

Réforme des retraites

Pourquoi se mobiliser le 5 décembre P.32

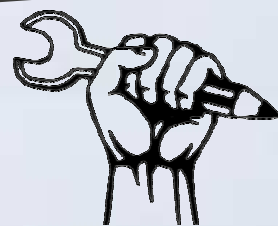
Bientôt un **nouveau** **protocole** au département ? P. 25

PORT DU VOILE  
Plus que jamais défendre le vivre ensemble P.40

# Comprendre

 [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

Novembre 2019 - # 08 - Revue numérique de la Section FSU du Conseil Départemental de l'Hérault



**& agir**

**#08**

Vénus	257 806 818
Mars	377 534 525
Soleil	149 597 887
Jupiter	928 009 915

Lune	363 104
------	---------

<b>Bis</b> Lune	405 696
-----------------	---------

Proxima du Centaure	40 132 418 664 688
---------------------	--------------------

**Loi TFP : Où allons nous ?**

<p><b>Loi TFP Ou allons nous ?</b></p>  <p>3</p>	<p><b>11 On a voté !</b></p>  <p>Instances paritaires</p>
<p><b>8</b></p> <p><b>Externalisation dans les collèges et lycées : Ça commence !</b></p> 	<p><b>18</b></p> <p><b>Manufacturing Consent</b></p> 
<p><b>25</b></p> <p><b>Vers un nouveau protocole au CD34 ?</b></p> 	<p><b>32</b></p> <p><b>Réforme des retraites</b></p> <p><b>Pourquoi se mobiliser le 5 décembre ?</b></p> 
<p><b>28</b></p> <p><b>La catastrophe de Lubryzol et le service public de l'environnement</b></p> 	<p><b>40</b></p> <p><b>PORT DU VOILE : Plus que jamais défendre le vivre ensemble !</b></p> 
<p><b>44</b></p> <p><b>DES LI[VRES] DE FAVORITISME</b></p> 	<p><b>31</b></p> <p><b>Pas de Bébé à la consigne : la lutte continue !</b></p> 

**V**ous le remarquerez, avec ce nouveau numéro de Comprendre & Agir, nous prouvons combien nous tenons à suivre les engagements que nous avons pris à votre endroit.

Des engagements d'investissement, de transparence et d'engagement.

De l'investissement d'abord, car comme à son habitude, les articles de ce numéro ont été rédigés par les adhérents que nous remercions vivement pour leur contribution.

De la transparence car cette fois encore nous vous présentons en page 11 les positions prises par vos élus en instance paritaire et les raisons les ayant conduits à voter pour ou contre les projets présentés par l'administration.

C'est également du fait de notre engagement de transparence que nous vous exposons en page 25 comment se traduit l'élaboration du nouveau protocole d'accord avec l'exécutif départemental en vous présentant les revendications que nous y défendons.

De l'engagement enfin, comme vous le constaterez cette fois encore quand nous expliquons pourquoi les semaines et les mois qui arrivent vont être cruciaux tant pour l'avenir de notre fonction publique, en page 3 que pour notre avenir à tous, futurs retraités que nous sommes, en page 32.

**Cet engagement qui est le nôtre, nous ne pouvons le porter seuls. C'est avec vous, le 5 décembre prochain, que nous devons lutter et défendre notre avenir.**

Bonne lecture à vous

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

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

Comprendre & Agir - Journal numérique FSU en direction des agents du conseil départemental de l'Hérault – Responsable de la publication : Emmanuel Samson - Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 – 04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Bureau 3136 Alco – [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)



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





**J**amais la Fonction Publique n'avait connu de tels reculs, au point que nous pouvons craindre sa disparition dans les années à venir. En tout cas, le 06 août dernier, la promulgation de la loi dite de « transformation de la Fonction Publique », que nous avons rebaptisée de « destruction » de la Fonction Publique, amorce la disparition future de ce qui faisait d'elle et de ses agents la garantie de l'égalité de droits des citoyens en matière de services publics.

Sachez que deux-tiers des articles de loi n'ont même pas été soumis et discutés avec les partenaires sociaux qui, au fur et à mesure des allers retours parlementaires, ont vu le texte s'aggraver de plusieurs dizaines d'articles supplémentaires, mesures adoptées sans aucune discussion préalable, mettant en lumière le dialogue social de façade qui a présidé tout au long du processus.

Les agents n'ont pas pu et certainement pas voulu croire que des transformations de cette ampleur pouvaient être actées dans la torpeur de l'été. Malgré des efforts considérables pour vous informer (4 longs articles dès janvier 2018, plusieurs tracts et une vidéo) force est de constater, qu'un peu tout seul, nous n'avons pas su vous mobiliser.

Malgré la promulgation de la loi, le combat contre ses effets les plus néfastes n'est pas terminé. Et pour cela, il est d'abord indispensable de maîtriser les éventuels impacts sur nos vies professionnelles et personnelles que cette loi risque d'amener : contractualisation – privatisations – reculs des droits collectifs et individuels. Ensuite il faudra pouvoir se mobiliser pour empêcher toute tentation de l'exécutif départemental de se servir de cette boîte à outil de la précarité. Il n'est jamais trop tard pour se mettre en mouvement...



La petite mécanique du gouvernement a d'abord consisté à faire peser sur les collectivités une pression sur les budgets en faisant supporter aux services publics locaux la réduction des dépenses publiques, comme leur impose leur persistante idéologie libérale. C'est donc dans un contexte de baisse des recettes que les collectivités, sous injonctions de l'Etat, sont fortement « encouragées » à baisser leurs dépenses de fonctionnement. Privilégier les investissements au fonctionnement c'est faire supporter le coût des infrastructures à la collectivité, et les bénéfices de leurs exploitations au secteur privé. En somme on collectivise les coûts et on privatise les gains.

C'est exactement ce qui s'est produit pour le désormais célèbre pacte dit « de Cahors », ce fameux « pacte » qui impose aux 500 plus grandes collectivités des contrats budgétaires limitant drastiquement la hausse de leurs dépenses de fonctionnement, tout ceci sous peine de sanctions financières. Pacte de Cahors dont il a fortement été question lors de notre première discussion avec le Président du département de l'Hérault au sujet d'un éventuel protocole... (voir le compte-rendu des deux premières réunions en page 25).

Certes il y a des mesures très positives, notamment celles reprenant le protocole égalité professionnelle, mais la loi de Transformation de la Fonction Publique, en permettant le recours accru au contrat et l'externalisation des services, devrait faciliter cette politique de démantèlement et donner les moyens aux collectivités de pouvoir réduire leurs coûts sur le dos des agents publics.

Nous nous attendions à une loi extrêmement contraignante, nous avons obtenu une loi scélérate : de la remise en cause du droit de grève à la généralisation des contrats en passant par une politique générale d'externalisation et à l'affaiblissement des compétences et des capacités d'action des partenaires sociaux, le gouvernement a réellement mis en place un plan de destruction de la fonction publique.

## Dialogue social, recours au contrat et externalisation : la boîte à outil de la précarité.

### Reculs des droits collectifs et individuels

Les deux domaines habituels d'intervention des représentants du personnel sont considérablement modifiés : exit le Comité Technique (CT), exit le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pour laisser place à un Comité Social Territorial : CST. On peut aisément imaginer que cette instance ne pourra pas à elle seule répondre aux

besoins de l'ensemble des personnels d'une collectivité comme celle du département de l'Hérault ou d'autres en France. Cette réduction de deux instances en une seule s'accompagnera aussi inexorablement d'une perte de moyens pour les représentants du personnel (compétences, temps, etc.) et d'un recul considérable de la capacité des représentants du personnel d'agir efficacement sur les conditions de travail.

La C.A.P. (commission administrative paritaire) est maintenue mais ne sera désormais plus requise qu'à l'occasion de l'examen des décisions individuelles dont la liste sera établie par décret. Entendez par là que l'avis de la C.A.P. est supprimé pour les questions liées à l'avancement et à la promotion interne, mais aussi en ce qui concerne les mutations incluant le changement de résidence ou encore la modification de la situation des agents...



### Recul majeur de l'exercice du droit de grève

A l'initiative des Sénateurs conservateurs, le texte de loi en est sorti durci avec une restriction historique de l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale. En effet l'article 56 de la loi délimite clairement l'exercice du droit de grève : les services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de 3 ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire, dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers de ces services peuvent faire l'objet de l'encadrement. C'est l'exécutif départemental qui déterminera les fonctions et le nombre d'agents nécessaire au service minimum dans ces secteurs

.../...



Il pourrait par exemple décider que le service minimum à la crèche d'Alco ou chez les Agents Techniques des Collèges et les Agents d'Unité de Production Culinaire nécessite 50% des effectifs en toutes circonstances...

En cas de mobilisation et de mouvement de grève ces agents devront informer la collectivité au plus tard 48h avant de participer à la grève. Pire encore, afin de faire peser davantage financièrement le poids d'une grève sur ces agents l'exécutif pourrait même interdire les débrayages\*, exiger que la participation à la grève se fasse de la prise de service jusqu'à son terme et retirer une journée complète de de salaire pour les grévistes plutôt qu'un retrait de salaire au prorata du temps effectif de grève.



En clair cette loi vient de signer la fin de l'accord sur le temps de travail qui devra passer de 1494 heures environ à 1607 heures...soit un delta de 113 heures annuelles (plus de 14 jours de travail supplémentaires). Il est évident que nous devons négocier avec cet exécutif ou le suivant la manière d'atteindre ces fameuses 1607 heures

annuelles pour tous les agents...

Nous ne saurons trop vous conseiller de vous y intéresser de près et de participer à cette réflexion en nous rejoignant à la FSU. En effet, ce sont nos adhérents qui

dicteront nos propositions et nous aurons besoin de tout le monde pour nous faire entendre ou du moins de ceux qui souhaiteront faire connaître leurs pensées.

#### \*GRÈVES PERLÉES ET DÉBRAYAGES : LA CONFUSION ORCHESTRÉE...

A propos des fameux débrayages on a vu le personnel politique et médiatique évoquer cette mesure pour dénoncer les « grèves perlées »... Rappelons que la dite « grève perlée » consiste à prendre son service tout en ralentissant son travail ou à exécuter son travail de manière partielle et qu'elles sont interdites en France... Le débrayage, qui lui est légal, consiste à poser une ou deux de grève comme cela est actuellement permis dans la Fonction Publique Territoriale.

#### Recours au contrat

La libéralisation de la fonction publique ne pouvait se réaliser qu'avec un élargissement du recours au contrat. Si le contrat reste un

D'ores et déjà nous annonçons notre refus de voir appliquer ce type de mesure dans la collectivité départementale, quand bien même elle ne concerne qu'une petite partie des personnels. Une politique progressiste ne peut valider de tels reculs.

#### Temps de travail : il nous faudra négocier un recul social majeur

Cible privilégiée des cours régionales des comptes (CRC) et de la Cour des comptes, le temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale va vivre la suppression des régimes dérogatoires au temps de travail. En effet, l'article 47 de la loi supprime les dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 qui permettaient de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001, et prévoit que les collectivités comme le Département de l'Hérault ayant maintenu un tel régime de travail dérogatoire disposeront «d'un délai de un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes», c'est-à-dire 2021-2022 pour définir des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes aux dispositions de l'article 7-1 précité. Ces règles entreront en application au plus tard le 1er Janvier suivant la date de leur définition soit le 1er janvier 2022 ou le 1er janvier 2023 au plus tard.

procédé dérogatoire aux principes statutaires il n'en reste pas moins que l'extension des dérogations et des possibilités risque de devenir rapidement un mode de recrutement ordinaire.

En effet, dès que les besoins vont se faire ressentir, le recours au contrat sera la solution facile pour toutes les administrations, et notamment pour les emplois de direction. La volonté affichée étant de faire venir des cadres du secteur privé afin de, selon l'exposé des motifs de la loi, «renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu ». Ne nous y trompons pas, à défaut de pouvoir être efficaces sur les missions de service public, ces cadres d'un nouveau genre devront obéir sans sourciller aux ordres de démantèlement et autres mises en œuvre d'externalisations.

Comme nous vous le disions dans les numéros précédents de Comprendre & Agir, le « contrat de projet » est aussi créé par la loi de transformation de la fonction publique et vise à permettre aux collectivités territoriales et aux établissements publics de recruter un agent pour une durée déterminée afin de mener à bien une opération ou un projet bien identifié. Ce contrat de projet est à différencier du contrat que nous connaissons actuellement avec les contractuel-les.

.../...



Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties mais qui ne devra pas dépasser les six ans. Il ne pourra pas non plus ouvrir droit à une CDIisation.

Si les agents contractuels nouvellement recrutés pour une durée supérieure à une année seront astreints aux obligations de formation d'intégration et de professionnalisation comme les titulaires, comment ne pas voir la fin de l'emploi statutaire lorsque le législateur promet une rémunération des agents tenant compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ?

Pour faire carrière en tant que contractuel, tout est prévu : cette nouvelle loi prévoit la portabilité des CDI vers une autre collectivité, une autre fonction publique ou encore un établissement public territorial.

Dans cet océan de désastres sociaux un petit bonheur pour les contractuels souvent malmenés par notre collectivité : le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit que pour les contrats d'une durée inférieure à un an et d'une rémunération brute inférieure à un plafond qui sera fixé par décret ces derniers ouvriront droit à une indemnité de fin de contrat si aucun autre contrat ne leur est proposé.

### **Privatisation et détachement d'office : outil de démantèlement**

Une des mesures les plus catastrophiques de cette loi a consisté à créer la possibilité de détacher d'office les fonctionnaires auprès du prestataire en cas de privatisation (délégation de service public). Cette disposition permet aux employeurs qui veulent privatiser une partie de leurs services de transférer aux entreprises (y compris à statut associatif), non seulement les missions, mais également les fonctionnaires, qui se verront proposer un CDI durant le temps du marché public.

Il s'agit bien de contourner le statut qui aujourd'hui constitue un frein aux privatisations car un transfert de missions au secteur privé oblige l'employeur public de retrouver un poste à tous les agents concernés par la privatisation (délégation).

Cet outil de démantèlement peut faire des ravages dans notre collectivité qui comporte un nombre conséquent d'activités et de services qui pourrait être délégués à un prestataire privé : entretien des routes, forestiers sapeurs, crèche départementale, assistants familiaux, gestion des ressources humaines, insertion professionnelle, action sociale ou encore prévention et protection de l'enfance (dont une partie est déjà déléguée) et enfin les agents des collèges pour qui cela ne relève pas de la science-fiction... (voir l'encart « Externalisation dans les collèges et lycées : des projets ou expérimentations inquiétantes »).



**Avec le recours accru aux contractuels, le détachement d'office, l'annulation des accords sur le temps de travail et la restriction sans précédent du droit de grève dans la Fonction Publique**

**Territoriale, il s'agit bien de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des services publics locaux. Pour la FSU Territoriale de l'Hérault l'existence des services publics territoriaux est nécessaire pour assurer l'égal accès de tout-e citoyen-ne au bien commun qu'ils représentent. Leur démocratisation et leur reconquête sont donc un enjeu central. A rebours des politiques libérales, les services publics locaux ouvrent en effet des perspectives concrètes vers une meilleure répartition des richesses et une transition écologique de plus en plus urgente. Cela nécessite de faire converger l'ensemble des forces susceptibles d'agir en ce sens : les usagers, les personnels, les élus et les organisations syndicales, associatives et politiques.**

**Nous constatons qu'il y a de nombreux points communs entre nos revendications et les « 8 propositions convergentes pour la reconquête de nos services public et de notre fonction publique » proposées par la Convergence Nationale des Collectifs de Défense et de Développement des Services Publics (<https://www.convergence-sp.fr/>). Il s'engage, lors de projets de privatisations, à défendre les services publics territoriaux, les agent-es et à rejoindre ou participer à la création de comités locaux de défense des services publics.**

# La loi TFP c'est aussi :

## Rupture conventionnelle

La loi de TFP organise, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, une procédure de rupture conventionnelle. Elle consiste à convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle sera formalisée par une convention signée par les deux parties et qui définira les conditions générales de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Notez que le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité, ainsi qu'au sein d'un établissement ou d'une collectivité qui en est membre, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle... Les modalités d'application du dispositif de rupture conventionnelle seront définies par décret.

## Conseils de discipline

Plusieurs mesures concernant les conseils de discipline : d'abord la loi « TFP » permet à compter de décembre 2022 que des fonctionnaires de grade inférieur à celui de l'agent mis en cause puissent siéger en conseil de discipline. Ensuite les conseils de discipline de recours sont supprimés (art. 32), l'agent devra contester la légalité de la sanction en saisissant directement le Tribunal Administratif.

En ce qui concerne les agents contractuels, la parité numérique entre représentants des collectivités et représentants du personnel devra être assurée au sein de la commission consultative paritaire (CCP) siégeant en conseil de discipline.

Enfin au niveau de la protection des témoins l'article 31 permet que toute personne ayant qualité de témoin qui est cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime «*de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire*» d'agissements de discrimination, de discrimination sexuelle ou d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou de discrimination liée à une situation de handicap peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

## Formation

Les droits acquis par un salarié du privé, préalablement à son recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation sont conservés et peuvent être convertis en heures. A l'inverse, les droits acquis en heures par un agent public, seront conservés et convertis en euros.

La loi impose aussi que «*lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information*» sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

Les obligations de formation des agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement sont renforcées (Art.64), ces agents devant bénéficier «*de formations au management*».

## Télétravail ponctuel

Alors que seul le télétravail régulier et durable était légalement possible la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP) permet à l'employeur public d'autoriser le recours au télétravail ponctuel, à la demande de l'agent (Art.49)

## Proche aidant

La loi de TFP intègre la qualité de « proche aidant » dans la priorisation des demandes de mobilité ou de changement de position administrative (détachement, intégration directe et mise à disposition (art25). Elle vient aussi créer un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais sa durée «*est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension*» (Art.25).

## Risque d'usure professionnelle

« Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière ». Les conditions de sa mise en œuvre seront déterminées par décret. (Art.40)

## Supplément familial et résidence alternée de l'enfant

Les conditions de versement du supplément familial sont modifiées : «*en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents [...] mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents, soit sur demande conjointe des parents, soit, si les parents sont en désaccord, sur la désignation du bénéficiaire*» (Art. 41).

## Bénéfice de l'assurance-chômage

Le bénéfice de l'assurance-chômage est étendu à certaines catégories d'agents publics volontairement privés d'emploi, comme certains agents démissionnaires ou ceux ayant conclu une rupture conventionnelle (Art.72).

