

Loi de transformation de la Fonction publique : le service public local en ligne de mire / Un rendez-vous salarial en trompe l'œil ! / Externalisation dans les collèges et lycées : attention danger / EHPAD : La mobilisation des personnels continue /

PAGES 3 à 15

ACTUALITÉ SYNDICALE

RETRAITES
PAR POINTS :
**ATTENTION
DANGER**

PAGES 16 À 23

DOSSIER

75/ Le SUPAP-FSU PARIS gagne en justice et fait condamner le CASVP pour discrimination syndicale / 93/ Grève du 13 septembre : un premier succès qui appelle à amplifier la mobilisation !

PAGES 24 À 27

EN DIRECT

ERADICHER
LA **GRANDE
PAUVRETÉ**
EST POSSIBLE

PAGES 28 à 34

SOCIÉTÉ



Syndicalement VÔTRE

N° 54 | OCTOBRE 2019

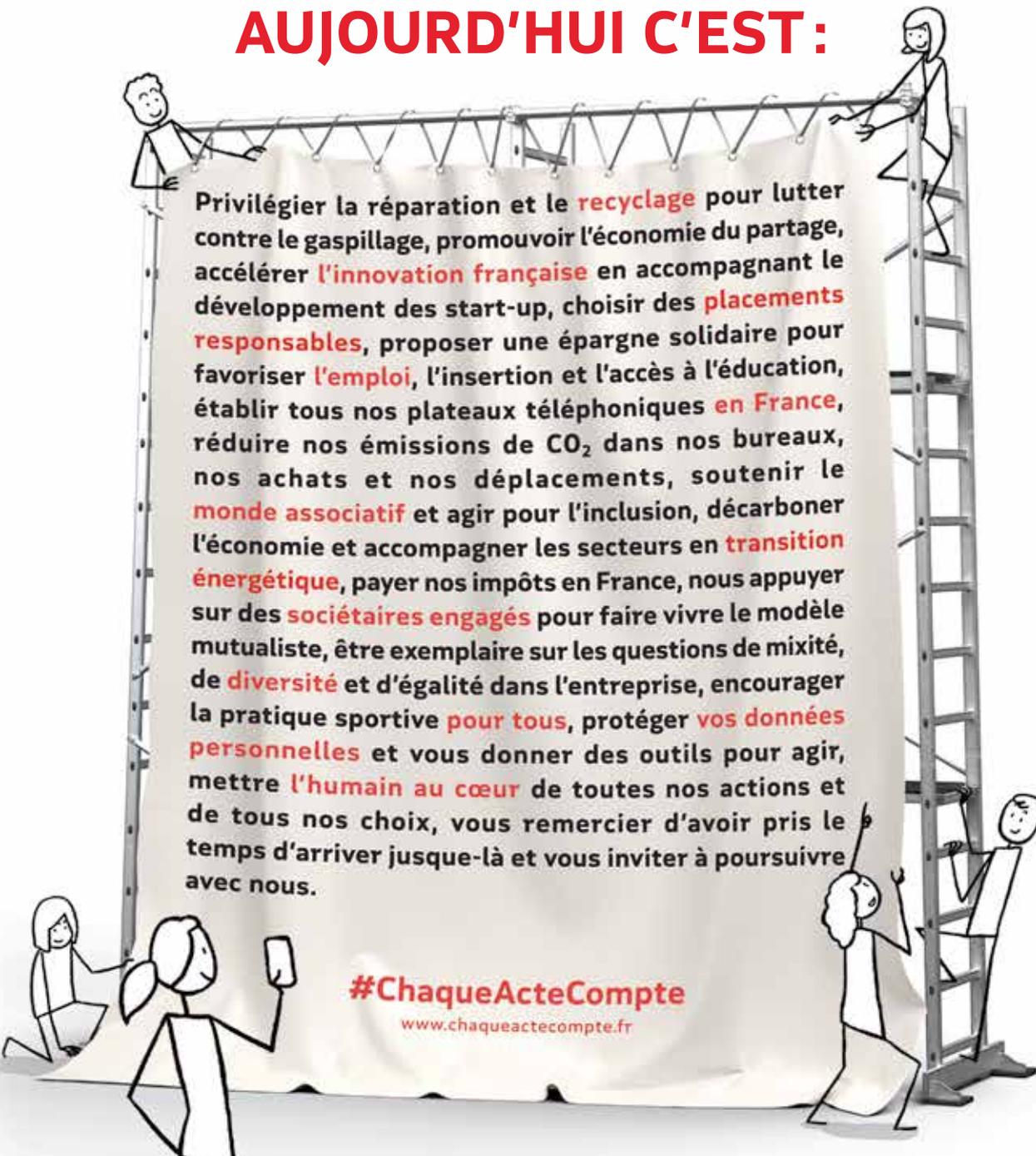
JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



