la source afin de prendre en compte les différences de revenus entre les deux conjoints.

Dans ce cas, chaque conjoint se voit appliquer un taux différent, correspondant à ses revenus personnels. Cette option ne permet toutefois pas de faire des économies d'impôts : au final, le couple paie le même montant total, seule la répartition du paiement change.

MODIFIER ET AJUSTER SON TAUX

Le taux de prélèvement à la source n'est pas immuable : il peut être modifié si votre niveau de revenus change.

MISE À JOUR ET ACTUALISATION DU TAUX

Le taux de prélèvement est automatiquement mis à jour une fois par an au mois d'août de l'année N, après

l'envoi de la déclaration de revenus effectué en mai de l'année N.

Le nouveau taux s'applique alors du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

MODULATION DU TAUX DE PRÉLEVEMENT

Dans l'ancien système, les contribuables pouvaient modifier à la hausse ou la baisse le montant de leur prélèvement mensuel ou de leur tiers provisionnel. Dans la même logique, ils peuvent également modifier leur taux de prélèvement à la source en cours d'année.

Le changement se fait via le site des impôts (rubrique « Gérer mon prélèvement à la source »). Ce service est disponible depuis le 2 janvier 2019. Aucune condition n'est exigée en cas de variation à la hausse : le contribuable pourra librement augmenter son taux de prélèvement.

En revanche, il ne pourra diminuer son taux de prélèvement à la source que si le montant global de son revenu diminue de 10 % (ou 200 euros au moins). Faute de quoi, il encourt une pénalité de 10 %.

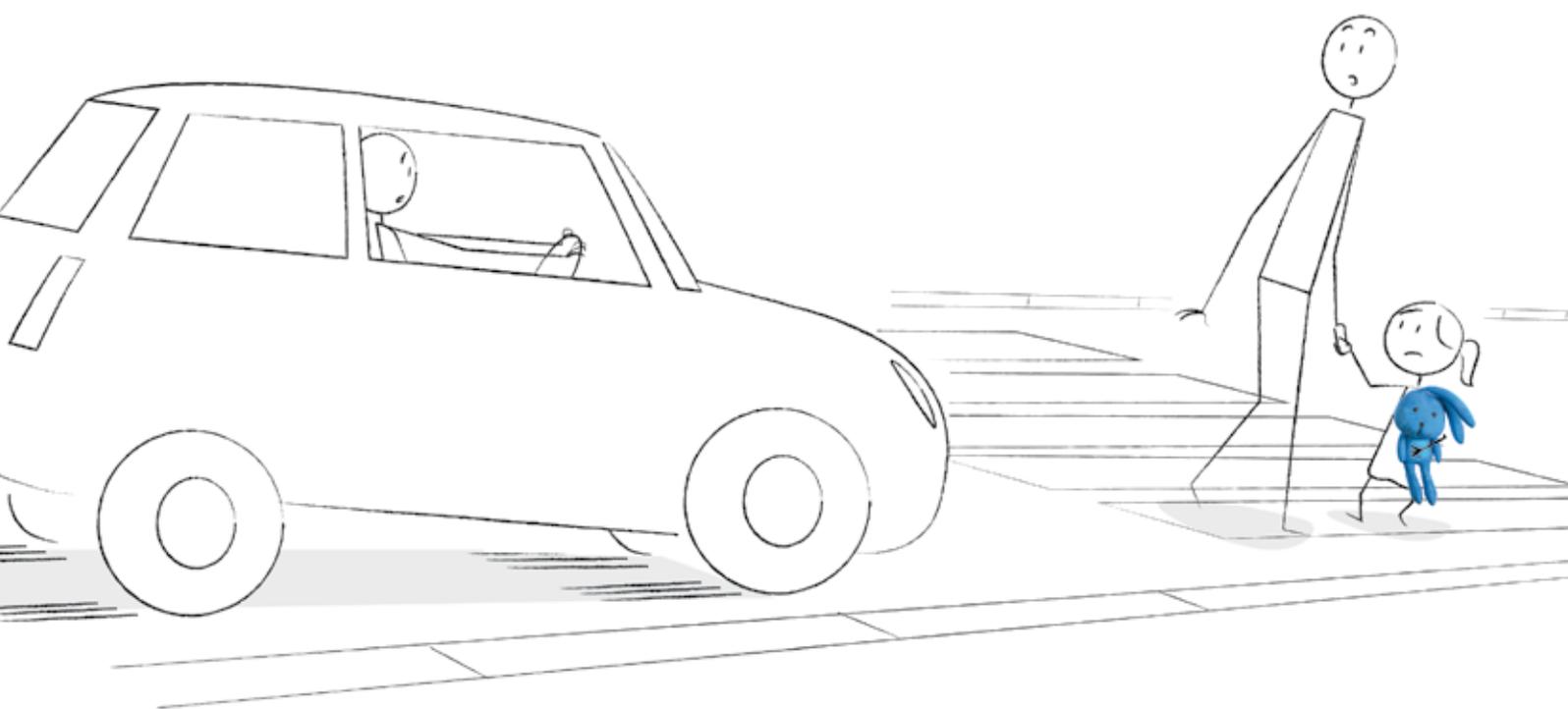
MARIAGE, PACS, NAISSANCE ET DIVORCE

Certains événements personnels (mariage, Pacs, divorce, naissance...) peuvent modifier de façon notable le montant de l'impôt annuel que vous avez à payer. En cas de changement de situation, vous devez informer l'administration fiscale dans les 60 jours via le site des impôts.

Il faut vous connecter à votre espace personnel puis accéder à la rubrique « Gérer votre prélèvement à la source ». Il faut ensuite cliquer sur « Déclarer un changement » en dessous de la description de votre dernière situation de famille connue.

Une fois cette démarche accomplie, vous pourrez demander une modification de votre taux de prélève-

Vous trouvez normal qu'un véhicule soit mieux assuré que votre famille ?



11 millions d'accidents domestiques se produisent chaque année*, seulement 13 % des familles sont protégées**.

La MAIF vous aide à protéger ce qui a le plus de valeur.

Plus d'informations sur maif.fr

*INPES - Santé publique France. **Kantar TNS - Etude Sofia 2017. 13 % des individus interrogés ont déclaré détenir un contrat Garantie des Accidents de la Vie. MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Fila-MAIF - Société anonyme au capital de 114 337 500€ entièrement libéré - RCS Niort: 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.



assureur militant