## Reclassement professionnel

La loi de TFP permet au fonctionnaire ayant engagé une procédure, donc pas (encore) reconnu inapte comme c'était le cas jusqu'ici de bénéficier d'une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an, période assimilée à une période de service effectif. Elle permet aussi à l'agent, pendant son congé pour raison de santé, de pouvoir, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences (Art.40).



# Externalisation dans les collèges et lycées : ça commence !

La rentrée scolaire 2019 n'a rien eu de bon pour les agents affectés dans les collèges et lycées du territoire national. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples : dans les départements de la Somme ou du Vaucluse, ce sont des agents d'entreprises privées qui interviennent désormais dans les collèges publics pour assurer l'entretien des bâtiments. Pour le premier, on parle d'expérimentation (50 agents sur 3 collèges), pour le second, de maîtrise des coûts de la suppléance (l'ensemble des contractuel-les est concerné). Pour le département de l'Oise ce sont 66 collèges et 400 agents polyvalents, fonctionnaires de catégorie C, qui sont touchés. Le conseil départemental assume tendre vers « une externalisation de l'entretien des collèges, doucement, au fil des départs en retraite ».



Le département des Yvelines, précurseur en la matière, a déjà fait ce choix pour les 7 millions de repas des 116 collèges du département (repas servis par un opérateur privé depuis le 1er janvier 2019). Sur le plan social, ce sont 1 000 agents du département qui sont concernés par l'externalisation du service de restauration et de l'entretien des locaux. La gestion des agents a été déléguée à une entreprise privée sous la forme d'une Société d'Économie Mixte...

## Vers une dégradation du service public et une précarisation des agent-es

La conséquence majeure de ces externalisations pour les agent-es concerné-es est la précarisation de leur statut. Ils devront, à terme, soit demander leur

détachement au sein des structures d'accueil, soit accepter d'exercer d'autres missions en continuant de travailler pour le conseil départemental, soit encore démissionner. L'externalisation risque fort de se traduire par des plans sociaux d'ampleur. En effet, dans nombre d'établissements, les repas ne seront plus préparés sur place, ce qui entraînera des suppressions massives de postes, ainsi qu'une dégradation de la qualité du service rendu aux usagers.

Enfin, dans les établissements, on peut craindre une rupture du lien qui existe entre les différentes catégories de personnels, les uns relevant de contrats de droit privé et les autres du statut de la Fonction publique. Le rôle éducatif joué par les agents en termes de sensibilisation des élèves au respect des locaux, facteur d'amélioration du climat scolaire, et qui relève d'une mission de service public, ne pourra plus être assuré de la même manière.

Pour conclure, rappelons que le maintien et le respect du statut général des fonctionnaires est la garantie du respect des droits et obligations des agents-es mais aussi une assurance pour les usagers : l'assurance d'avoir sur l'ensemble du territoire national et pour tous les publics un service public de qualité, seul garant du maintien du lien social.

[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)





# La FSU...

## fiche pratique



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

#### Nous connaître

Tout savoir sur la section FSU du conseil départemental de l'Hérault et la FSU territoriale sur intranet et internet : [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

#### Nous contacter

Par téléphone : 04.67.67.77.04

Par mail : [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

#### Nous rencontrer

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

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

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

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

**CAP catégorie B** : Nathalie Manenq et Jean-Pierre Allenne

**CAP catégorie C** : Karine Lizon et Christian Daumas

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

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

### Nous rejoindre !

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



# ACTUALITÉ STATUTAIRE ET JURIDIQUE

## Crédibilité hiérarchique

### « Le jeu de séduction avec un salarié subordonné peut être une cause de licenciement »

Le jeu de séduction caractérisé par l'envoi réciproque de SMS à caractère pornographique entre un supérieur et sa subordonnée, est une cause réelle et sérieuse de licenciement car il prive le supérieur de toute autorité et crédibilité dans l'exercice de ses fonctions. C'est ce que la Cour de cassation, après avoir écarté l'existence d'un harcèlement sexuel nécessairement constitutif de faute grave, estime dans un arrêt du 25 septembre 2019.

Entre 2011 et 2013, un supérieur hiérarchique a adressé des SMS pornographiques à sa subordonnée. Cette dernière, se plaignant d'abord de harcèlement sexuel, avait néanmoins répondu aux messages, et n'avait jamais invité le supérieur à cesser, adoptant par ailleurs une attitude très familière de séduction. L'employeur avait cependant licencié le salarié pour faute grave.

La cour d'appel n'a pas retenu la faute grave, estimant, au vu de l'attitude de la salariée, que le harcèlement sexuel n'était pas caractérisé. Mais, au motif que cette situation privait le supérieur hiérarchique de toute autorité et crédibilité dans l'exercice de ses fonctions, elle a estimé que ce comportement justifiait un licenciement pour cause réelle et sérieuse. C'est également l'avis de la Cour de cassation.

## Service Public d'incendie

### Les services publics d'incendie et de secours sont en droit d'intervenir sur tout le territoire de la commune, sans que puisse leur être opposé le caractère privé des voies qu'ils doivent emprunter.

Il résulte des dispositions des articles L. 1424-2 à L. 1424-4 du code général des collectivités territoriales que les services publics d'incendie et de secours sont, dans le cadre de leurs missions de protection et de secours, en droit d'intervenir sur tout le territoire de la commune, sans que puisse leur être opposé le caractère privé des voies qu'ils doivent emprunter.

Dès lors, pour apprécier les possibilités d'accès de ces services au terrain d'assiette, il appartient seulement à l'autorité compétente et au juge de s'assurer que les caractéristiques physiques d'une voie d'accès permettent l'intervention de leurs engins, la circonstance que cette voie ne serait pas

ouverte à la circulation publique ou grevée d'une servitude de passage étant sans incidence.

Par suite, en retenant, pour juger que le permis de construire avait été délivré en méconnaissance des dispositions de l'article 3 de la zone UR du règlement du plan local d'urbanisme, qu'alors que la voie de desserte du terrain d'assiette est fermée à la circulation publique, le pétitionnaire ne justifiait pas, dans le dossier de demande de permis de construire, ni avant la clôture de



**LA FSU TERRITORIALE**  
04.67.67.77.04

l'instruction, de l'existence d'un titre créant une servitude de passage permettant la desserte de son terrain par les engins d'incendie et de secours, le tribunal a entaché son jugement d'une erreur de droit...

[Conseil d'État N° 419632 - 2019-10-21](#)

## ADF - Accueil Familial

### Des pistes pour promouvoir l'accueil familial

Développé dans certains Départements, l'accueil familial des personnes âgées et des personnes en situation de handicap est une réponse de proximité et une alternative au placement institutionnel. Comment le promouvoir et lever les freins à son développement ? Une table-ronde du 89<sup>e</sup> Congrès de l'ADF, animée par Frédéric Bierry, Président du Bas-Rhin et Président de la Commission Solidarité et affaires sociales de l'ADF, a permis aux Départements d'explorer le sujet.

L'accueil familial des personnes âgées et handicapées est appelé à se développer dans les années à venir. C'est en tout cas ce que souhaitent les Départements, qui se sont penchés sur ce mode d'accueil parfois méconnu le 18 octobre 2019 à Bourges. "Pour nous, c'est le meilleur relais au maintien à domicile", a considéré Michel Autissier, Président du Cher et hôte de ce Congrès, vantant le "sur-mesure humain" d'un tel accueil.

#### Au sommaire

- du temps, de la bienveillance et "la vie normale"
- sécuriser l'accueillant comme la personne accueillie

- "inscrire l'accueil familial dans le parcours de la personne"

[ADF - Synthèse complète - 2019-10-31](#)

## Fracture numérique

### Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base

En 2019, 15 % des personnes de 15 ans ou plus n'ont pas utilisé Internet au cours de l'année, tandis que 38 % des usagers manquent d'au moins une compétence numérique de base et 2 % sont dépourvus de toute compétence. Ainsi, l'illectronisme, ou illettrisme numérique, concerne 17 % de la population.

### Une personne sur quatre ne sait pas s'informer et une sur cinq est incapable de communiquer via Internet.

Les personnes les plus âgées, les moins diplômées, aux revenus modestes, celles vivant seules ou en couple sans enfant ou encore résidant dans les DOM sont les plus touchées par le défaut d'équipement comme par le manque de compétences.

En France, le niveau global de compétences numériques est semblable à la moyenne européenne.

#### Sommaire

- L'illectronisme peut accroître la vulnérabilité sociale
  - Une personne de 75 ans ou plus sur deux n'a pas accès à Internet à son domicile
  - 15 % de la population n'a pas utilisé Internet au cours de l'année dont 64 % des 75 ans ou plus
  - 38 % des usagers d'Internet manquent d'au moins une compétence numérique, 2 % n'en ont aucune
  - Une personne sur quatre ne sait pas s'informer et une sur cinq est incapable de communiquer via Internet
  - Des compétences clivées suivant l'âge, le diplôme et le type de ménage
  - Des disparités territoriales d'équipement et de compétences
  - Les compétences des Français dans la moyenne de l'UE
  - Capacités et compétences numériques
- [INSEE PREMIÈRE N° 1780 - 2019-10-30](#)



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# On a voté !

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



## En Comité Technique

Deux comités techniques se sont tenus depuis le dernier Comprendre & Agir.

Le premier, le 5 septembre 2019, s'est avéré être un comité technique à visée « informative ». De ce fait, les trois points à l'ordre du jour n'ont pas été soumis à un vote de la part des représentants.

### Restaurant administratif d'Alco

Premier point à l'ordre du jour, il s'agissait pour l'administration de faire une présentation du renouvellement du marché public qui avait eu lieu pendant l'été.

L'administration expose que le prestataire qui a remporté ce marché, Elior, était le seul en lice, faute de dossier réglementairement rempli et retourné dans les temps par d'autres concurrents.

Le porteur de dossier explique par le menu les subtilités d'un marché public concernant la restauration collective (prix de chaque plat fixé par point, prestation imposée par la collectivité telle que valorisation des déchets, etc.).

Il en résulte ainsi un prix du repas inférieur qu'avec l'ancien prestataire, Eurest, (de 0.46 cts pour exemple pour l'œuf dur, même si l'on note une hausse pour d'autres denrées, de 0.58 cts pour deux tranches de jambon par exemple...) mais un prix d'admission qui a augmenté (d'1.13 €).

L'administration et l'élue en charge des ressources humaines, Nicole Morère, pour rappel présidente du CT, annonce alors une hausse de 30 centimes de participation du CD votée par l'assemblée délibérante le 16/09.

Nous avons rappelé l'importance d'une réflexion de cette participation à partir du « reste à payer » par l'agent et rappelé l'iniquité de cette prestation, certains agents de notre collectivité ne bénéficiant pas de lieu de restauration ou d'achat de denrées alimentaires ayant signé un conventionnement avec le CD.



## Rapport de situation comparée femmes/hommes 2019

Porté par la Mission diversité études RH égalité des chances, ce dossier fait un état des lieux chiffré de la situation en termes d'égalité femmes au sein de notre collectivité, ainsi qu'une présentation du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018.

Ce protocole, signé par la FSU, prévoit 5 axes d'action :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité, et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En raison de l'attente de nombreux textes (par exemple d'une circulaire venant préciser les modalités de mise en œuvre, du rôle, du positionnement et des prérogatives du référent égalité, d'une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et hommes et la circulaire qui en découle), le point à l'ordre du jour n'a aucunement fait l'objet d'une décision mais a permis un échange entre l'administration et les représentants du personnel sur ce bilan de situation au sein de notre collectivité.

Nous avons exprimé notre souhait que le conseil départemental s'oriente vers une mise en œuvre ambitieuse de la retranscription du protocole d'accord au niveau local et fait des propositions sur la base des revendications portées à l'occasion des élections de décembre 2018.

Nous avons également soulevé la multiplicité des enjeux du temps partiel, qui impacte principalement les femmes. En effet, du fait de l'absence de compensation par métier des temps partiels au profit d'une compensation globale, on demande aux femmes de travailler plus tout en gagnant moins.

Nous avons par ailleurs rappelé combien le morcellement des équipes (en s'appuyant sur l'exemple des STS de la DGA SD, même si la question concerne l'intégralité des DGA) complexifie la compensation des temps partiels et contraint les agents à une autocensure quant à une éventuelle demande de temps partiel sur autorisation.

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

## Rapport sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés

Porté par le même service, ce dossier également fait une présentation de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité.

Il apparaît que l'obligation d'emploi de 6% d'agents en situation de handicap est respectée et en hausse depuis 2015 (6.76% en 2018) mais que cette hausse résulte de la performance des marchés clausés.

Un article sera publié dans le prochain Comprendre & Agir autour de cette thématique.



Le second comité technique s'est tenu le 17 octobre. A l'ordre du jour de cette instance, cinq points en sus de la présentation de la mallette « T handi Quoi ? », pour faire suite au comité technique de septembre.

Cette mallette, créée par la Mission diversité études RH égalité des chances, et présentée aux membres du Comité Technique par le chargé de mission diversité, prend la forme d'un « jeu » permettant à tout un chacun d'être sensibilisé à la question du handicap par le biais de l'expérimentation.

### **DGA AT – PMO : demande d'intégration de dispositions spécifiques relatives à l'aménagement du temps partiel au sein du service DFCI-FS**

Le dossier est soumis au vote des représentants du personnel car le service se retrouve contraint de se pencher sur cette question, l'un de ses agents allant être prochainement père.

Pour rappel, le temps de travail des forestiers sapeurs est prévu par annexe au règlement de l'ARTT et est différent en période hivernale et estivale (période à laquelle ils ne peuvent prendre des congés).

Si nous avons pu déplorer l'absence de concertation avec les agents concernés par la disposition du temps partiel et regretter que l'utilisation de prestataires extérieurs soit envisagée en cas de demande de temps partiels en hausse (même si dans les faits, cela est déjà le cas pour certaines tâches), notre proposition de modification quant à la période de roulement des équipes a été prise en considération.

**Vote pour**



### **DGA AT – PMO : évolution du poste de coordinateur des visiteurs techniques vers un poste d'adjoint au chef de service du matériel et ateliers (SGMA), responsable de l'unité des visiteurs techniques**

L'évolution proposée du poste de coordinateur vers un poste d'adjoint au chef de service permet d'alléger la charge de travail de ce dernier et de clarifier les tâches du coordinateur.

L'organisation proposée apporte une lisibilité réelle aux responsabilités de chacun.

Nos demandes de modification n'ont concerné que la forme du dossier présenté : une clarification de l'organigramme. Notre demande a été entendue et c'est avec un organigramme clair qu'est venu le porteur de dossier.

**Vote pour**



### **DGA AG : Pôle des moyens – Direction logistique – Service Gestion des stocks patrimoine mobilier : création d'une unité mobilier/déménagement**

La proposition de création de cette unité spécifique résulte des activités du service qui sont en hausse constante (pour exemple, le déménagement de certains services de la DGA SD inhérent à la réorganisation est toujours en cours ; les travaux pour rafraîchissement des locaux d'Alco ont également nécessité l'intervention de ce service).

La nouvelle organisation du service telle qu'elle est proposée viendra également voir évoluer le poste de coordinateur mobilier en responsable d'unité.

Au regard de la clarté du dossier, de la nécessité de la création de cette unité et des réponses apportées par le porteur du dossier lors de la réunion préparatoire (quant au grade, RI et mobilité du responsable d'unité) nous n'avons pas eu besoin de le requestionner lors de cette instance.

Pour information, ce responsable d'unité, de grade administratif (rédacteur) ou technique (technicien) sera recruté par le biais de la mobilité interne

**Vote pour**



## DGA RH : suppression/création de poste soumise à l'avis des membres du CT

Le poste dont la suppression est soumise à notre avis est celui d'une assistante de vie au sein d'un service duquel est parti l'agent en situation de handicap qui bénéficiait de son accompagnement (un prestataire extérieur est désormais en charge d'accompagner cet agent).

L'agent dont le poste est soumis à avis pour suppression a intégré un autre service, dans le cadre d'une création de poste.

Même si nous avons pu regretter ne pas être en mesure de suivre le cheminement futur du poste, qui s'avère être supprimé dans un premier temps puis créé sous une autre forme.

**Vote pour**

## DGA RH : mise à jour du règlement des absences (formations et congé paternité et d'accueil de l'enfant)

L'objectif du service RH en présentant ce dossier est de mettre en conformité les fiches d'absence avec le règlement des absences pour formation. Elles viennent dès lors expliquer les procédures à suivre lors d'une absence pour formation.

Ces fiches rappelant le cadre légal et présentant des procédures claires, nous n'avons soulevé qu'un point : les nombreux refus de certains cadres d'absence pour formation, principalement dans des services rencontrant des difficultés d'organisation en raison d'arrêts maladie non-remplacés et des postes vacants, le morcellement des équipes venant complexifier l'organisation de services déjà fragilisés en cas d'absence que nous pourrions qualifier de « supplémentaires ».

Concernant la fiche d'absence pour congé paternité et d'accueil de l'enfant, seule l'absence de possibilité pour le père (ou la personne mariée, pacsée ou vivant maritalement avec la mère) de pouvoir fournir une simple attestation sur l'honneur en cas d'hospitalisation de l'enfant pour pouvoir bénéficier de ce congé nous semblait problématique.

Notre demande a été entendue et la modification apportée.

**Vote pour**

**Le prochain comité technique se tiendra le 28 novembre.**



# CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

## Sauveteur Secouriste du Travail

Lors du CHSCT du 10/10/19, la cheffe de service formation est venue présenter le bilan du dispositif formation prévention (sur la base d'un document transmis en amont aux membres du CHSCT).

Lors de cette séance, il a été questionné par la FSU le fait que sur le 2° semestre 2019, aucune formation Sauveteur Secouriste du Travail – SST n'a été organisée. La cheffe de service formation explique que ce dispositif de formation a été « suspendu » du fait de la directive gouvernementale qui pointe la nécessité de former 80% des agents de la fonction publique aux gestes de premiers secours d'ici à 2021 (circulaire du 2/10/18).

Il est alors rappelé à la cheffe de service formation par la FSU que ces 2 dispositifs sont totalement différents et n'ont surtout pas le même objectif ... En effet, si la généralisation de l'apprentissage des gestes de 1° secours par la formation Gestes qui Sauvent – GQS » (sensibilisation de 2h) est une bonne initiative elle ne doit en aucun cas se substituer à la formation SST (formation de 14h). Selon la cheffe de service formation, les agents qui s'inscrivaient sur la formation SST étaient surtout intéressés par les gestes de 1° secours ..... Il est alors rappelé par la FSU l'importance de communiquer sur les objectifs de formation afin que les agents puissent comprendre l'intérêt de la prévention.