Photographie Rouge / Martin Noda / Hans Lucas



POUR FAIRE COURT, ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :

A black and white line drawing illustration of several people working on a large banner. One person is on a ladder at the top right, another is on a ladder at the bottom right, and a third is on a ladder at the bottom left. A person in the foreground is holding a smartphone, and a dog is sitting next to them. The banner is held up by a metal frame.

Privilégier la réparation et le **recyclage** pour lutter contre le gaspillage, promouvoir l'économie du partage, accélérer **l'innovation française** en accompagnant le développement des start-up, choisir des **placements responsables**, proposer une épargne solidaire pour favoriser **l'emploi**, l'insertion et l'accès à l'éducation, établir tous nos plateaux téléphoniques **en France**, réduire nos émissions de CO₂ dans nos bureaux, nos achats et nos déplacements, soutenir le **monde associatif** et agir pour l'inclusion, décarboner l'économie et accompagner les secteurs en **transition énergétique**, payer nos impôts en France, nous appuyer sur des **sociétaires engagés** pour faire vivre le modèle mutualiste, être exemplaire sur les questions de mixité, de **diversité** et d'égalité dans l'entreprise, encourager la pratique sportive **pour tous**, protéger **vos données personnelles** et vous donner des outils pour agir, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix, vous remercier d'avoir pris le temps d'arriver jusque-là et vous inviter à poursuivre avec nous.

#ChaqueActeCompte
www.chaqueactecompte.fr



assureur militant

Les effets du dérèglement climatique, les pollutions et les atteintes irréremédiables à la biodiversité sont chaque jour plus visibles et destructeurs pour notre planète et la vie humaine. Face à ces enjeux, les réponses des gouvernements sont insuffisantes, voire en totale contradiction avec les besoins et/ou les actions à mettre en œuvre pour inverser cette fuite en avant. Une réponse sociale urgente est nécessaire, c'est pourquoi la FSU Territoriale a décidé d'être dans l'action le 21 septembre 2019. Car de notre mobilisation, de nos prises de conscience collectives et individuelles dépend l'avenir de la planète et des générations futures.

Mobilisée aussi contre la loi de «destruction de la Fonction publique» votée dans la torpeur de l'été. Cette loi contient de trop nombreuses mesures régressives :

qui restreignent le périmètre d'intervention des services publics territoriaux en confiant au secteur privé des missions assurées aujourd'hui par eux mêmes ;

✓ qui actent la remise en cause d'acquis sociaux pour les agent-es de la FPT ;

✓ qui accentuent la précarité d'emploi ;

✓ qui remettent en cause l'exercice du droit de grève ;

✓ qui constituent une attaque frontale contre un des piliers de notre démocratie ;

✓ qui remettent en cause les fondements du dialogue social ;

✓ qui préfigurent une Fonction publique d'emplois au détriment de la Fonction publique de carrière.

DE NOTRE MOBILISATION,
DE NOS PRISES
DE CONSCIENCE COLLECTIVES
ET INDIVIDUELLES
DÉPEND L'AVENIR
DE LA PLANÈTE
ET DES GÉNÉRATIONS
FUTURES.

A titre d'exemple, tout d'abord la remise en cause de tous les accords locaux concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail. Sous prétexte que les agent-es de la FPT seraient en deçà des 1 607 heures annuelles, tous les accords qui ont été passés et dont personnes ne se plaignaient vont être directement mis à la poubelle. Obligation pour toutes les collectivités de re-négocier !

Par contre, on oublie au passage de dire que les agents territoriaux travaillent le samedi, le dimanche, en soirée et ce bien plus que dans certaines entreprises privées où les conventions collectives prévoient un temps de travail inférieur aux fameuses 1 607 heures.