.../...

De plus, la formation SST est certificative et qualifiante, elle permet aux agents de la collectivité de monter en compétence mais également d'aborder des notions importantes de prévention des risques professionnels. Ainsi une part importante de la formation est consacrée aux risques auxquels les agents sont exposés et ainsi d'aborder les notions d'accident de travail et de maladie professionnelle. Par ailleurs, ce volet prévention est également l'occasion de présenter les acteurs de prévention présents dans la collectivité ainsi que leur rôle et leurs missions.

Pour 2020, l'objectif est de proposer la formation GQS (2h) à la majorité des agents et en parallèle de poursuivre le déploiement du dispositif SST, mais dans quelle proportion ?

Lors de son intervention la cheffe de service formation nous explique que le département est déjà largement doté d'agents SST comme la réglementation le préconise (au moins 2 par sites). Il est alors pointé par la FSU que la réglementation n'a jamais défini de nombre de SST, c'est la collectivité qui a établi cette « règle » de 2 personnes par site. La réglementation préconise la formation d'un nombre « suffisant » de personnes ... selon l'appréciation de ce terme le nombre peut grandement varier !

Concernant l'initiation GQS, le service formation envisage de solliciter les formateurs SST et de proposer des interventions avec le SDIS ... à ce jour aucune modalité n'a été communiquée aux membres du CHSCT.

Sur ce point, la FSU questionne la cheffe de service formation sur l'agrément de formation sécurité civile. Cette dernière nous informe que cet agrément n'est pas demandé par la collectivité du fait d'un partenariat avec le SDIS ....

**Ce que la FSU a soulevé lors de ce bilan de formation est la place donnée à la prévention par la collectivité. En tant que représentant du personnel nommé pour siéger au CHSCT, on ne peut que regretter que la prévention ne soit pas en axe prioritaire dans le déploiement du dispositif de formation en matière de santé et de sécurité au travail !!.**



## Inquiétudes légitimes sur les travaux au STS d'Agde

Les élus du CHSCT se sont rendus dans les locaux de la STS d'Agde le 3 octobre suite à l'interpellation des représentants du personnel par les agents du site. Ceci étant dit notre visite consistait donc à apprécier aménagement des combles en faveur du STS pour « doubler » la surface de plancher. Le gros œuvre est mené par la Mairie d'Agde (le bâtiment héberge aussi le CCAS, la CAF, etc.) et les aménagements intérieurs sont réalisés par le département. Les nouveaux locaux répartis donc sur deux étages devront accueillir 30 personnels (STS, STPMI, MDA, etc.). Bien que ce sujet ait été évoqué lors du CHSCT du 10 conobre, nous n'avons pas pu obtenir des réponses précises et éclairantes sur l'ensemble des points soulevés par les élu-e-s du personnel. Aussi les membres FSU du CHSCT ont écrit à Madame a Présidente du CHSCT et insisté pour que leur soit donné des réponses précises.

Car en effet plusieurs problèmes sont posés par les agents :

- Le choix d'effectuer des travaux plutôt que d'aménager dans des locaux ailleurs dans la ville
- La continuité du service public pendant la période de travaux pendant laquelle il n'est pas prévu de déménagement provisoire de l'équipe. Les risques physiques qui peuvent en résulter sont minorés : la poursuite des travaux en proximité des zones de travail des professionnels du STS (dessus, de part et d'autre) rend totalement inconfortable l'exercice des missions de l'ensemble des professionnels. En effet quid du bruit incessant mais nécessaire que va générer les travaux ? quid de la poussière et autres désagréments ? des allées et venues des artisans avec leurs matériels ? Une cohabitation sereine nous paraît en tout cas impossible. Elle l'est d'autant moins dans le respect de l'accueil du public et de l'exercice professionnel du personnel dans des conditions décentes. Nous interrogeons aussi le choix de ne pas demander à la Mairie d'Agde de pouvoir transférer provisoirement tout ou partie du personnel sur des espaces modulaires, dits « algecos », à proximité du lieu actuel comme c'est le cas actuellement sur Alco. Pourtant au nord-est du bâtiment se trouve une zone en friche ou sont entreposés quelques panneaux d'affichages électoraux, zone suffisamment grande pour accueillir des espaces modulaires et conserver facilement à la fois les accès nécessaires en courants faibles (téléphonie et intranet) mais aussi l'organisation existante en matière d'accueil du public. Ce transfert, partiel le cas échéant, permettrait en tout cas de maintenir un bon niveau d'activité tout en offrant des conditions de travail et d'accueil du public respectueuses sur la durée totale des travaux.
- D'autres questions importantes ont été posées concernant notamment l'aménagement des combles et l'impossibilité que les bureaux puissent avoir des portes... la délimitation et l'exiguïté des espaces est aussi interrogé.

Certes le département s'acquitte d'un loyer peu onéreux auprès de la Mairie d'Agde, pour autant les travaux et réaménagements ne doivent pas se faire au détriment à la fois des conditions de travail des agents mais aussi des conditions d'accueil du public. Nous avons demandé à Madame La Présidente du CHSCT de repenser à la fois la période de travaux mais aussi la configuration future des locaux, y compris budgétairement.

Comme pour nombres de nos courriers nous attendons encore des réponses à nos questions...





# ASSISTANTS FAMILIAUX EN MOUVEMENT !

LA FSU TERRITORIALE  
[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

Dès sa création fin 2015, le SNU-TER34-FSU s'est attelé à rassembler les assistants familiaux du département pour les fédérer autour d'un cahier de revendication exigeant mais nécessaire. Il s'agissait de faire entendre la voix de ces salarié-e-s isolés souvent oublié-e-s par la collectivité départementale, en structurant notre action autour de rencontres dans le cadre d'une commission FSU exclusivement dédiée aux problématiques rencontrées par ces professionnel-les. Le travail de notre organisation a été reconnu lors des élections professionnelles de décembre dernier en nous portant largement en tête sur le scrutin de la CCP-C.

Depuis le SNU-TER34-FSU a sollicité le Président du Conseil Départemental à plusieurs reprises afin d'attirer son attention sur la situation et le statut spécifiques de la profession d'assistant familial. En décembre 2018, nous avons soutenu la revendication légitime des assistants familiaux d'avoir leur salaire versé en fin de mois en temps et en heure, comme tous leurs collègues de la collectivité. Le choix d'une gestion RH différenciée des agents ne devait pas être supporté par les collègues assistants familiaux. L'attention portée au règlement de ce problème en mobilisant l'ensemble des directions impliquées dans le processus de paye a apporté une première réponse. Aujourd'hui, malgré un loupé en avril, cette avancée semble acquise.

Aussi, à cette occasion, le Président de la collectivité départementale a dit être sensibilisé à la problématique professionnelle des assistants familiaux et a proposé qu'une « réflexion plus globale soit initiée autour du statut et des conditions de travail au sein de la collectivité départementale dont les assistants familiaux font partie intégrante ».

Sautant sur l'occasion, au cours d'un Comité Technique en mai dernier, nous avons proposé à l'exécutif départemental, à l'administration et aux élus du personnel des organisations syndicales représentatives la programmation prochaine d'un Comité Technique qui pourrait ainsi définir les grandes orientations à travailler dans le cadre de commissions de travail et d'un calendrier.

Si nous avons des propositions concrètes sur la base du cahier de revendications établi par les assistants familiaux syndiqués, notamment à l'occasion des dernières élections professionnelles, nous avons alors sollicité l'intervention de l'exécutif départemental auprès de la Direction Enfance Famille sur deux points d'actualité : le retard de paiement des frais de déplacements et la revalorisation de l'allocation d'entretien versée aux assistants familiaux pour les enfants accueillis. Celle-ci s'élève depuis 2015 à 13,55€ et n'a pas été réajustée à minima en fonction de l'augmentation du coût de la vie, contrairement à l'engagement pris lors des négociations des protocoles.

Nos relances étant restées « lettres mortes » concernant notre revendication sur l'allocation d'entretien et la création d'une commission spécifique traitant des conditions de travail des assistants familiaux, ces derniers ont décidé d'entrer dans l'action. En effet la dégradation continue de leurs conditions de travail et les réponses très insuffisantes apportées par le Conseil Départemental de l'Hérault nous ont poussés à déposer un préavis de grève pour le 10 décembre. En relais de nos revendications l'ADDAMEF 34 nous a rejoint pour former le collectif qui porte et coordonne le mouvement. Nous espérons que les autres organisations syndicales, qui lors des élections professionnelles de décembre 2018 semblaient vouloir porter des revendications identiques, appelleront à renforcer ce mouvement de grève.

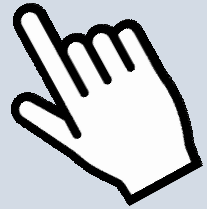
Les revendications arrêtées collectivement sont les suivantes :

- ▶ **La revalorisation significative et immédiate de l'allocation d'entretien** pour arriver au montant de 20€.
- ▶ **La révision de la procédure de suspension d'accueil** en cas de mise en cause judiciaire et/ou administrative de l'assistant-e familial-e ; mesures de maintien du salaire, assistance juridique et médicale.
- ▶ **La mise en place d'une commission permanente paritaire issue du Comité Technique** dont l'objectif sera de redonner de l'attractivité au métier d'assistant familial et définir les orientations pour une politique de recrutement ambitieuse. Cette commission travaillera prioritairement selon 3 thématiques :
  - **Les mesures salariales** : indemnité de sujétion ; prime liée à l'ancienneté et au départ à la retraite ; jours fériés/RTT ; indemnités d'attente et de suspension...
  - **Les mesures liées à l'accueil de l'enfant** : allocation d'entretien ; prestations versées pour l'enfant (argent de poche, vêtue, loisirs...) ; frais de déplacement ; revalorisation des accueils relais...
  - **Les aspects réglementaires** : un service RH pour les assistants familiaux avec de vrais moyens et compétences ; une politique de prévention (CHSCT) ; l'accès à la formation...

**Les assistants familiaux de l'Hérault ont donc rendez-vous le 10 décembre au matin devant l'hôtel du département de Béziers...**



[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)



Accéder à la



du  
Conseil  
Départemental  
de  
l'Hérault

en toute  
liberté !



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



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



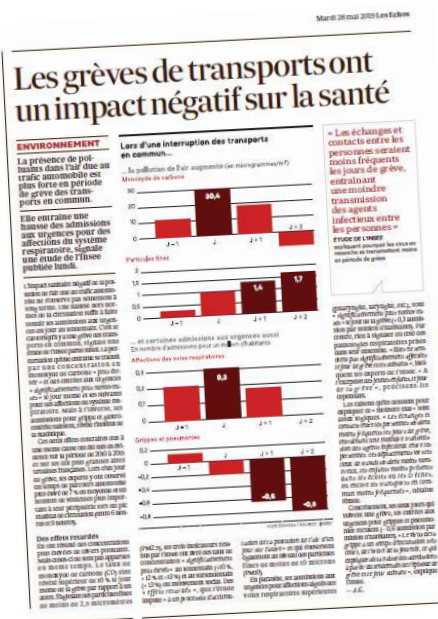
Dans *Public Opinion* (1922), Walter Lippmann indique que selon lui, pour « mener à bien une propagande, il doit y avoir une barrière entre le public et les événements ». Il conclut que la démocratie a vu la naissance d'une nouvelle forme de propagande, basée sur les recherches en psychologie associées aux moyens de communications modernes, celle de la « fabrique du consentement » (Manufacture of consent). Cette expression est reprise en 1988 par Edward Herman et Noam Chomsky dans *La Fabrication du consentement : De la propagande médiatique en démocratie* (Edition Agone). Les deux auteurs expliquent comment les médias, par l'intermédiaire de biais éditoriaux, communiquent des messages et des symboles à la population qui déforment l'information et participent au consentement de la population, parfois sans même s'en rendre compte...

## Faire grève nuit à la santé ?...

C'est en substance le message visuel envoyé par Les Echos du 28 Mai 2019 qui titrait que « Les grèves de transports ont un impact négatif sur la santé », du moins à celles et ceux qui ne s'arrêteraient qu'au titre... En réalité l'article du quotidien économique évoquait une étude de l'Insee visant à démontrer que les pics soudains de circulations pouvaient avoir un effet immédiat sur la santé. Pour le démontrer ils ont observé l'élévation du niveau de circulation automobile les jours de grève des transports en commun dans les grandes métropoles et conclut par une concentration de monoxyde de carbone « plus élevée » et des entrées aux urgences « significativement plus nombreuses » le jour même et les suivants pour des affections du système respiratoire.

Le choix du titre, délibérément accusateur du fait de grève, et qui aurait pu mentionner le lien entre pic de circulation routière et affections du système respiratoire, détourne (volontairement ?) le lecteur distrait du sens initial de l'étude de l'Insee.

Pour l'anecdote cette même étude démontre qu'à l'inverse, les admissions pour grippe et gastroentérite baissent. En effet les échanges et les contacts entre les personnes seraient moins fréquents les jours de grève, entraînant une moindre transmission des agents infectieux entre les personnes : les déplacements vers les lieux de travail seraient moins nombreux, les enfants moins présents dans les écoles ou les crèches, ou encore les transports en commun moins fréquentés. De là à titrer que « Les grèves des transports ont un impact positif sur la grippe et la gastroentérite » ?...



## Et la France découvre que même les agents publics sont parfois placardisés!

Ces fonctionnaires payés à ne rien faire ! C'est le titre du Parisien dans son édition du 23 juillet dernier et qui voulait se faire le relais d'un rapport de la Cour Régionale des Comptes sur le Centre de Gestion du Var où les magistrats recensent dans ce département « une trentaine d'agents privés d'emploi depuis 1990 », soit depuis 29 ans pour le plus ancien. Le texte parle « d'absence de postes offerts » mais aussi du « peu de perspectives d'évolution pour leur situation » qui dure depuis plus de 25 ans pour certains d'entre eux, et dans laquelle « ils perçoivent leur rémunération indiciaire sans occuper aucun emploi ». La FSU Territoriale de l'Hérault est même invité à s'exprimer au 13h de France 2 (1) sur la situation de Pérols où le Maire déplore cette situation pour un de ses agents rémunéré sans affectation depuis 12 ans, et pour lequel il accuse le CDG de l'Hérault de ne rien faire. Parce que le biais sur lequel il convenait d'aborder ce problème n'était pas l'angle prévu par le média nous avons décliné cette proposition télévisuelle qui ne consistait finalement qu'à faire du « fonctionnaire-Bashing » (on a pu constater que la chaîne s'est adressée à un autre syndicat trahi par le montage final). Ce sujet a enflammé pendant une petite semaine le petit monde médiatique toujours prêt à dénoncer la fonction publique tel les « Grandes Gueules » de RMC dont le niveau de raisonnement nous semble définitivement pauvre.



### Mais comment-est-ce possible ?

D'abord expliquons que les FMPE, pour « fonctionnaires momentanément privés d'emploi » relève d'une situation autant légale que réglementaire. Le plus souvent, les FMPE sont des agents de catégorie A, d'anciens directeurs de cabinet ou des adjoints stratégiques que les élus, après une alternance politique, ont choisi de ne pas garder et qui n'ont pas trouvé de point de chute. Cela peut parfois être des agents de catégorie B ou C dont le poste a été supprimé. Ils continuent donc de percevoir tout, puis une partie de leur salaire jusqu'à ce qu'ils retrouvent un nouveau poste. Ils ont obligation de se présenter aux éventuels entretiens qu'on leur propose et qui correspondent à leur grade et leur qualification et présenter au centre de gestion les preuves de leur recherche d'emploi.

Ensuite, au-delà des gesticulations médiatiques et des gros titres comme celui du Parisien, les FMPE ne concernent qu'un tout petit nombre de fonctionnaires, en réalité entre 500 et 1000 agents en 2011 (sur 2 millions d'agents que compte la Fonction Publique Territoriale).

Ensuite si le quidam se limite aux gros titres, au 13h de France 2 ce jour-là ou encore aux émissions de RMC, il n'apprendra rien de plus que le contenu du titre et conclura de manière péremptoire que vraiment les fonctionnaires sont des fainéants. En présentant le fonctionnaire seul responsable de sa situation, on occulte le fait qu'ils sont d'abord victimes de la situation. En effet, dans le monde réel ces agents pointés du doigt dans le Var viennent souvent des milieux sportifs ou associatifs (et embauchés par les politiques d'alors...) mais aussi

des agents encartés au Parti Communiste ou dans des syndicats. Ils ont été remerciés par le pouvoir politique lors de privatisations d'activités de service public et depuis aucune collectivité de ce département n'a souhaité les reprendre au regard de leur pedigree politique ou syndical. On notera d'ailleurs cette remarque d'un élu local : « Personne ne voulait des communistes de La Seyne ! Les villes de droite ne souhaitaient pas faire entrer le loup dans la bergerie ». Donc à défaut de fonctionnaires fainéants sont posés en réalité les problèmes d'embauches par cooptation et de mise au placard discriminantes. Mais ça les médias n'en parleront pas...

Alors finalement c'est un média du net qui en parle le mieux : « Dans la fonction publique comme dans les entreprises privées – ce dont les “grandes gueules” ne parleront jamais, bien évidemment – des salariés se font “placardiser”. Solution pratique des managers pour éviter d'affronter les problèmes, la placardisation consiste à mettre les gens à un poste bidon, qui peut d'ailleurs être très bien payé, et on les laisse dépérir : on aurait tort de jalouser ces personnes “payés à rien faire”, de s'imaginer qu'elles passent leur journée à pêcher la truite et à siffloter les mains dans les poches. Dans ce pays qui a fait du travail la valeur suprême, être payé pour être oisif est une souffrance : le “bore out” provoque stress intense, dépression et pathologies dont on ne se remet parfois pas... »



(1) [https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/recherche-d-emploi/fonction-publique/collectivites-la-remuneration-des-fonctionnaires-fantomes-suscite-la-polemique\\_3548099.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/recherche-d-emploi/fonction-publique/collectivites-la-remuneration-des-fonctionnaires-fantomes-suscite-la-polemique_3548099.html)

(2) <https://www.frustrationlarevue.fr/mieux-vaut-etre-paye-a-ne-rien-faire-quete-payee-a-faire-de-la-merde/>



## Votre assurance va augmenter en 2020 : c'est la faute des gilets jaunes !

Dans son édition du 26 septembre 2019 le quotidien économique Les Echos associe une photo d'un véhicule incendié par les Gilets-Jaunes avec ces derniers en fond pour un article titré : « Hausse de tarifs en vue pour l'assurance-habitation et auto en 2020 ». Le réflexe de notre cerveau reptilien nous amène immédiatement à faire l'association entre les véhicules et radars détériorés et incendiés lors des séquences de manifestations des Gilets-Jaunes en 2018-2019 et une hausse des indemnisations en conséquence. Et bien pourtant il n'en est rien si on lit l'article...

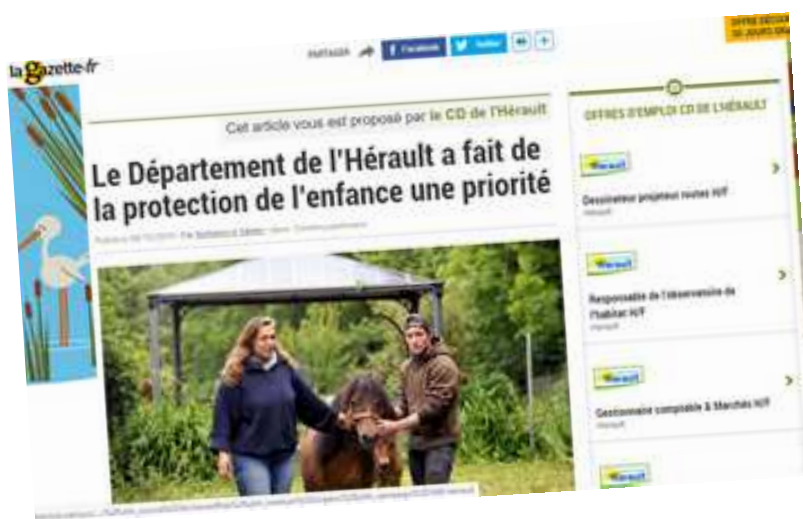
En effet il est identifié deux grandes causes à cette hausse prévue :

- La baisse des taux d'intérêt : les indemnisations versées sous forme de rentes aux victimes sont actualisées avec les taux d'intérêt. Quand ceux-là baissent, les provisions doivent augmenter, cela a donc un impact sur le prix des dossiers corporels et se répercute forcément dans les tarifs).
- « L'inconnue de la sécheresse » qui a un impact considérable sur les indemnisations des habitations (fissures, événements climatiques exceptionnels, etc...).

Les Gilets-Jaunes ne sont abordés que pour indiquer au lecteur que malgré les « nombreux véhicules ont été incendiés lors des mouvements des « gilets jaunes » [...] la fréquence des sinistres en assurance automobile est globalement en baisse »... Pourtant le choix d'association titre-image dit bien autre chose et stigmatise les mouvements sociaux...

## La Gazette a choisi la retraite par capitalisation

S'il ne faisait pas de doute sur l'obédience libérale d'une revue qui vit surtout d'argent public, elle publie en juillet dernier un bel article prônant la prudence en matière de retraite et en déroulant un tapis rouge à la capitalisation en laissant la part belle au système Préfon. On aurait préféré lire que le problème des retraites ne se pose vraiment que si les salaires sont insuffisants, ce qui est évidemment le cas en ce qui concerne les agents de la fonction publique qui vivent depuis presque 10 ans le gel du point d'indice. Mais jamais en retard d'une mauvaise idée et alors qu'une réforme contestée pointe le bout de son nez la Gazette appelle ses jeunes lectrices et lecteurs à la docilité en leur proposant d'ores et déjà d'emprunter les chemins tortueux de la capitalisation. Au passage cela en dit long sur la confiance des « experts » dans les bénéfices d'une telle loi pour les agents publics...



## Protection de l'enfance : le Département de l'Hérault fait de la com sa priorité !

Le 28 octobre 2019, sur le magazine La Gazette des Communes est publié l'article le plus improbable qui soit, intitulé « Le Département de l'Hérault fait de la protection de l'enfance une priorité » (1).

Un titre à faire s'étouffer les professionnels de la DGA-SD !

Mais il y a pire que le titre de cet article : son contenu !

Une fois passé la partie consacrée à Catherine Fenelous, assistante familiale à Fraisse-sur-Agout dont nous ne remettons jamais en question les compétences humaines et professionnelles (car celles et ceux qui ont eu la chance de travailler avec elle reconnaissent que les propos élogieux sont bien à la hauteur de la réalité de cette professionnelle), c'est l'effacement le plus complet, tant sur la forme que sur le fond.

Sur la forme d'abord, comment ne pas être interpellé par le côté « bisounours » de cet article d'autopromotion ? (car la Gazette vend des espaces numériques pour que chaque collectivité qui en a les moyens puissent faire la promotion de son action...)

Jessica et ses enfants qui ont su se retrouver grâce à une prise en charge par l'ASE ou Hanan qui a su se construire grâce aux dispositifs de la protection de l'enfance dressent le portrait d'un conseil départemental engagé auprès des mineurs qui lui sont confiés.

L'élue en charge de l'enfance et de la famille, qui vend un Conseil Départemental présent au quotidien auprès des mineurs qui lui sont confiés. **Grâce aux sacrifices de qui et de quoi ? de ça pas un mot ?**

Le chef de service d'une maison d'enfants qui met en évidence le souci d'accompagner les mineurs accueillis dans leur développement en prenant en considération les actes de la vie quotidienne.

Qu'il est fort notre Conseil Départemental ! Qu'il est bienveillant !

On est alors bien loin de la réalité dénoncée par Lyes Louffok et mis en image dans le documentaire «Enfants placés : Les sacrifiés de la République » ou le département de l'Hérault s'illustre particulièrement par son « dilettantisme »... Lorsque l'on sait que 40% des adultes SDF passés pendant leur minorité dans un dispositif de l'ASE ou encore des que près de 200 mineurs de notre département confiés sur décision judiciaire **sont** toujours chez leur parents **ou isolés dans une chambre d'hôtel** faute de lieu d'accueil.

Si le Département de l'Hérault voulait faire la réalité de sa gestion de la protection de l'enfance il aurait été contraint d'interviewer des travailleurs médico-sociaux qui auraient fait valoir combien il est ardu de mettre en œuvre des mesures de protection ordonnées par le magistrat lorsque les prestataires de service que sont les MECS mettent en place des procédures d'admission à rallonge ou lorsqu'il manque plus de 200 places d'accueil ; combien il est difficile d'exercer ses missions dans une collectivité qui assume d'être hors légalité en ne mettant pas en place les commissions pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles d'examen de la situation des enfants confiés à l'ASE ; combien ils peinent à concilier vie personnelle et vie professionnelle tant leur charge de travail ne correspond pas au cadre horaire légal de travail et est alourdie par celle de leurs collègues non-remplacés pendant leurs arrêts pour maladie ou lorsqu'ils ont quitté leur poste ; ou encore combien ils se mettent en danger en cumulant les risques psycho-sociaux dans le cadre de leur exercice de travail (pour rappel, le burnout touche en priorité les travailleurs du secteur social (2)).



Plusieurs assistants familiaux auraient également pu mettre en évidence les dysfonctionnements de l'ASE (dont certains sont mentionnés dans des décisions judiciaires) et les difficultés liées à leur profession.

Car être assistant familial au Conseil Départemental de l'Hérault, c'est parfois changer trois fois par an d'éducateur référent pour les mineurs qu'on a en accueil (quand il y a un éducateur vu qu'ils ne sont pas souvent remplacés lorsqu'ils sont en arrêt maladie ou lorsqu'ils ont quitté leur poste) ; c'est devoir lutter au quotidien pour que les responsabilités qui ne sont pas les nôtres soient portées par qui de droit (les responsables enfance-famille ; la direction enfance/famille) ; c'est bénéficier d'une rémunération au rabais (indemnité d'entretien en-deçà du coût de la vie, pas d'indemnité pour

l'anniversaire de l'enfant accueilli, pas de lisibilité des conditions d'attribution des indemnités de sujétion, etc), c'est être considéré comme des salariés de seconde zone (dont les conditions de travail au quotidien ne sont pas traités en instance paritaire à l'instar des autres salariés de la collectivité) ; et c'est être traité comme des présumés coupables en cas d'accusation grave (retrait de tous les enfants accueillis, fin du versement du salaire au profit d'une indemnité d'attente pendant trois mois, puis plus rien, pas d'assistance juridique, etc.).

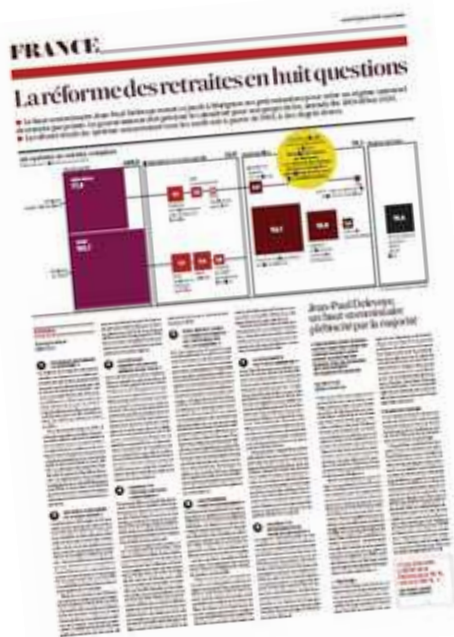
**Si la protection de l'enfance était une priorité du département de l'Hérault, les assistants familiaux du département, acteurs majeurs de la protection, ne seraient pas pour la première fois en grève le 10 décembre !**

**Alors non, le Département de l'Hérault ne fait pas de la protection de l'enfance une priorité !**

**Si cela était le cas il se doterait de tous les moyens nécessaires pour permettre à ses agents de travailler dans des conditions dignes, mais surtout, il n'aurait pas besoin de faire sa publicité sur internet.**

(1) Disponible à l'adresse : <https://www.lagazettedescommunes.com/645084/le-departement-de-lherault-a-fait-de-la-protection-de-lenfance-une-priorite/>  
 (2) Cf. l'étude de l'assurance maladie de janvier 2018 : *Santé travail : enjeux et actions*





« De toute façon j'aurai pas de retraite... », « Les retraités actuels et ceux qui partiront d'ici 2025 ne seront pas concernés... » :

Des éléments de langage pour mieux manipuler...

Combien de fois avons-nous entendu des jeunes (et moins jeunes) collègues de la collectivité dire « oh moi de toute manière, à l'âge que j'ai, je n'aurai pas de retraite, alors bon je ne me sens pas trop concerné... ». Ah bon ? Ils ont donc prévus de mourir sur leur lieu de travail ou de vivre de mendicité une fois arrivés à l'âge où leur employeur les remerciera des bons, loyaux et peu couteux services qu'ils auront rendus ?

Considèrent-ils que la partie de salaire socialisé qu'ils perçoivent chaque mois (appelé cotisations) ne doit jamais leur être restituée sous une autre forme (maladie, vieillesse, retraite, etc.) ? Alors que la plupart d'entres-nous éprouvont de grandes difficultés à s'acquitter de nos charges, loyers, crédits habitations et voitures pouvons-nous penser sérieusement que nous sommes en capacité de faire face à une capitalisation de ce qui constituerait tout ou partie de notre retraite ? (épargne retraite, capitalisation, etc.).

Derrière ces discours potaches, aussi naïfs que dépourvus de sens, c'est de l'abandon de tout ce qui fait communauté et solidarité, au travers de la protection sociale, que nous rejetons.

L'autre affirmation relève plus de l'élément de langage martelé par les pseudos experts des chaînes infos : les retraités actuels et celles et ceux nés avant 1963 ne seraient pas concernés. Nombreux sont ceux qui à l'écoute de cette affirmation se sont réjouis d'avoir dépassés les 56 ans ou encore pestés d'être dans les mailles du filet médiatique. Mettons tout le monde d'accord : cette affirmation est fausse car nous sommes tous concernés ! Et oui non seulement les retraités actuels et futur retraités des 5 années à venir seront concernés dès 2025 mais ils sont déjà concernés depuis le début du quinquennat de Macron puisqu'ils paient l'équilibre du système !



En effet JP Delevoye est très clair dans son rapport : le système actuel doit être à l'équilibre financier au 1<sup>er</sup> janvier 2025 lors de la mise en place du système universel. Or, sous l'effet des exonérations patronales qui ont bondi depuis quelques années, le système de retraite est en déficit malgré les réformes réalisées. Ce déficit a été de 1,1 Md€ en 2017 et de 1,6 Md€ en 2018. Il devrait être de 4,4 Md€ en 2019 et atteindre 4,1 Md€ en 2020...

Or, pour rentrer dans les clous en 2025, Emmanuel Macron a trouvé la solution : après une campagne bien orchestrée sur « le niveau de vie des retraités supérieur à celui de l'ensemble des français », il restait qu'à ponctionner les retraités, et qualifier les réticents d'égoïstes !

Le moyen ? Désindexer totalement les pensions et ne décider que de faibles augmentations très inférieures à la hausse des prix ! C'est ce qu'il a fait dès 2017, avec une hausse moyenne des pensions de 0,2 % en 2017 pour une hausse moyenne des prix de 1 %, de 0,6 % en 2018 (effet report) contre 1,6 % pour les prix, de 0,3 % en 2019 contre une hausse prévue de 1,3 %. Et cela va continuer en 2020 avec 0,3 % pour une partie des retraités qui perçoivent une retraite supérieure à 2 000 € bruts.

Il faut savoir que 1 % de moins sur le taux de revalorisation, ce sont 3,15 Md€ d'économies pour le système de retraite. Cela va donc très vite... et la perte perdurera ad vitam aeternam ! **Ainsi, Emmanuel Macron et son gouvernement ont volé aux retraités près de 17 Md€ en 3 ans auxquels il faut ajouter 7,5 Md€ pour 2018 et 2019 suite à l'augmentation de la CSG, ce qui donne un racket gouvernemental sur les retraités de plus de 24 Md€ !** Voilà comment le Gouvernement pense atteindre ses objectifs d'équilibre en 2025 !

**Mais cela ne s'arrête pas là. En effet TOUS les retraités seront concernés en 2025 par le taux de revalorisation des pensions !**

Leurs pensions ne seront pas recalculées à partir du nouveau système, mais elles seront indexées sur la « valeur de service » du point retraite du nouveau régime dont l'évolution prendra en compte non seulement celle des prix, mais aussi celle de la situation économique du pays et celle de l'espérance de vie.

Les économistes sérieux (oui il en existe !), et même le Conseil d'orientation des retraites (COR), soulignent la baisse considérable du taux de remplacement dans les années à venir et l'appauvrissement continu des retraités au fur et à mesure de l'avancée en âge ! Et avec le nouveau système cela ne devrait pas s'améliorer.

**La « Clause Grand-Père » en cerise sur le gâteau**

Chacun comprendra qu'une déclaration affirmant que nombres de personnes ne seraient pas concernées ne résulte pas d'une simple erreur d'analyse, mais plutôt d'une volonté de brouiller les pistes et d'obtenir un certain niveau d'acceptation et de renoncement en vue des luttes annoncées contre ce projet, et en premier lieu celle du 5 décembre. C'est l'utilité de distiller dans les médias l'éventualité d'une clause d'antériorité (appelé clause « Grand-Père » et qui consisterait à ne mettre en place ce nouveau système que pour les nouveaux entrants sur le marché du travail en 2025. Si dans tous les cas nous paierons même dans ce cas l'équilibre du système, est une désinformation de plus pour tenter de désamorcer le mouvement social qui s'annonce. Devons-nous croire que le Gouvernement actuel prévoit la mise en place d'une mesure qui va concerner les partants à la retraite en 2070 ?...



A graphic with a large number '5' inside a green circle, followed by the text 'RAISONS D'ÊTRE LÀ'. Below it, it says 'LE LA FSU TERRITORIALE www.fsu.fr'. There are several colored boxes with text:
 

- Refuser la fin de la solidarité intergénérationnelle !
- Refuser un système qui pénalise encore davantage les retraités de femmes
- Exiger de vivre dignement après le travail !
- Estimer que les progrès économiques servent la protection sociale de chacun comme de tous !

 At the bottom, it says 'Toutes et tous en grève le 5 décembre' and 'Manifestation départementale à Montpellier 10h30 au départ du Peyrou'. There is also a small logo for 'F.S.U.' and a QR code.

**Toutes et tous en grève le 5 décembre**

**Manifestation départementale à Montpellier 10h30 au départ du Peyrou**



## L'adaptation nécessaire au changement climatique

**L'ADEME recommande aux collectivités de réaliser un diagnostic de leur vulnérabilité au changement climatique**

Les conditions climatiques évoluent de manière significative et rapide et ce phénomène va s'accroître au cours du XXI<sup>ème</sup> siècle. Pour les organisations comme pour les citoyens, il est nécessaire de s'adapter pour rendre notre société plus robuste et résiliente. L'ADEME publie ce jour un avis sur l'adaptation au changement climatique. Cette adaptation va nécessiter des investissements ou des changements de modèles d'affaire, mais passe également par des changements de comportement.

### Une prise de conscience nécessaire pour anticiper

Il est temps d'agir et d'anticiper ces changements futurs, car les mesures d'aujourd'hui sont trop souvent prises dans l'urgence en réaction aux catastrophes naturelles ! L'Avis recense des exemples de bonnes pratiques, généralement source de co-bénéfices pour la société. Certaines actions, comme la maîtrise des consommations d'énergie ou d'eau, permettent à la fois d'atténuer notre impact sur le changement climatique et de devenir plus résilient face aux évolutions du climat.

### De nombreux outils et méthodes disponibles

**L'ADEME recommande aux collectivités et entreprises de réaliser un diagnostic de leur vulnérabilité au changement climatique** pour identifier les risques pesant sur les territoires et sur les organisations sociales et économiques. Ce diagnostic doit être élaboré avec l'ensemble des parties prenantes pour permettre d'identifier les actions à

mettre en œuvre et leurs co-bénéfices, ce qui facilite leur appropriation et leur financement.

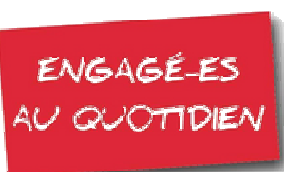
**Une nécessité, mais aussi une opportunité économique et sociale**  
L'adaptation au changement climatique peut représenter une opportunité pour les territoires et les entreprises. Certaines activités économiques sont particulièrement affectées par ces changements et doivent par conséquent non seulement adapter leur activité mais également prendre en compte ces changements en réduisant leur impact sur l'environnement. L'adaptation est intrinsèquement porteuse de transformation des territoires, d'innovations techniques, organisationnelles et sociales.