ÉDITORIAL

Ensuite, la remise en cause sans précédent du droit de grève dans la FPT. Le texte comporte en effet des dispositions qui constituent une attaque historique contre l'exercice du droit de grève dans la Fonction publique territoriale au motif fallacieux de contrevenir aux soi-disant grèves perlées qui n'existent que dans l'esprit d'Emilie Chalas rapporteure de la loi à l'Assemblée nationale.

Enfin, avec le recours accru aux contractuels et le détachement d'office, il s'agit bien de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des services publics locaux.

Mais ne soyons pas dupes, certains employeurs territoriaux se frottent déjà les mains et pourraient se saisir de l'opportunité de la boîte à outils de Mme Chalas pour se conduire comme les pires des patrons. C'est pourquoi, la FSU Territoriale a décidé d'être dans l'action le 24 septembre 2019 pour défendre l'emploi statutaire les salaires et les retraites. Car, défendre la Fonction publique c'est aussi défendre un des piliers de notre démocratie.

Didier Bourgoïn
co-secrétaire du SNUTER-FSU



Le service public local en ligne de mire

ACTUALITÉ SYNDICALE

Depuis 2008 et l'adoption de la Stratégie de Lisbonne par le parlement européen, l'Etat accentue la pression sur les finances des collectivités territoriales, quel que soit le Gouvernement.

Le gel puis la baisse de la dotation globale de fonctionnement, principale recette des collectivités, poursuit deux objectifs majeurs qui s'inscrivent dans la logique néolibérale dominante. Cette logique vise en effet à réduire l'intervention publique à son strict minimum, dans le but de poursuivre le processus de privatisation et de marchandisation de la société à l'œuvre depuis le début des années 1980.

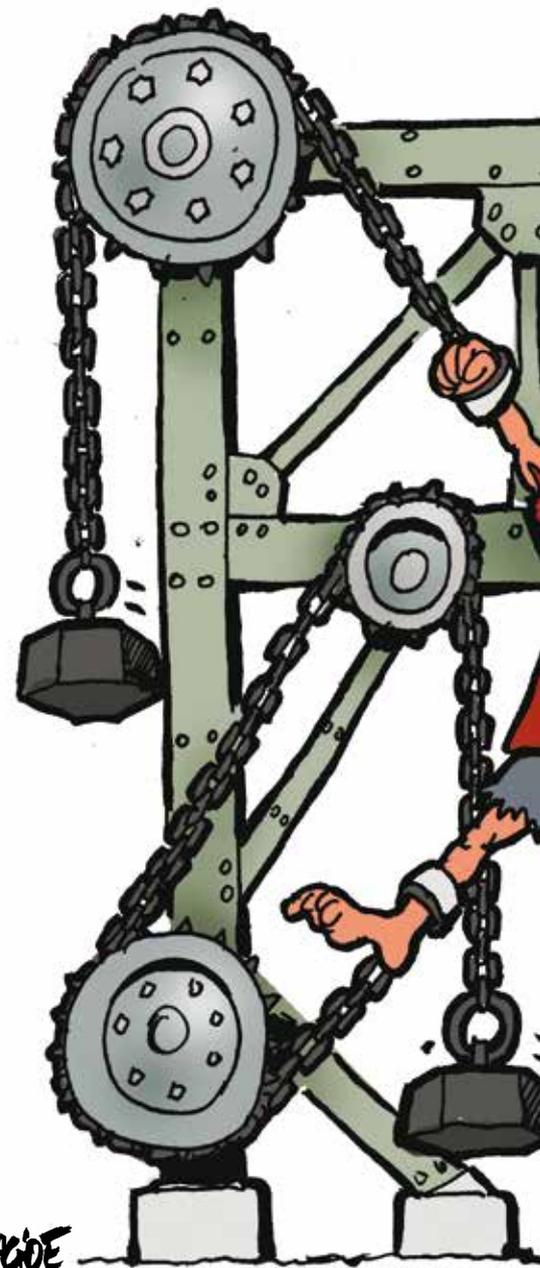
PRESSION SUR LES BUDGETS DES COLLECTIVITÉS

En ce qui concerne les collectivités, il s'agit en premier lieu de faire supporter au service public local la réduction des dépenses publiques au prétexte de satisfaire les marchés financiers sur lesquels la France contracte des emprunts. Cependant, cette baisse des recettes s'accompagne d'une injonction supplémentaire de la part de l'Etat : les collectivités sont fortement encouragées à baisser leurs dépenses de fonctionnement (salaires, services rendus au public, etc) au profit de l'investissement.