### Les acteurs français et l'adaptation au changement climatique à l'international

L'ADEME a dressé, en partenariat avec l'AFD et l'ONERC, un premier panorama des acteurs français de l'adaptation au changement climatique à l'international et a formulé des recommandations sur le positionnement de l'offre française. Cette étude a pour objectif de permettre une meilleure mutualisation des ressources et la mise en réseau de ces acteurs. En effet, l'échange de bonnes pratiques est une démarche essentielle pour faire face aux défis climatiques et environnementaux.

Cette étude est l'occasion de mettre en lumière quatre recommandations stratégiques déclinées en recommandations opérationnelles, visant à mieux coordonner, positionner et valoriser l'offre et le savoir-faire français en matière d'adaptation au changement climatique à l'international.

<https://www.ademe.fr/etude-acteurs-francais-ladaptation-changement-climatique-a-international>



**LA FSU TERRITORIALE**



04.67.67.77.04

## Les cadres et la charge mentale

**20% des cadres pensent à leur travail en faisant l'amour !!**

C'est très sérieux, la preuve ça vient de l'IFOP... c'est du moins extrait d'une étude plus sérieuse intitulée : « charge mentale : comment le travail empoisonne notre vie privée ».

### Le constat

Le boulot s'immisce partout dans notre vie privée. 95% des cadres pensent à leur travail le soir à la maison (60% "souvent"), 94% le week-end, 62% en faisant du sport, 20% en faisant l'amour. Les enseignements principaux La cause : les cadres vivent le "syndrome du vase qui déborde". 81% des cadres affirment avoir globalement plus de choses à faire qu'avant, 74% recevoir trop de messages électroniques, 77% avoir "trop de tâches à gérer en même temps". Au hit-parade des plus pénibles : la gestion des mails et la fréquence des réunions (63%), ainsi que la gestion des notes de frais (41%).

### Les conséquences

Cette charge mentale professionnelle est dangereuse pour la vie personnelle, familiale et conjugale (voire la santé) des cadres. Ceux qui pensent très souvent au travail en rentrant chez eux sont 75% à éprouver "souvent" des problèmes de sommeil, 57% à connaître des tensions dans leur couple du fait de leur travail tandis que 73% "souvent" des difficultés à concilier vie pro et vie perso. Le fléau de la charge mentale professionnelle est universel : les provinciaux sont autant touchés que les Parisiens (60% pensent "souvent" au travail le soir contre 59% à Paris), et le sujet concerne presque autant les hommes (58%) que les femmes (64%).

<https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/CPcharge mentaledef.pdf>





**S**uite à l'invitation du président du Conseil Départemental de rencontrer les organisations syndicales de la collectivité en vue d'engager des négociations visant à valider un futur protocole d'accord, dans le cadre du dialogue social, une première rencontre s'est tenue le jeudi 3 octobre, à 8h00 à Alco.

Etaient présents Kleber Mesquida, président du Conseil Départemental, Nicole Morère, Vice-présidente auprès des RH, Thierry Negrou, directeur de cabinet, Daniel Perrissin, DGS, Martine Noël, DGA-RH et deux représentants des organisations syndicales FSU, CFTD, FO et SUD.

En amont de cette rencontre, c'est par voie de lettre ouverte que notre section a fait connaître ses axes prioritaires à revendiquer (1). Ces axes, bien évidemment, sont ceux que nous avons portés ensemble dans le cadre de notre revendicatif électoral en décembre dernier : l'égalité femmes/hommes, les rémunérations et le pouvoir d'achat que nous avons toujours inscrit dans un souci d'écologie au travail.

Un protocole, par définition, c'est un document portant le texte d'un engagement, d'un accord entre la collectivité et les OS.

Aussi, cette première rencontre devait, tout au moins l'espérons-nous, faire l'objet d'une présentation de la part de l'administration et de l'exécutif départementaux des « bases » de négociations, des propositions d'amélioration des conditions de travail, de rémunérations....

(1) <http://www.snuter34fsu.fr/2019/09/24/la-fsu-rencontre-kleber-mesquida-le-3-octobre/>

Au lieu de cela, cette première rencontre a été l'occasion pour le président du Conseil Départemental d'évoquer les obligations qui s'imposaient à la collectivité dans le cadre du Contrat de Cahors (le pacte financier entre l'État et les collectivités territoriales, inscrit dans la loi de finances 2018-2022), l'effet ciseau et le budget de la collectivité.

Ainsi, conformément à la revue de détail de rentrée qu'il avait tenu devant la presse le 13 septembre dernier, le président du Conseil Départemental a rappelé la projection pour 2020 d'un dépassement de 26 millions € du coût de fonctionnement (et donc d'une amende de 26 millions qui sera prélevée des recettes sur la taxe foncière sur le bâti en précisant

l'anticonstitutionnalité de cette procédure). Il justifie ce dépassement de 26 millions par la hausse de bénéficiaires d'AIS (Allocations Individuelles de Solidarité, en clair : RSA, APA et PCH), dépenses obligatoires pour lesquelles l'État continue à verser la même dotation qu'il y allouait l'année du transfert de cette compétence, obligeant le CD à assumer 210 millions € par an.

S'y ajoutent 16 millions € de baisse de dotation de l'État, par an, soit une baisse de 86 millions depuis 4 ans, ainsi que la suppression de la perception de la taxe foncière sur le bâti qui sera reversée aux communes pour compenser la suppression de la taxe d'habitation. La suppression de la taxe foncière sur le bâti sera compensée par le reversement d'un certain pourcentage (non-indiqué) de la TVA, induisant une perte de dynamisme et d'autonomie de la collectivité.

Concernant les raisons de notre rencontre, pas grand-chose, si ce n'est pour indiquer que « rien n'est tracé », qu'il envisage un protocole d'une « certaine durée » (qui pourrait perdurer au-delà des élections de 2021). Le montant de l'enveloppe consacré à ce nouveau protocole n'est pas déterminé et sera calculé « en fonction d'une analyse de la situation » (gardons à l'esprit que « calculé » ne signifie pas « accordé »...)

Questionné à plusieurs reprises sur son positionnement quant au recours aux agents contractuels (dans le cadre de la loi dite de rénovation de la fonction publique, pour laquelle un courrier intersyndical lui a été adressé en juin dernier et auquel nous sommes toujours en attente de réponse...), le Président indique ne pas être « dans l'esprit de recourir aux contractuels sauf pour des missions temporaires », dans le cadre de métier qui n'existerait pas dans la fonction publique territoriale (mais donne pour exemple le métier d'ingénieur chimiste, ce qui n'a aucune pertinence dans notre collectivité) ou dans celui qui s'apparente à une période d'essai (ce qui est déjà le cas dans notre collectivité...), tout en indiquant

paradoxalement être « attaché à la notion de fonction publique et au statut de fonctionnaire ».

Concernant les axes revendicatifs exposés, nous avons rappelé avoir adressé une lettre ouverte de nos revendications. Le président semble en prendre connaissance alors que nous en exposons les grands axes (égalité femmes/hommes,

rémunération, pouvoir d'achat, écologie au travail). Lorsque nous développons, dans le cadre du revendicatif égalité femmes/hommes, la demande de suppression des plages fixes et variables de Chronos, la DGA-RH informe que la MDS de Béziers expérimentera l'aménagement des horaires.

En sus des points exposés dans notre lettre ouverte, nous évoquons la question des mobilités et de la nécessité que cela puisse s'inscrire dans le cadre des CAP, celle des ratios à 100% (revendication que nous avons portée dans le cadre des élections pour les CAP).

De plus, concernant le dialogue social nous avons formulé nos vœux à ce qu'il puisse tendre vers davantage de considération des partenaires sociaux de la part de l'exécutif et de l'administration, prenant pour exemple les multiples courriers adressés et qui majoritairement n'ont eu aucune réponse, citant les assistants familiaux pour étayer notre propos.

.../...



Lorsque nous détaillons le contenu de nos axes revendicatifs, nous notons des points de convergence avec des revendications portées par d'autres organisations syndicales, notamment sur le champ de l'amélioration du pouvoir d'achat des agents et l'action sociale, par la création d'un COS. Nous développons la hauteur minimale de subvention envisagée et présentons certaines exigences (chèques vacances, participation financière pour la pratique d'une activité de loisirs, fond d'action sociale, etc.).

**En somme, cette première rencontre n'a été qu'une exposition d'axes revendicatifs par chacune des OS présentes et aucunement une ébauche de travail. Les dates du 22 novembre et 11 décembre sont retenues, ces nouveaux temps de rencontre devant permettre à l'administration de lister en amont les propositions des OS et de les classer par thématiques.**

La veille de la seconde rencontre, nous avons été destinataires d'un document intitulé « projet de sommaire » comprenant 5 points qui sont un croisement du travail initié en avril 2016 avec les OS représentatives à cette date et les professions de foi déposées par les OS dans le cadre des élections professionnelles de décembre 2018 :

### 1. Dialogue social et charte sur le droit syndical

- A. L'organisation du dialogue social
- B. Une charte du droit syndical

### 2. Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- A. Orientations réglementaires
- B. Autres dispositions

### 3. Qualité de vie au travail

- A. L'action sociale
- B. La prévention
- C. La concertation participative (réorganisation, management...)
- D. La conciliation vie privée et vie professionnelle

### 4. Responsabilité environnementale de la collectivité

- A. Les bâtiments
- B. Les transports
- C. Les marchés

### 5. Promotion et valorisation des parcours

- A. Les orientations générales en matière de promotion (Loi de transformation de la fonction publique)
  - i. Règles CAP
  - ii. Règles mobilité et parcours professionnels
  - iii. Formation

- B. La valorisation des parcours (métiers, attractivité de la collectivité, expertise)

Mme Morère, vice-présidente aux RH a précisé une volonté affirmée de l'exécutif d'aboutir en juin 2020 à une signature d'un nouveau protocole et donc de la nécessité d'une validation du sommaire avant fin décembre 2019. Il n'y a aucune enveloppe budgétaire définie dans le cadre de l'exercice budgétaire de 2020 qui sera voté par l'assemblée départementale le 10 décembre

prochain. Le DGS précise que le Président attend le déroulement des prochaines réunions pour annoncer un chiffre et que l'échéance de juin pour la signature serait également celle du vote du budget supplémentaire.

Les mesures qui seraient mise en œuvre en priorité seront celles qui s'imposent légalement à savoir « égalité femme/homme » et les règles RH telles que prévues dans la loi de la destruction de la fonction publique, soit en décembre 2020 après avis soumis au comité technique.

**Concernant la rencontre future du 11 décembre, il a été demandé à chacune des OS de détailler de façon concise les axes que nous concevions à chaque partie et point tel qu'indiqué dans le sommaire proposé.**

**Nous réaffirmons notre volonté d'aboutir à un accord dont les mesures doivent être concrètes et conséquentes pour tous les agents (es) de la collectivité, reposant avant tout sur la qualité de vie au travail, de l'égalité femme/homme et des rémunérations.**



# Ce que la catastrophe industrielle de Lubrizol nous dit du service public de l'environnement

Photo : Daniel Briot

La FSU du Ministère de l'Environnement, le SNE-FSU, n'a pas souhaité s'exprimer immédiatement sur la catastrophe industrielle de Lubrizol à Rouen survenue fin septembre. Elle ne souhaitait pas « en rajouter sur la confusion qui a régné jusque-là aux différents niveaux de l'Etat, tant en terme de communication officielle que de gestion de la crise. Avec pour conséquence une décrédibilisation de la parole de l'Etat en matière d'environnement ».

Si le risque zéro n'existe pas il appartient cependant à l'Etat de tout mettre en œuvre pour prévenir et amenuiser ce risque. Or, le syndicat SNE-FSU constate que cet accident tragique, qui n'est malheureusement pas un accident isolé cette année, interroge sur la réorientation de l'inspection des installations classées, pour remettre la protection de l'environnement et des populations avant la prise en compte des enjeux industriels.

Il dénonce aussi des moyens en baisse constante. En effet depuis 2017, chiffres à l'appui, les effectifs des services consacrés au programme risque ne cessent de diminuer. Pire, la courbe de réduction marque une inflexion entre 2019 et 2020, signe d'accentuation de la baisse.

Pourtant Elisabeth Borne, Ministre de la transition écologique et solidaire, indique au journal « Le Monde » du 4 octobre 2019 qu'il n'y aura pas de baisse des effectifs des inspecteurs des installations classées l'an prochain. Le syndicat SNE-FSU émet de sérieux doutes sur le plan triennal 2020 – 2022. En effet, si l'action de prévention des risques technologiques et des pollutions est préservée, quelles autres missions seront sacrifiées pour compenser et répondre au schéma d'emplois du Projet de Loi de Finance 2020 ? La prévention des risques naturels et hydrauliques ? La prévention des risques liés aux anciens sites miniers ? Jusqu'aux prochaines inondations meurtrières ?

Le souvenir des dernières inondations de l'Aude et de leurs conséquences mortelles et celui de l'impact de l'ancien site minier de Salsignes se sont-ils déjà à ce point estompés ? Et qu'en est-il des lieux de stockage du matériel des plans Polmar Terre alors qu'ils ont été mobilisés pour protéger la Seine de la pollution ?

Lorsque l'on sait que le premier objectif indiqué par la Ministre de la transition écologique et solidaire lors du comité technique ministériel budgétaire du 27 septembre dernier était de « contribuer à l'effort de réduction du déficit public » et que, depuis au moins cinq ans, ce ministère est le premier ministère contributeur en suppression d'emplois publics, nous avons toutes les raisons de nous inquiéter des résultats d'une telle politique.

La FSU met en garde contre cette dynamique régressive qui crée un réel risque de se priver de l'expertise nécessaire à la bonne appréhension des enjeux, à l'élaboration de programmes d'actions garants de l'intérêt général, à une aide indépendante des pressions, à la gestion rigoureuse des procédures d'autorisation et au suivi des autorisations données.



## Une illustration tragique des effets négatifs de la préfectoralisation

La FSU n'a de cesse de dénoncer le mouvement en cours de préfectoralisation. Le pouvoir de décision est confié au préfet de département et/ou de région qui, proche des territoires et de leurs acteurs, est soumis à toutes les pressions notamment celles des industriels qui brandissent la menace de suppression d'emplois ou la fermeture de sites. L'injonction forte du plus haut niveau de l'Etat « d'accompagner » les projets de développement économique place leurs prises de décision dans une réflexion à court terme, et les éloigne clairement de la responsabilité de surveiller les établissements industriels dans la durée.

Existe la possibilité, donnée officiellement, de déroger à la réglementation, interprétation des textes de lois, décrets de simplification... : toutes les dérives sont possibles ! Aujourd'hui, les agents des services et établissements se retrouvent déjà confrontés à la dérive de décisions prises en contradiction avec leur expertise de terrain.

## Un mouvement de simplification des procédures contreproductif

Les effets négatifs de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance n'auront hélas pas tardé à se manifester. Le gouvernement ne cesse de clamer qu'il faut simplifier les procédures. Les services de l'Etat doivent « accompagner » les projets.

Sites classés, espèces protégées, dérogation au débit réservé, les simplifications (qui signifient en réalité déréglementations) et dérogations se multiplient, la FSU a dénoncé ceci à plusieurs reprises depuis février 2018 sans obtenir de réponse à ses courriers.

Concernant les installations classées, il apparaît plus simple de relever les seuils et de déclasser les régimes de la nomenclature que de conforter l'autorité environnementale. En effet, le vaste plan de remontée des seuils ICPE (1) engagé en 2008 et accéléré par votre ministère n'avait pour but que l'allègement des contrôles. Au prétexte d'une simplification des procédures, l'assouplissement considérable de la réglementation en matière d'autorisation environnementale a ainsi permis au préfet de Seine-Maritime d'autoriser une extension de stockage pour l'entreprise Lubrizol sur le site de Rouen en janvier 2019, sans évaluation environnementale ! On connaît maintenant les conséquences toxiques de ces allègements.

La veille de la catastrophe industrielle de Lubrizol, le Premier ministre annonçait cinq mesures pour accélérer les projets industriels dans les territoires, celles-ci visant à alléger les règles en matière d'environnement...

.../...

## Une instabilité chronique des services

A la réorganisation permanente à laquelle sont soumis tous les services du ministère depuis 10 ans s'ajoute le dernier étage initié par les récentes circulaires du premier ministre de juillet 2019 : les services centraux sont dépouillés d'effectifs et de missions pour, nous dit-on, renforcer l'échelon départemental. Déjà exsangue, il n'est pas certain que ce « renfort » soit pérennisé pour des questions d'austérité budgétaire. Ce transfert est par ailleurs à somme nulle, ce qui nécessitera des ponctions sur l'échelon régional. Comment exercer correctement nos missions avec des réductions d'effectif récurrentes ?

Ces changements continus associés à un « nouveau management public » basé sur la politique du chiffre et de l'évaluation individuelle désorientent les agents, laminent le sens du travail de chacun et la solidité des collectifs de travail. Non seulement les effectifs fondent, mais les compétences se désagrègent avec les mobilités et les réorganisations permanentes.

Le syndicat SNE-FSU a écrit à Madame Borne, Ministre de la transition écologique et solidaire début octobre pour dénoncer cet état de fait en ces mots : « Madame la ministre, le tableau que nous dressons de notre Ministère est sombre. Climat, Biodiversité, Risques ... Il ne tient qu'à vous de remettre ce ministère sur de bons rails, avec un grand service public de l'environnement à la hauteur de tous ces enjeux présentés comme hautement prioritaires par le gouvernement. Il s'agit de défendre l'intérêt général et l'avenir de notre société. Nous le répétons une fois encore : pas d'environnement préservé sans service public puissant, et pas de service public de l'environnement sans agents publics reconnus et en nombre suffisant. »

À suivre ! ...

- (1) ICPE : Installation Classée pour la Protection de l'Environnement. Il peut s'agir de toute exploitation industrielle ou agricole susceptible de provoquer des risques de pollutions ou des nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains. Les ICPE sont régies par le livre V du Code de l'environnement. Les activités soumises à la législation des ICPE sont listées dans une nomenclature établie par décret en Conseil d'Etat qui détermine si elles sont soumises à un régime de déclaration, d'enregistrement ou d'autorisation. C'est notamment par exemple le cas des élevages agricoles, des entreprises agroalimentaires, des industries textiles ou chimiques. Selon les derniers chiffres du Ministère de la transition écologique et solidaire, il existe près de 500 000 ICPE en France relevant du secteur industriel et agricole.



Syndicat national de l'environnement

Le SNE-FSU est un des 22 syndicats qui constituent la FSU. Le Syndicat National de l'Environnement s'adresse à tous les personnels exerçant des missions dans ce domaine au sein des services chargés de l'Environnement, des établissements sous sa tutelle, ainsi que des organismes associatifs ou privés qui œuvrent dans ce domaine.