Cette logique se traduit par une réduction du périmètre de l'action publique locale et des suppressions de postes de fonctionnaires dans les collectivités. Par le biais des délégations de service public voire de privatisations pures et simples, le service est rendu par des acteurs privés, associations ou entreprises.

PRIVILÉGIER L'INVESTISSEMENT AU FONCTIONNEMENT

Privilégier l'investissement au fonctionnement, c'est en effet faire supporter le coût des infrastructures à la collectivité et les bénéfices de l'exploitation au secteur privé. Un des arguments employés pour justifier cette politique, celui du coût pour la collectivité qui serait moindre en confiant les missions au secteur



PAGDE

privé. Non seulement cela ne se vérifie pas systématiquement mais, lorsque c'est le cas, c'est au prix de conditions de travail dégradées pour les salariés.e.s des entreprises et associations qui exercent les missions de service public.

A cette pression sur les budgets des collectivités s'est ajoutée une pression sur les agents eux-mêmes. Ainsi, en 2016, le Gouvernement a commandé à Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, un rapport sur le temps de travail des agents publics. Ce rapport, au prétexte de rappeler la durée légale annuelle de 1607 heures du temps de travail des fonctionnaires, a servi de base pour remettre en cause les accords locaux plus favorables aux agents. Là encore, l'objectif est d'obtenir

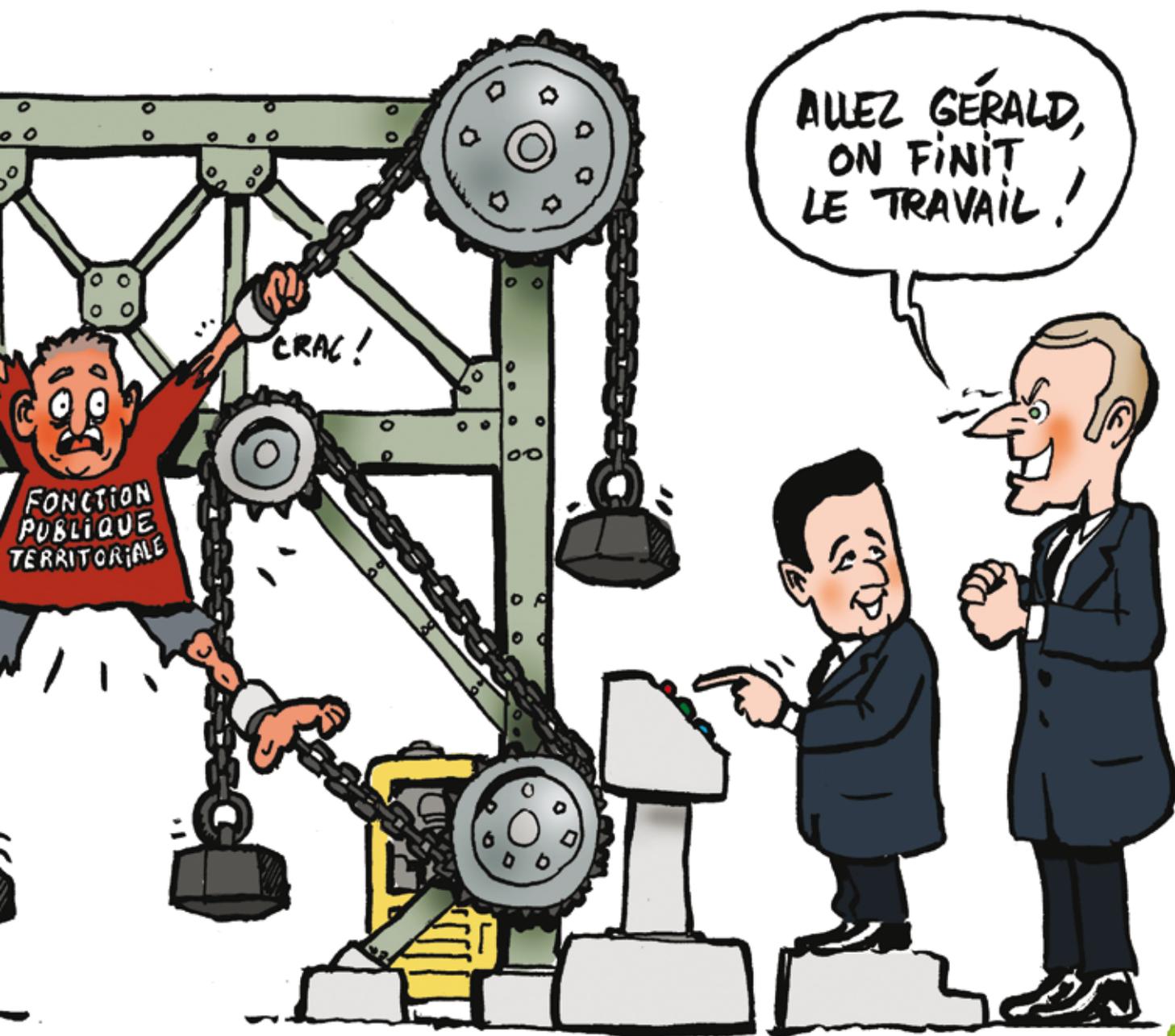
moins de fonctionnaires qui travaillent plus longtemps.