Site : [www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

   
[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)



# Pas de bébés à la consigne

## Réforme de l'accueil de la petite enfance : le gouvernement doit arbitrer en faveur de la qualité d'accueil des tout petits

Communiqué du 24 octobre 2019



Après avoir soumis les propositions gouvernementales pour la réforme des modes d'accueil à consultation publique, le ministère (DGCS) a publié la synthèse des réponses de tous les acteurs de la petite enfance qui se sont manifestés : organisations syndicales, professionnelles et familiales, organismes publics, privés ou associatifs gestionnaires de modes d'accueil, représentants des collectivités locales...

Parmi les points de divergences notables sur ces propositions figurent :

- l'éventuel transfert des missions d'agrément et de suivi des modes d'accueil de la PMI à la CAF,
- les modalités de l'accueil occasionnel dans les EAJE,
- la possibilité d'ouvrir la direction des EAJE à des professionnels détenteurs de diplômes de niveau IV ou V,
- la possibilité pour les assistantes maternelles d'accueillir régulièrement jusqu'à six enfants de moins de 3 ans pour se remplacer mutuellement,
- la possibilité pour un.e professionnel.le en EAJE d'accueillir seul.e jusqu'à 4 enfants en horaires "atypiques".

**Et des points de divergence majeurs concernent :**

- le futur taux d'encadrement des enfants en EAJE,
- la surface minimale par enfant prévoyant des dérogations en zone foncière "tendue",
- les possibilités d'accueil en surnombre en EAJE.

**Pas de bébés à la consigne a présenté ses revendications sur ces sujets dans sa contribution en juillet 2019 et rappelle ses 20 propositions adressées en mars par une lettre ouverte à Madame Christelle DUBOS.**

**La DGCS a annoncé** que le gouvernement transmettrait le projet d'ordonnance pour avis au Conseil d'Etat fin d'octobre pour une adoption en février 2020, et qu'il publierait le décret sur les EAJE en janvier 2020.

**Or, à ce jour, le gouvernement n'a toujours pas rendu publiques ces textes et, comme en mars dernier, ne dévoile toujours pas ses décisions sur la réforme des modes d'accueil.**

**Pas de bébés à la consigne demande instamment que le secret sur la réforme soit levé immédiatement et que le gouvernement arbitre sur chacun des points en litige, en faveur de la qualité d'accueil des tout petits. Pas de bébés à la consigne appelle le monde de la petite enfance à rester vigilant et mobilisé afin de se manifester tout prochainement dans tous les lieux d'accueil et dans la rue, si la copie du gouvernement manque à cette ambition.**

**Continuons en ce sens à signer la pétition pour un printemps des modes d'accueil :** [https://www.change.org/p/christelle-dubos-secr%C3%A9taire-d-etat-parents-professionnel-le-s-citoyen-ne-s-ensemble-pour-un-printemps-des-modes-d-accueil?recruiter=946658305&utm\\_source=share\\_petition&utm\\_medium=copylink&utm\\_campaign=share\\_petition](https://www.change.org/p/christelle-dubos-secr%C3%A9taire-d-etat-parents-professionnel-le-s-citoyen-ne-s-ensemble-pour-un-printemps-des-modes-d-accueil?recruiter=946658305&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink&utm_campaign=share_petition)

### Retrait de l'Article 49 du PLFSS

Cet article prévoit que les EAJE et les assistantes maternelles fournissent "en temps réel" leur places disponibles à la CAF sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au retrait d'agrément pour les assistantes maternelles ! Il s'agit ni plus ni moins d'une volonté d'optimisation des places en "live" sans considération pour les conditions d'accueil des enfants. Pas de bébés à la consigne demande le retrait de cet article et souligne que l'accueil occasionnel doit être pensé, même lors d'une situation ponctuelle ou urgente, dans un projet qui vise d'abord à favoriser le développement de l'enfant au même titre que pour un accueil régulier.

**Retraites, une guerre de trente ans**

Le premier grand débat sur les retraites entre le chef de l'Etat et des citoyens se tient ce jeudi soir à Bodez. Le plan des comptes de l'assurance-vieillesse remet la perspective sur le soutien du gouvernement de faire des économies pour rétablir l'équilibre des régimes avant la mise en place de la réforme, en 2025.

**e : l'équilibre repoussé à 2023**

Le premier grand débat sur les retraites entre le chef de l'Etat et des citoyens se tient ce jeudi soir à Bodez. Le plan des comptes de l'assurance-vieillesse remet la perspective sur le soutien du gouvernement de faire des économies pour rétablir l'équilibre des régimes avant la mise en place de la réforme, en 2025.

**fonds de retraite des fonctionnaires recherche de rendement**

Le Fonds de retraite des fonctionnaires (FRF) a annoncé qu'il allait chercher à améliorer son rendement. Le directeur général, Jean-Pierre Lecoq, a déclaré que le fonds avait pour objectif de passer de 1,5% à 2,5% de rendement d'ici 2023.

**La « clause du grand-père » hérissée**

La « clause du grand-père » a été révisée pour permettre aux retraités de bénéficier de la réforme plus tôt. Cette mesure a été saluée par les associations de retraités.

**Réforme des retraites : l'équation se complique encore pour Macron**

Le premier grand débat sur les retraites entre le chef de l'Etat et des citoyens se tient ce jeudi soir à Bodez. Le plan des comptes de l'assurance-vieillesse remet la perspective sur le soutien du gouvernement de faire des économies pour rétablir l'équilibre des régimes avant la mise en place de la réforme, en 2025.

**POURQUOI LES RÉGIME FONT DE LA RÉSISTANCE**

Les professions libérales et les indépendants s'opposent au projet de réforme des retraites. Ils craignent une dévalorisation de leur statut et une perte de revenus.

**La pénibilité fait partie de la réalité du travail**

Les salariés ont le droit de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail en cas de pénibilité. Cette mesure est destinée à protéger leur santé et à améliorer leur qualité de vie.

**Un nouveau cafouillage gouvernemental pour de la réforme des retraites**

Le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures pour la réforme des retraites. Ces mesures ont été critiquées par les associations de retraités.

**Réforme des retraites : un plan B pour démentir Delevoe, une clause permettrait de n'appliquer la réforme qu'à partir de 2025**

Le ministre de la Santé, Jean-Paul Delevoe, a annoncé un plan B pour la réforme des retraites. Ce plan B permettrait de reporter la réforme à 2025.

**Le gouvernement au-dessus du volcan social**

Le gouvernement a été critiqué pour son manque de réactivité face aux revendications sociales. Les citoyens exigent plus de transparence et de dialogue.

# Pourquoi nous rejetons le projet de réforme des retraites par points

**Delevoe ou la leçon dure à entendre**

Le ministre de la Santé, Jean-Paul Delevoe, a été critiqué pour son manque de réactivité face aux revendications sociales. Les citoyens exigent plus de transparence et de dialogue.

**« Le rapport du COR est une commande politique »**

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a été critiqué pour son manque de réactivité face aux revendications sociales. Les citoyens exigent plus de transparence et de dialogue.

**Le gouvernement au-dessus du volcan social**

Le gouvernement a été critiqué pour son manque de réactivité face aux revendications sociales. Les citoyens exigent plus de transparence et de dialogue.

## RETRAITE : LES RAISONS D'UNE MOBILISATION

Dans les précédents numéros de Comprendre & Agir (#05, #06 et #07) nous avons repris l'histoire et les principes de fonctionnement du système de retraite par répartition en France, puis les droits et prestations résultant des régimes dits « à points » et à « comptes notionnels » et nous avons terminé avec l'exemple suédois qui démontre la nocivité d'un tel système pour les salariés.

Le 18 juillet 2019, accompagné par Agnès Buzyn, la ministre des Solidarités et de la Santé, Jean-Paul Delevoe, nommé début septembre Haut-Commissaire aux Retraites, a présenté son projet de réforme structurelle du système de retraite, conformément à la mission confiée par le Président Emmanuel Macron et le son Premier Ministre. Sur le contenu du rapport (132 pages et 107 pages d'annexes), conformément à ce que nous redoutions, il est bel et bien prévu un système à points et l'arrêt d'un système à prestation définie. Sur le calendrier, la volonté Gouvernementale est de laisser passer les élections municipales de mars 2020. Un principe a d'ores et déjà été énoncé : malgré quelques mesures intermédiaires seuls ceux à moins de 5 ans du départ seraient « concernés ». Si en réalité, tout le monde est concerné, y compris les retraités actuels, nous ne pouvons qu'être d'accord avec Mme Buzyn et M. Delevoe : « le système de retraite est un choix de société ». Il nous appartient à présent de choisir en conscience la société que nous voulons pour nos enfants, pour nos aînés et pour nous.



## Les constats du Haut-Commissaire

Pour justifier son projet de réforme et de création d'un système universel, JP Delevoye s'appuie sur un certain nombre de constats économiques et sociaux :

### Les charges de retraite

Avec 327 Milliards d'€ les dépenses de retraite sont égales à celles de l'Etat (budget) et en forte progression. Cet accroissement des « charges de retraite » résulte essentiellement de la très importante augmentation du nombre de retraités qui sont passés de 12,1 millions en 2000 à 17,2 millions en 2017 soit + 42,1 %. Les dépenses de retraite constituent le 1er poste de dépenses de la protection sociale. Certes le déficit du système de retraite n'a pas disparu malgré les réformes, et a même augmenté en 2019, mais le Haut-Commissaire oublie d'indiquer que cet accroissement du déficit cette dernière année résulte des exonérations de cotisations décidées par Emmanuel Macron à la fin 2018. Exonérations non compensées qui pèsent aujourd'hui sur le budget de la sécurité sociale...

### La démographie

L'accroissement des « charges de retraite » résulte essentiellement de la très importante augmentation du nombre de retraités qui sont passés de 12,1 millions en 2000 à 17,2 millions en 2017 soit + 42,1 %.

Trois raisons à cette augmentation du nombre de retraités :

- L'allongement de « l'espérance de vie »
- L'arrivée à l'âge de la retraite des générations du « baby boom »
- Un nombre de plus en plus important de femmes arrivent à la retraite

### Le niveau de vie des retraités

Le rapport de niveau de vie retraités / actifs est largement présenté comme défavorable aux retraités et pour le démontrer à l'opinion publique que les retraités sont des nantis, médias et politiques utilisent le ratio retraités / ensemble de la société... Démontrer que les pensions des retraités sont hautes permet de justifier la baisse des pensions retraitées...

Pourtant le taux de pauvreté des retraités est de 7,6% contre 7,1% pour les salariés et 14,1 % pour l'ensemble de la population.

## Comment fonctionne le système à point ?

Souvenons-nous, le système à points fonctionne sur une double valeur du point : la valeur d'acquisition et la valeur dite « de service ».

La valeur d'acquisition permet de calculer le nombre de points acquis grâce aux cotisations versées annuellement : cette valeur d'acquisition de 1 point serait fixée à 10 € lors de la création du système universel.

La valeur de service permet, au moment du départ en retraite, de convertir les points acquis en montant de retraite : cette valeur de service de 1 point pourrait être fixée, « en l'état des hypothèses actuelles » à 0,55 € de retraite annuelle lors de la création du système.

Le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points donne le taux de rendement du système qui serait donc de 5,5 % (100 € cotisés donneraient 5,5 € de retraite).



Mais beaucoup de retraités perçoivent des petites pensions : fin 2016 on comptait 38 % des femmes et 22 % des hommes qui touchaient moins de 1 000 € bruts par mois. Notez que la pension directe des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes. Aussi 19 % des femmes contre 9 % des hommes doivent attendre 67 ans pour une retraite sans décote...

### Le recul de l'âge moyen de départ en retraite

L'âge moyen de départ en 2017 est de 62 ans et 1 mois (62 ans et 4 mois pour les femmes et 61 ans et 9 mois pour les hommes). Il est en progression continue depuis 2010 (+ 1 an et 7 mois). Notez que 73 % des assurés de la génération 1951 étaient retraités à 61 ans contre seulement 35 % de ceux nés en 1955

### Le taux d'emploi des seniors...

Le taux d'emploi des seniors a augmenté (comme l'exigeait la Commission européenne) et il est passé pour la tranche d'âge 62/64 ans de 9,8% en 2003 à 23,5% en 2018...

## Les préconisations du rapport Delevoye

Les préconisations du rapport Delevoye font l'objet de 9 chapitres :

### 1 – « Un système universel, par répartition, en points »

Le système universel remplacera l'ensemble des régimes obligatoires. S'il s'agit d'un « système universel » et non d'un « régime universel », cela sous-tend qu'il pourrait y avoir plusieurs régimes à l'intérieur du système...

Ce système universel se substituera aux 42 régimes obligatoires actuels, ce qui se traduirait en principe par la fermeture (voire la suppression) immédiate (où à terme) : des régimes spéciaux (y compris celui des 3 assemblées parlementaires), des régimes autonomes des non salariés (artisans et commerçants, professions libérales, agriculteurs et membres des cultes), des régimes complémentaires et du régime additionnel de la Fonction Publique.

Les règles du système universel de retraite se substitueront aux règles applicables aux différents régimes obligatoires actuels. Ces règles seront désormais communes à l'ensemble des français et ne seront plus liées à un statut professionnel.

JP Delevoye indique que « *le système universel garantira pour tous les assurés un très haut niveau de protection sociale avec l'acquisition de droits sur la totalité de leurs revenus d'activité* ». Affirmation que tout vient démentir : pour la plupart des assurés, le nouveau système va servir des pensions nettement plus faibles que celles versées par le système actuel ! **Le calcul sur la totalité de la carrière au lieu des 25 meilleures années, comme pour le Régime Général, est très défavorable à la quasi-totalité des assurés. Rappelons que le montant de nos pensions dépend actuellement au calcul réalisé sur le salaire des 6 derniers mois !**

**La prise en compte de la totalité de la carrière qui intègre les années de début de carrière avec des salaires plus faibles (mais aussi les années de maladie, blessure, temps partiel, etc.) se traduira par une baisse de la pension, qui sera plus ou moins drastique selon le profil de la carrière.**

**En 2019, le SMIC horaire étant de 10,03 €, si un salarié a effectué 1 600 h de travail dans l'année, il a donc perçu 16 048 €. Il aura acquis 406 points de retraite et 223,3 € de retraite annuelle, soit 9 601,9 € en 43 années de carrière au SMIC ce qui représente une retraite de 800,15 € par mois ! 52,6 % du SMIC après 43 ans de cotisations, voilà le haut niveau de retraite proposé !**

**Et en cas de chômage, maladie, invalidité, maternité, etc. ?**

Si les périodes de **congé maternité** donneront lieu à acquisition de points « *au 1er jour d'arrêt sur la base du revenu de l'année précédente* » (il est actuellement pleinement validé), quid des périodes de congé parental et des périodes de temps partiel qui ouvrent aujourd'hui des droits et qui sont très majoritairement pris par des femmes ?

Les **congés maladie** « *qui ont des effets sur la carrière donneront lieu à acquisition de points (...) sur la base du revenu* ». Mais de quel revenu ? Sur la base des indemnités journalières (IJ) ou sur celle du salaire antérieur à la période d'arrêt maladie ? Quid ici des périodes d'arrêt suite à accident du travail ou maladie professionnelle ?

Les périodes **d'invalidité** « *donneront lieu à acquisition de points sur la base du revenu correspondant aux 10 meilleures années d'activité* ». Notez qu'en outre, « *par équité entre assurés, il est proposé de mettre un terme à la retraite pour invalidité dans les régimes des fonctionnaires et dans certains régimes spéciaux, ce système conduisant à verser de toutes petites retraites à des âges précoces* »...



« *Les périodes de chômage indemnisées donneront lieu à acquisition de points sur la base de l'allocation versée au titre de ces périodes* ». Exit donc la période de

chômage non indemnisé qui pouvait être prise en compte. Au regard de la réforme, c'est en plus une allocation peau de chagrin qui sera prise en compte.

**« Il garantira les droits acquis dans l'ancien système »**

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux assurés nés à compter de 1963 et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1er janvier 2025 (soit 5 ans après la présentation de la loi). Les assurés acquerront donc des droits à retraite sur la base des nouvelles règles du système universel à compter de cette date. Les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1er janvier 2025 (points acquis ou trimestres validés) seront garantis à 100 %, avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu. En effet une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. **Mais attention : ces droits seront transformés en points du nouveau système...**

**2 – « Un système ou 1 € cotisé donne les mêmes droits »**

Il est proposé que le taux de cotisation applicable à tous les salariés soit fixé à 28,12 % soit un niveau très proche de celui appliqué actuellement aux salariés du privé « *afin de ne pas alourdir le coût du travail* »...

**Salariés et fonctionnaires : des cotisations identiques**

Ce taux de 28,12 % comporterait une cotisation plafonnée de 25,31 % (C'est sur cette cotisation que seront calculés les droits à retraite en points) et une cotisation déplafonnée de 2,81 % (soit 10 % des 28,12 %) qui participera au financement mutualisé et solidaire des dépenses de retraite (aucun droit à points). Ce taux serait réparti à 60 % pour les employeurs et 40 % pour les assurés.

Pour les fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux, leurs "primes" seront désormais prises en compte dans le calcul des droits à retraite, mais sur quels éléments de rémunération lorsque l'on sait que dans la fonction publique, et notamment dans la territoriale, le nombre et la hauteur des primes et indemnités sont toutes relatives ?

**Ecarts et contenus des rémunérations, réduction des taux de cotisations (marin, journalistes, artistes, auteurs, etc.), assiettes forfaitaires sur mesure, mises en place ou maintien de dispositifs d'abattement spécifique rendent en tout cas plus que théorique l'acquisition des mêmes droits pour 1€ cotisé...**

### 3 – « Des conditions de départ valorisant l'activité »

L'âge légal de la retraite restera fixé à 62 ans, et au-delà de cet âge chaque assuré aura le libre choix de partir en retraite. Mais, si tous les assurés partaient à 62 ans, le régime serait financièrement déséquilibré, donc il sera mis en place une incitation au prolongement de l'activité.

J-P Delevoye insiste sur le fait que chaque année travaillée au-delà de 62 ans donnera des points supplémentaires qui se traduiront par une retraite plus élevée. Cela paraît évident puisque les assurés réduiront d'autant la durée de leur temps en retraite...

Et pour ceux qui ne voudraient pas poursuivre leur activité de leur plein gré, un mécanisme d'âge pivot avec décote et surcote sera mis en place. Ce mécanisme d'âge pivot renvoie à deux remarques : d'abord il supprime l'âge officiel de départ à la retraite et instaure le travail perpétuel (D'autant plus lorsque le point aura perdu de la valeur lors de sa restitution). Ensuite il discrimine les salariés qui exercent des tâches difficile physiquement ou psychologiquement, dangereuses, peu intéressantes, fatigantes, etc. au profit des professions moins physiques et davantage intellectuelles, qui en plus ont une espérance de vie, et une espérance de vie en bonne santé plus élevée...

L'âge du taux plein est celui qui permet de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre générations, c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points. Le rendement de 5,5 % est obtenu lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein de sa génération : si l'assuré part avant, le rendement sera moindre, et s'il part après, le rendement meilleur.

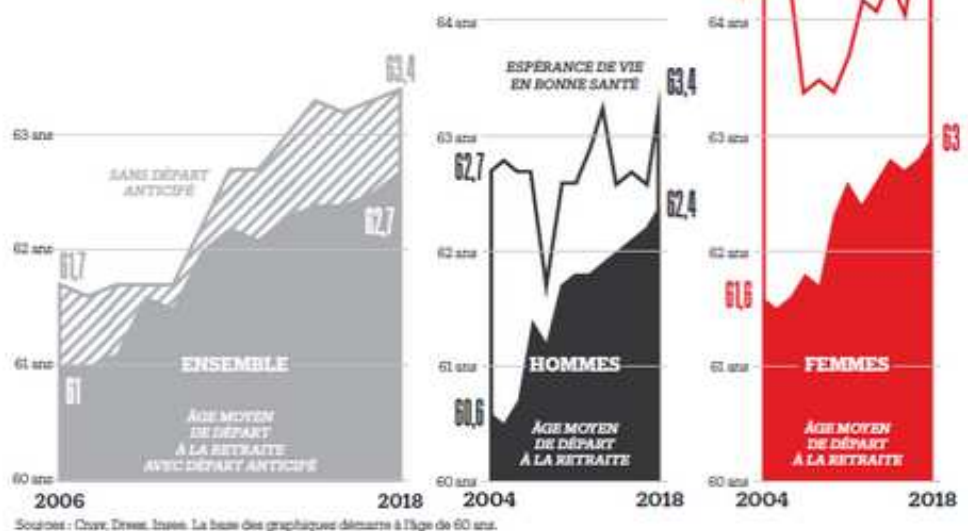
**Au démarrage de la réforme, en 2025, l'âge du taux plein est proposé à 64 ans.**

#### Application de l'âge du taux plein :

- 62 ans (TP - 10 %) = rendement 4,95 %
- 63 ans (TP - 5 %) = rendement 5,225 %
- 64 ans (âge du TP) = rendement 5,5 %
- 65 ans (TP + 5 %) = rendement 5,775 %
- 66 ans (TP + 10 %) = rendement 6,05 %

L'âge du taux plein sera un levier de pilotage du système : son évolution devra tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie au fil des générations, mais une espérance de vie globale qui sera donc défavorable aux métiers les plus éprouvants. Cet âge de taux plein reculera donc au-delà des 64 ans au fur et à mesure de l'arrivée à la retraite des nouvelles générations et prendra en compte la situation économique du pays. Avec ce système universel à point, c'est le travail sans fin pour avoir une retraite correcte : l'âge légal est totalement fictif !

### L'âge moyen de départ à la retraite augmente, l'espérance de vie en bonne santé stagne



### 4 – « La reconnaissance de la pénibilité et des spécificités de certains métiers »

#### Règles communes aux secteurs public et privé pour la pénibilité

Il faut rappeler que ce mécanisme très compliqué, reposant sur l'implication de l'employeur, permet de mesurer l'exposition des travailleurs à un risque professionnel pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Il permet d'attribuer des points « pénibilité » chaque année.

Il est clair que ce mécanisme ne permet pas une véritable prise en compte de la pénibilité qui réduit l'espérance de vie des ouvriers. C'est pourtant ce mécanisme qui serait étendu aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux en remplacement des dispositifs actuels tels que les âges de départ anticipé.

#### Retraite pour incapacité

La retraite pour incapacité permanente (salariés du privé et agriculteurs) est attribuée aux personnes souffrant d'une lésion liée à un Accident du Travail (AT) ou à une Maladie Professionnelle (MP) ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % avec 17 ans d'exposition ou une incapacité d'au moins 20 %. Elle permet de partir en retraite au taux plein dès 60 ans. Son extension aux fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux permettra aux assurés concernés de partir à la retraite à 60 ans en bénéficiant du taux de rendement de l'âge du taux plein... mais avec un nombre de points moindre et donc une retraite plus faible !

#### Départs anticipés

Le rapport Delevoye signe l'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique. Des spécificités pourront être conservées pour les fonctionnaires exerçant des missions régaliennes de maintien de l'ordre et de sécurité publique (policiers, policiers municipaux, sapeurs-pompiers, douaniers, contrôleurs aériens, surveillants de pénitenciers) : les droits à départ anticipé seront maintenus et les conditions aménagées. Une période minimale d'occupation à des fonctions dangereuses pourrait être de 27 ans pour tous.

## 5 – « Des droits familiaux renforcés et harmonisés pour plus de solidarité »

### Majoration pour un 1<sup>er</sup> enfant

Pour J-P Delevoye, « le système universel permettra de majorer les points de retraite dès le premier enfant, avec la liberté pour les parents de se partager cet avantage en fonction de l'impact sur leurs carrières respectives ». Les dispositions actuelles (majoration de 10 % pour 3 enfants) seront remplacées par une majoration de 5 % des points acquis par les assurés au moment du départ en retraite. Le choix du parent (ou du partage) devra se faire aux 4 ans de l'enfant, et en l'absence de choix, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

### Interruptions d'activité liées aux enfants

Les parents qui interrompent ou réduisent leur activité par un passage à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant pourront acquérir des droits à retraite... s'ils bénéficient de certaines prestations familiales... Ces droits, calculés sur la base de 60 % du SMIC, seront versés au titre de la solidarité nationale pendant les 3 premières années de l'enfant.

**On notera que le parent (le plus souvent la mère) qui cesse son activité ou prend du temps partiel perd des points par rapport à sa situation d'activité** (une perte d'autant plus importante que le niveau de la rémunération est élevé), ce qui ne sera pas sans conséquence sur sa retraite...

### Pensions de reversions

J-P Delevoye entend « mettre fin aux inégalités actuelles avec un dispositif unique » qui résultent de conditions d'accès et de taux différents suivant les régimes... **mais comme pour toutes les mesures présentées dans ce projet de réforme sans que l'harmonisation ne se fasse par le haut !** Le mécanisme unique « garantira un niveau de vie constant pour la personne veuve : seule, elle conservera 70 % des droits à retraite dont bénéficie le couple » (de la somme des 2 retraites).

**Par exemple :** Jean-Paul a une pension mensuelle de 2000€ et son épouse Agnes de 850€ soit un total de 2 850€. Si Jean-Paul décède, la pension de réversion d'Agnes sera de :  $(2\ 850€ \times 70\%) - 850€ = 1\ 145€$ . Agnes percevra au total :  $1\ 145€ + 850€ = 1\ 995€$  (actuellement 1 965€)




Si Agnes décède, la pension de réversion de Jean-Paul sera de :  $(2\ 850€ \times 70\%) - 2\ 000€ = 0€$ .

Jean-Paul percevra au total :  $2\ 000€ + 0€ = 2\ 000€$ .

Le droit à pension serait ouvert uniquement aux couples mariés et à compter de 62 ans (aujourd'hui c'est 55 ans dans les régimes du privé). Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel, cette question devant être réglées lors du divorce, par le juge, dans le cadre des prestations compensatoires.






**Mathieu**  
né en 1961  
employé dans  
une entreprise privée  
système actuel

-  commence à 22 ans
-  carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

Sa pension représente  
**73 %**  
de son dernier salaire



son fils **Mathias**  
né en 1990  
employé dans  
la même entreprise  
système Macron

-  commence à 22 ans
-  carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

Sa pension représentera  
**56 %**  
de son dernier salaire



### Proches aidants

« La prise en compte des droits à retraite s'articulera avec la réflexion conduite sur l'indemnisation du congé de proche aidant ». A suivre donc...

## 6 – « Renforcer la capacité des usagers à anticiper et à choisir le moment de la retraite »

Le souhait de M. Delevoye est d'apporter de la simplicité et une lisibilité grâce au système universel. Ces deux apports « devront permettre à chacun de connaître ses droits, d'anticiper l'impact de ses changements de vie ou de carrière sur la retraite et de faire des choix éclairés tout au long de la vie professionnelle ». Cela laisserait supposer que les salariés ont le choix de certaines décisions (licenciement, chômage, salaire, promotion, temps partiel...) alors que dans l'entreprise comme pour l'emploi (indemnités chômage, règle de l'auto-entrepreneur, etc.) ce gouvernement favorise des mesures qui précarisent l'individu. Ainsi tous les dispositifs proposés par le rapport (démarches en ligne, espace personnel, compte unique, outil de simulation...) sont illusoire puisque la valeur de service du point ne sera connue qu'au moment du départ en retraite...

## 7 – « Une gouvernance innovante »

Une Assemblée générale ne pouvant excéder 80 personnes représenterait l'ensemble des assurés, employeurs et acteurs de la retraite : elle émet des avis une fois par an. Cela laisse imaginer sa capacité d'action. L'alambic se poursuit aussi avec la création d'un comité d'expertise « indépendant » (de qui ?) et d'un Conseil citoyen des retraites composé de 30 citoyens...tirés au sort. La caisse nationale de retraite universelle qui sera un établissement public créé dès l'adoption de la loi, sera chargée de préparer la mise en place du système universel.



## 8 – « Une organisation unifiée et un financement intégré »

La Caisse nationale sera installée dès le vote de la loi (2020) et devra absorber, dès sa création, les équipes des structures existantes nécessaires à sa mission et exercer le pilotage de tous les régimes.

Un Fonds de solidarité vieillesse unifié (FSVu) prendra en charge :

- l'attribution de points au titre des périodes d'interruptions d'activité subies (chômage, maladie, invalidité, etc)
- Les minima de retraite
- les dispositifs de départs anticipés de droit commun (carrières longues, C2P, etc), mais pas ceux des avantages catégoriels
- les droits familiaux par l'intermédiaire d'un transfert de la branche famille

L'existence de réserves financières étant indispensables pour assurer un bon pilotage du système universel, il pourrait être créé un Fonds de réserve universel qui pourrait être utilisé ponctuellement pour garantir la valeur du point et le niveau des retraites.

## 9 – « Un système plus redistributif et conçu dans le respect des grands équilibres financiers »

Que signifie « un objectif de niveau de vie satisfaisant pour les retraités » alors qu'aucun objectif de taux de remplacement n'est fixé ? Le résultat est simple le montant des retraites va fondre comme neige au soleil au fur et à mesure des années et les retraités successifs ne vont cesser de s'appauvrir !

Il n'y aura pas de déficit possible pour le système : une règle d'équilibre sera instaurée ce qui explique, comme nous l'avons vu, pourquoi Emmanuel Macron bloque déjà les revalorisations de pensions !...

## EN RÉSUMÉ : Toutes les raisons de s'opposer à une réforme visant l'instauration d'un système universel par points

Nous avons commenté, parfois de manière détaillée, un certain nombre de ces préconisations ci-dessus et vous avez déjà pu constater que ce projet de réforme n'est pas ce que prétend J-P Delevoye, il n'est pas juste et n'assure pas un haut niveau de protection sociale !

En effet le régime universel par points c'est :

### ► L'incertitude généralisée

C'est la fin d'un système qui garantit des droits. Vous connaissez votre mise de départ mais vous ne saurez qu'au dernier moment le montant de votre retraite...

### ► la baisse des pensions pour tous et une paupérisation des retraités qui a déjà commencé

A cause de la mise en place d'une « règle d'or » avec un blocage des ressources du système de retraites à son niveau actuel, 14 % du PIB. Avec un nombre de retraité·e·s qui va augmenter de plus d'un tiers d'ici à 2050. En bloquant les recettes du système le niveau des pensions devra être ajusté à la baisse.

### ► Le recul de l'âge de départ pour toutes et tous !

Avec un rendement faible et la baisse massive des pensions nous n'aurons pas d'autres choix que de travailler plus longtemps pour celles et ceux qui peuvent. Pour les autres, ce sera chômage, minima sociaux et des pensions de misère...

### ► L'incitation à la capitalisation par l'individualisation du système

Si on associe l'incertitude sur le montant d'une pension dont on craint à juste titre qu'elle soit basse, celles et ceux qui en ont les moyens seront renvoyés vers la capitalisation (épargne retraite, les fonds de pension, etc.) pour tenter de maintenir leur niveau de vie. Vous savez ces fameux fonds de pension qui se sont effondrés aux USA en 2008 et qui ont jeté dans la misère des milliers de retraités...

### ► Un projet de régression sociale et la fin de notre modèle social

Derrière la vitrine du « 1 € cotisé = les mêmes droits », se dissimule une réalité bien moins enthousiasmante : les périodes d'inactivité subie, chômage, maternité ou maladie ne généreront plus de droits financés par les cotisations mais par l'impôt. Les règles en seront donc restreinte au fur et à mesure des années par les parlementaires obnubilés par les baisses d'impôts...

### ► La double peine pour les fonctionnaires, et triple peine pour les femmes fonctionnaires

Exit le calcul d'une pension sur les 6 derniers mois ! Il serait calculé sur l'ensemble de la carrière dans la fonction publique (comme dans le privé au lieu des 25 meilleures années). La « contrepartie » consisterait à intégrer les primes à ce calcul. Sauf que

les primes ne constituent pas une forte proposition des revenus des fonctionnaires et leur répartition est très inégalitaire entre les fonctionnaires. Et c'est bien dans l'annonce par JP Delevoye que des « mesures d'accompagnements » seraient prévues que la loi de transformation de la fonction publique resurgit avec l'individualisation des rémunérations...

Et comme on dit si bien « jamais deux sans trois », ce sont une nouvelle fois les femmes qui seront les plus pénalisées par cette individualisation des rémunérations souvent basée sur des critères discriminants (présentisme). Elles le seront par ailleurs sur les périodes particulières : maternité, temps partiel, congés parentaux, etc.



## EN CONCLUSION (provisoire)

De nombreuses organisations syndicales se sont élevées contre ce projet de réforme qui instaure un système universel par points. Certes il y a des syndicats qui, invités sur de nombreux plateaux de télévision et de radio, jouent l'argument de la concertation et du dialogue pour se distinguer des organisations syndicales qui refusent un tel projet. Mais disons-le clairement des syndicats comme la CFDT ou encore l'UNSA sont favorables à l'individualisation des retraites et au système par points.

### Les propositions de la FSU :

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Mieux prendre en compte la spécificité des polypensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

longtemps, cela revient à rompre le contrat entre les générations. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.

**Le Gouvernement doit entendre notre refus d'un tel choix de société aux conséquences terribles pour les retraités d'aujourd'hui et ceux de demain. Ce n'est pas la société que nous voulons pour nos aînés, nous où nos enfants !**

**C'est ce que nous dirons en manifestant avec la FSU le jeudi 5 décembre 2019 partout en France et à Montpellier à 10h30 au départ du Peyrou dans le cadre d'une manifestation départementale.**

**Ne les laissons pas nous voler notre avenir et celui de nos enfants !**



La FSU souhaite une réforme des retraites mais s'oppose

clairement à un système par point qui ne vient plus garantir aucun droit. **Il n'existe aucun pays au monde ou la mise en place d'un système par points a permis une amélioration des pensions !**

D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi. Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de trois-quarts. En voulant faire travailler les salarié-es plus

# Violences faites aux femmes : Le gouvernement doit s'engager plus !

L'implication sans relâche des organisations féministes et de #NousToutes, comme l'engagement des organisations syndicales, ont permis une mobilisation historique ce samedi 23 novembre contre les féminicides et les violences faites aux femmes. La FSU salue la détermination des organisations et la réussite de cette manifestation, où 150 000 femmes et hommes sur l'ensemble du territoire ont dénoncé ce fléau et exigé du gouvernement des mesures fortes et immédiates.

L'observatoire national des violences faites aux femmes révèle que chaque année, 220 000 femmes majeures sont victimes de violences conjugales. À cette date emblématique du 25 novembre

2019, ce sont 138 féminicides qui ont été commis depuis le début de l'année. Si les mobilisations ont obligé le gouvernement à s'exprimer et à mettre en place un Grenelle, force est de constater que ce dernier ne prend toujours pas la mesure de l'urgence et de la gravité de la situation.

**Pour la FSU, les propositions de clôture du Grenelle annoncées par le premier Ministre sont très insuffisantes.** Certaines d'entre elles sont présentées comme nouvelles alors qu'elles relèvent d'obligations législatives déjà existantes, mais ne sont pas appliquées faute de moyens et de volonté politique - comme celle, par exemple, concernant la formation des enseignant-es aux violences sexistes prévues depuis 2010. D'autres sont présentées comme ambitieuses, comme la création de 1000 places d'hébergements pour les femmes victimes de violences ou celle concernant la création de 80 postes d'assistant-es sociaux dans les commissariats, mais rien n'est envisagé pour les financer.

**Pour la FSU, les violences doivent être regardées et évaluées dans leur continuum et leur globalité. En ce sens, la Fonction publique doit être un acteur incontournable des actions de prévention et d'accompagnement des victimes.** Le gouvernement doit débloquer des moyens et développer des politiques publiques ambitieuses pour véritablement éradiquer les violences dans toutes les sphères de la société, à l'école, au travail, dans l'espace public.... La FSU exige de véritables plans d'action dans la Fonction publique où le principe de tolérance zéro doit s'appliquer sur le sujet des violences sexistes et sexuelles. L'État et l'ensemble des employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en la matière et doivent se doter de moyens ambitieux pour y parvenir.

Les Lilas, 26 novembre 2019

[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)





**Plus que jamais,  
défendre le vivre ensemble !**

## **Stigmatisation, discrimination, le port du voile pris à parti !**

**L**e 12 octobre dernier, un élu régional du Rassemblement National s'en est pris à une mère d'élève qui accompagnait des élèves au prétexte qu'elle était voilée. Stigmatiser une mère accompagnatrice d'un groupe d'élèves, l'humilier publiquement, faire pleurer son enfant, lier sa pratique religieuse à la commission d'actes terroristes sont des faits graves et intolérables. La FSU exprime sa solidarité à la mère de famille et à son fils. Si le ministre de l'Éducation nationale a rappelé la loi, il a cru bon d'ajouter que « le voile n'est pas souhaitable dans la société ». Si nous n'aurions pas été surpris d'entendre cette réflexion de la part de l'extrême droite, venant d'un Ministre de l'Éducation Nationale cela a une autre portée en posant, une nouvelle fois de manière partisane, la législation en la matière.

Les velléités de laïcisation de l'espace public ne se sont pas arrêtées avec la promulgation de la loi de 2010 contre la dissimulation du visage dans l'espace public. Pour beaucoup d'intellectuels et de politiques, éradiquer la *burqa* et le *niqab* ne suffit pas. Le débat rebondit alors sur la « nécessaire » protection de l'enfant dans l'accompagnement des sorties scolaires. Une nouvelle fois, il s'agit d'éviter tout effet de contagion provoqué par la proximité du mineur avec un signe ostensible religieux. Et pas n'importe lequel : le voile. Le phénomène renvoie à une logique déjà éprouvée qui consiste à penser que l'enfant est incapable de se défendre de l'influence des symboles qu'il côtoie et des formes occultes de pouvoir qui lui sont prêtées.

.../...

# LA FSU TERRITORIALE

 fsu@herault.fr  
www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04







C'est un peu comme si, lors d'une sortie, un jeune garçon musulman scolarisé dans un établissement catholique sous contrat (les musulmans sont relativement nombreux dans ce type d'établissement) ne pouvait côtoyer un prêtre sous peine de s'apostasier. Ou encore qu'un enfant élevé par des parents agnostiques soit systématiquement éloigné du voisin rabbin sous peine de devenir juif et d'adopter les principes les plus orthodoxes voire intégristes du judaïsme. L'illogisme du raisonnement ne fait en rien reculer les défenseurs d'un accompagnement physique des enfants dénué de toute présence du religieux (musulman).

Dès mai 2007 donc, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) rappelle que « ni le principe de laïcité, ni celui de neutralité du service public ne s'opposent *a priori* à ce que des mères d'élèves portant le foulard collaborent au service public de l'enseignement ». Le débat sur l'influence des apparences, surtout musulmanes et par conséquent « forcément » prosélytes, n'est donc pas clos avec la loi de 2004 « contre le voile ». Au contraire, il porte désormais sur la définition d'un espace scolaire et public élargi. Il ne s'agit donc plus de sanctuariser l'école publique, mais de préserver les élèves de l'influence négative de leurs parents ou des parents des autres en dehors de l'école. Le temps scolaire devient pour les tenants de la « nouvelle » laïcité la légitimation de la régulation de l'espace public.

### Les assises historiques du débat

Les termes du débat rappellent étrangement ceux en vigueur durant la Révolution française lorsque l'Assemblée législative vote une loi pour bannir les « costumes ecclésiastiques » des religieux et des membres des congrégations séculières (écoles et hôpitaux) de l'espace public (1). À cette période, il fallait faire disparaître physiquement ces prêtres qui refusaient les acquis de la Révolution.

L'objectif ultime étant de vouloir un espace public unitaire et homogène débarrassé des signes distinctifs religieux (2). Le principe est abandonné à la chute de Robespierre mais repris dans le décret du 28 février 1795 sur les libertés des cultes pris par l'Assemblée de la Convention (« nul ne peut paraître en public avec les habits, ornements ou costumes affectés à des cérémonies religieuses », article 5).

Le débat du port de la soutane dans l'espace public rebondit en 1905 avec le député radical de la Drôme, Charles Chabert.

Lors des discussions parlementaires, il propose un amendement afin que « les ministres des différents cultes ne [puissent] porter un costume ecclésiastique que pendant l'exercice de leurs fonctions ». Pour cet élu du peuple, le port de la soutane est « un acte permanent de prosélytisme sur la voie publique » et induit des « manifestations diverses » qui portent atteinte à l'ordre public.

Au-delà du principe de soumission auquel le signe religieux ostentatoire est référé, la soutane caractérise un signe « d'obéissance [...] directement opposé à la dignité humaine ».



Au XXI<sup>e</sup> siècle, les musulmans ont pris la place des catholiques. Dans une dynamique identique, en refusant aux parents d'élève le port du voile dans les accompagnements pédagogiques, la laïcité devient le rempart contre l'hégémonie religieuse et les mécanismes de domination qui lui sont associés. Le voile aujourd'hui comme la soutane hier sont l'expression publique de l'appartenance à une religion (avec la défiance au regard de l'ordre social qui peut lui être associée) avant d'être l'accomplissement d'une pratique religieuse (3).

.../...

Excepté qu'il ne s'agit plus, comme pendant la Révolution ou en 1905, de remettre en question des ministres du culte mais maintenant de « simples » croyants dans l'expression de leur foi. Pour les tenants de cette logique, l'enjeu est plus une relégation totale de la religion de la sphère publique telle que les anticléricaux la défendaient, que l'application *stricto sensu* du principe de laïcité (4).

Bref, rien dans la loi ne permet formellement de dicter aux parents d'élève cette interdiction, encore moins au nom de l'application du principe de laïcité à l'exception du prosélytisme et d'un trouble à l'ordre public. Mais pour certains élus de la République, le souci de la légalité des termes de leur discours continue à succomber face à l'intérêt partisan de la portée politique de leurs propos.



### Les velléités politiques d'interdiction du voile pour les accompagnatrices scolaires

En 2012, toujours portée par une dynamique préélectorale, la présidence de Nicolas Sarkozy rallume le débat sur la présence des femmes voilées lors des sorties scolaires. Dans une perspective prohibitionniste largement influencée par la surenchère politico-médiatique consécutive à la campagne des Présidentielles, abandonnant la précédente position médiane de François Bayrou autorisant les « signes discrets », Luc Châtel, ministre de l'Éducation nationale, fait adopter par circulaire son interdiction.

Il précise notamment que les principes de laïcité permettent « d'empêcher que les parents d'élèves ou tout autre intervenant manifestent, par leur tenue ou leurs propos, leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques, lorsqu'ils accompagnent les élèves lors des sorties et voyages scolaires » (5). Personne ne relève alors l'illégalité du texte au regard de ce qu'autorise la loi de 1905. Son successeur, le socialiste Vincent Peillon, ne remet pas en question la circulaire et rédige une *Charte de la laïcité* pour rappeler les règles du vivre-ensemble dans l'espace scolaire (6). Curieusement, à aucun moment cette *Charte* ne fait référence aux accompagnements scolaires et ne prône une quelconque interdiction.

Lorsqu'à son tour elle prend ses fonctions de ministre de l'Éducation nationale, Najat Vallaud-Belkacem, également socialiste, après avis du Conseil d'État (7) et suite à la saisine du Défenseur des droits, assouplit le texte de la circulaire toujours en vigueur et laisse aux directeurs d'école le soin d'évaluer l'effectivité du prosélytisme des adultes.

Plutôt que de légiférer sur la question et radicaliser une nouvelle fois les positions partisans, la ministre entend privilégier le dialogue et l'appréciation contextualisée des comportements parentaux.

C'est par exemple le pas que franchit un élu d'extrême-droite, Julien Odoul (8), au conseil régional de Bourgogne – Franche Comté, le 11 octobre 2019. La présidente socialiste, Maire Guite Dufay, avait invité à l'assemblée plénière du conseil régional plusieurs classes de primaires accompagnées par leurs enseignants ainsi que certains parents. L'une d'entre eux, voilée,

se voit indirectement prise à partie par l'élu qui interpelle en ces mots la présidente du conseil régional :

Madame la présidente, je vais vous demander, s'il vous plaît, au nom de nos principes laïcs, de bien vouloir demander à l'accompagnatrice qui vient d'entrer dans cette salle de bien vouloir retirer son voile islamique. Nous sommes dans un bâtiment public, nous sommes dans une enceinte démocratique. Madame a tout le loisir de garder son voile chez elle, dans la rue, mais pas ici, pas aujourd'hui [...]. C'est la République, c'est la laïcité. C'est la loi de la République, pas de signes ostentatoires [...]. C'est une provocation insupportable, la vigilance citoyenne [appelée de ses vœux par le président de la République Emmanuel Macron quelques jours avant] c'est aussi ça, Madame la présidente.

.../...





Une nouvelle fois, au nom d'une idéologie partisane, un élu de la République bafoue la loi de 1905 en même temps que la Charte de la laïcité qui autorise dans tous les lieux publics l'expression religieuse. Les propos outranciers et les références mensongères à la laïcité sont immédiatement repris par la présidente du conseil régional qui rappelle les fondements même de la laïcité. Sans en tenir compte, l'élu quitte l'assemblée non sans prendre le temps de lancer : « on ne peut pas débiter la session par une minute de silence pour les victimes de la préfecture de police (9) et accepter ça », faisant un amalgame à peine implicite entre le lien quasi mécanique qui existerait entre le port ostensible d'un signe religieux musulman et le terrorisme (10). Les nombreux remous que provoqueront ces propos et les pleurs de l'enfant avec sa mère dans les médias mettent en évidence une utilisation de la laïcité particulièrement orientée lorsqu'elle est corrélée à la religion musulmane.

Loin d'apaiser les débats, le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, réagit à l'évènement et intervient deux jours après sur BFMTV (13 octobre 2019). Lui aussi, loin de la neutralité qu'impose la loi de 1905 et malgré sa fonction de ministre d'État, affirme que l'on « doit inviter localement [les femmes voilées accompagnatrices de sortie scolaire] à ce que ça ne soit pas ça », poursuivant : « le voile en soit n'est pas souhaitable dans notre société », surtout « avec ce qu'il véhicule [...] ». Autrement dit, le ministre affiche un parti-pris idéologique qui par sa fonction, sous-tend une demande implicite faites aux enseignants, contre tout texte législatif, de convaincre les parents d'élèves accompagnateurs des sorties scolaires de ne porter aucun signe religieux. De manière discriminatoire, la demande concerne tout particulièrement celles qui portent le voile, donc les musulmanes.

**Tout cela nourrit une stigmatisation des musulman-es dans notre pays et participe d'amalgames tout autant inacceptables que dangereux. La FSU ne peut accepter de tels propos qui ne sont pas fidèles aux valeurs de laïcité qui sont celles de notre société.**

**Les personnels de l'éducation arrivent tous les jours à faire vivre les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et à favoriser par le dialogue la participation de toutes les familles à la vie des écoles. Ils doivent être encouragés et soutenus. La FSU attend du gouvernement une position claire, qu'il tienne des discours responsables et prenne des mesures renforçant l'unité des concitoyen·nes et la cohésion sociale du pays. Dans un contexte marqué par le terrorisme, la FSU**

**refuse toute instrumentalisation évidente de la laïcité. La nécessaire prévention des attentats doit préserver de toute récupération par des campagnes islamophobes et racistes.**

**Attachée au vivre ensemble, dans le monde du travail comme dans la société, la FSU s'inquiète de faits qui alimentent la haine raciste et la division de notre société. Elle alerte le gouvernement sur la manière de traiter actuellement de la question de la neutralité à l'école et s'inquiète à ce titre d'une nouvelle proposition de loi déposée par le groupe Les Républicains au Sénat. La FSU demande au gouvernement de préserver et garantir un service public ouvert à tous les usager-es.**

- (1) 18 août 1792.
- (2) LACORNE Denis, *op. cit.*, 2016, p. 170.
- (3) C'est ce que condamne la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) dès 2003 [arrêt de la CEDH dit Sahinc/Turquie, 10 novembre 2003].
- (4) BAUBÉROT Jean, *La laïcité falsifiée*, Paris, La Découverte, 2014, p. 186-187.
- (5) Circulaire n°2012-056 du 27 mars 2012, NOR : MENE1209011C, Orientation et instruction pour la préparation de la rentrée 2012.
- (6) Circulaire n°2013-144 du 6 mars 2013, NOR : MENE1322761C, Charte de la laïcité à l'école.
- (7) Dans son avis du 23 décembre 2013, le Conseil d'État pose que les « exigences liées au bon fonctionnement du service public de l'éducation peuvent conduire l'autorité compétente, s'agissant des parents d'élèves qui participent à des déplacements ou des activités scolaires, à recommander de s'abstenir de manifester leur appartenance ou leurs croyances religieuses ».
- (8) Julien Odoul est également président du groupe d'extrême-droite – Rassemblement national au conseil régional de Bourgogne – Franche Comté.
- (9) Attentat qui s'est produit le 3 octobre 2019 durant lequel un fonctionnaire de police radicalisé a tué quatre de ses collègues des services de renseignement.
- (10) Cet amalgame fera l'objet d'une tribune dans *Lemonde.fr* dès le 15 octobre 2019 signée par une quarantaine d'intellectuels, acteurs, auteurs et membres de la société civile, intitulée « Jusqu'où laisserons-nous passer la haine des musulmans ? ». Leur objectif est de dénoncer l'apathie généralisée qui s'est installée dans la société française concernant banalisant les actes de rejet public dont font l'objet les musulmans dans le seul exercice de leur foi.

# DES LI[VRES] DE FAVORITISME....

## Babylon on a thin wire (once upon a time in Jamaica)

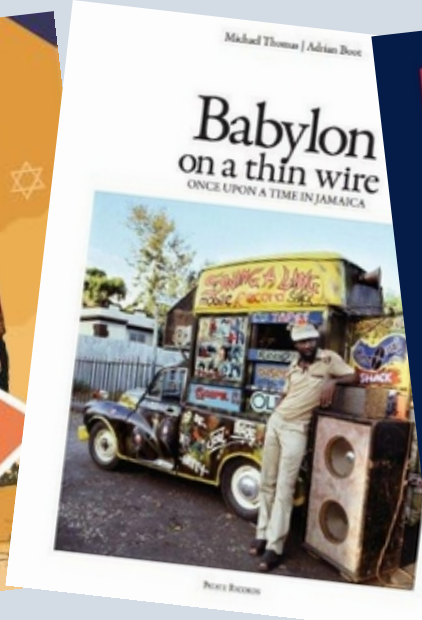
par Adrian Boot (photos) & Michael Thomas (texte et avant-propos) - édition bilingue (texte anglais et traduction française) et illustrée (une centaine de photos) - 144 pages - format 220 x 290 - 30 € - publié et distribué par Patate records (<https://www.patate-records.com/>)

« Des flingues, de l'herbe, des gangsters, la CIA, des intrigues politiques, des morts, des rastas mystiques, le tout sous les tropiques et sur fond, bien sûr, de musique reggae. Il s'agit du livre classique "Babylon On A Thin Wire", jusqu'ici disponible uniquement en anglais. Le voilà désormais en français, traduit par Vincent Tarrrière et en vente en édition bilingue illustrée par les photos d'Adrian Boot chez Patate Records. Le texte seul de Michael Thomas est également disponible aux éditions Allia. Un ouvrage indispensable qui vous plonge dans la période la plus sombre de l'histoire de la Jamaïque indépendante, mais aussi la période la plus productive du reggae : les années 70... »

## Manuel indocile de sciences sociales, Pour des savoirs résistants

Fondation Copernic – La Découverte – 25€

« Ce livre alimente en indocilités, ravitaille en savoirs résistants. Sans jargon, ni dogme, ni abstraction, il fournit mille arguments contre les fausses évidences, partout répétées, qui célèbrent le marché libéré (soi-disant efficace pour tous et la planète), la mondialisation telle qu'elle est (soi-disant heureuse), les chefs de toutes sortes, le mérite scolaire, la « bonne santé » des démocraties (trop faiblement démocratiques)... Ce manuel indocile fourmille d'exemples issus des sciences sociales – l'histoire, l'économie, l'ethnologie, la sociologie, les sciences politiques, etc. Et montre comment l'ordre du monde que l'histoire a produit, notre histoire peut le défaire. Plus de 100 contributeurs : des sociologues, des économistes, des politistes, des historiens, des professeurs de lycée, des acteurs du mouvement social. Et plus de 100 sujets abordés, qui questionnent les « vérités » toutes faites, en montrant qui les produit, comment et pourquoi. »



## Le conflit israélo-palestinien.

### Deux peuples condamnés à cohabiter

Par Vladimir GRIGORIEFF, scénariste et Abdel DE BRUXELLES, dessinateur et coloriste.

La petite Bédéthèque des Savoirs - Tome 18 - mai 2017 - 104 pages – 10€

Le peuple judéo-israélien a réussi la restauration de son indépendance nationale qui met fin à deux mille ans d'exil, d'impuissance et à l'inimaginable Shoah (catastrophe en hébreu). Le peuple palestinien, autochtone, est entré dès le début en résistance devant la menace du sionisme politique. La Nakba (catastrophe en arabe) scella son destin et l'impossible retour en ses foyers. L'Histoire, toujours imprévisible et pour l'heure inachevée, prendra-t-elle enfin la voie de compromis raisonnables ? Cette bande dessinée met en lumière toute la complexité de la question.

## Travail Social : Osons affirmer de nouveaux droits

Sous la direction de Christophe Daadouch et de Véronique Cornu - Chronique Sociale Editions. – 10€

Cet ouvrage regroupe une vingtaine de billets rédigés par des professionnels, chercheurs et grands témoins, qui proposent – sur le ton de l'humour et de la provocation souvent – de proclamer de nouveaux droits pour les personnes accueillies ou accompagnées par les services/établissements médico-sociaux : le droit d'envoyer de l'argent au pays, de ne pas avoir de projet, d'être reçu plus de 20 minutes...

Vous retrouverez dans l'ouvrage plusieurs billets rédigés collectivement par les syndiqués du SUPAP FSU et d'autres militants : Nicole Caligaris, Robert Caron, Véronique Cornu, Dominique Corpelet, Christophe Daadouch, Véronique Logeais, Laurent Ott, Séverine Parrot, Laurent Puech et Isabelle Vaha. Autant de billets qui, qu'ils vous fassent bondir ou applaudir, vous feront toujours réfléchir ! Réfléchir à ce que nos institutions/nous proposons et aux actes que nous posons est un luxe dont il est dangereux de se priver à l'heure où les projets pleuvent, les ordres tonnent et les logiciels giboulent. Les droits de l'ouvrage sont reversés au GISTI et à Intermèdes Robinson.



# Syndiquez-vous (à la FSU !)

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

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

## Au conseil départemental de l'Hérault :

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

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

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

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

## Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

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

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

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

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

## Une adhésion à la portée de tous !

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

*Rejoignez nous !*

## BULLETIN DE CONTACT

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

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Mail : .....@..... Tél : .....

Direction/service : .....

A renvoyer par courrier interne ou sur simple demande mail :

Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

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

0467677704 - [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - 0783837765 - Alco Bureau 3136



[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)  
[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

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

**Nous sommes toujours plus forts ensemble !**

*avec un...*



*comme utile!*

**LA FSU TERRITORIALE**

 [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

**04.67.67.77.04**

[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