LE STATUT DANS LA LIGNE DE MIRE DU GOUVERNEMENT

Le Gouvernement actuel, s'appuyant sur cette tendance, a décidé d'aller plus loin. Tout d'abord, en imposant aux 500 plus grandes collectivités des «contrats» budgétaires limitant drastiquement la hausse de leurs dépenses de fonctionnement, sous peine de sanctions financières. Avec la loi dite de «Transformation de la Fonction publique», il a également décidé de s'en prendre frontalement au statut de fonctionnaire, en ciblant particulièrement le versant territorial.



ACTUALITÉ SYNDICALE



Il s'agit bien de pouvoir contourner le statut en élargissant le recours aux contractuels, de limiter les droits syndicaux en affaiblissant les instances de dialogue social, d'obliger les collectivités à rétablir un temps de travail égal à 1607 heures annuelles et de faciliter les privatisations, avec la création d'un détachement d'office auprès des prestataires des fonctionnaires dont les missions seraient externalisées.

ATTAQUE CONTRE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Pour couronner le tout, le texte définitif comporte des dispositions qui constituent une attaque historique contre l'exercice du droit de grève dans la Fonction publique territoriale. Le 6 août a été promulguée la version définitive de la Loi dite de «Transformation

désormais les services publics dont l'interruption en cas de grève «*contreviendrait au respect de l'ordre public*». L'autorité territoriale (le Maire ou le Président de l'Intercommunalité, du Département, etc.) déterminera les fonctions et le nombre d'agents nécessaires au service minimum dans ces secteurs. Par exemple, un Maire pourra décider que le service minimum dans les cantines scolaires nécessite 50% des effectifs en toute circonstance.

I. Après l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 7-2 ainsi rédigé :

«*Art. 7-2 – I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des 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 trois 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.*»

ACTUALITÉ SYNDICALE

de la Fonction publique». Le texte proposé par le Gouvernement au début du processus législatif a été considérablement amendé par les députés et les sénateurs, qui se sont accordés sur sa version définitive le 4 juillet, lors de la Commission mixte paritaire (CMP). A l'initiative des sénateurs de droite, le texte en est sorti durci, avec notamment une restriction historique de l'exercice du droit de grève dans la Fonction publique territoriale. Dans son article 56, la loi définit

DOCU

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA FSU TERRITORIALE *Remise en cause du droit de grève : une grave atteinte à une liberté fondamentale*

En France, le droit de grève est un droit constitutionnel. Il constitue une liberté fondamentale inscrite dans notre constitution. Il permet aux salarié-es et aux agents-es de la fonction publique de porter des revendications, de défendre les droits sociaux ou d'en conquérir de nouveaux dans l'intérêt des services publics et de leurs usagers-res.

Le droit de grève en danger dans les collectivités territoriales !

Or, profitant de la torpeur de l'été, députés et sénateurs se sont mis d'accord en commission mixte paritaire sur le projet de loi de "transformation de la fonction publique". Ils y ont notamment inscrit une disposition visant à imposer des restrictions au droit de grève pour les agents-es des collectivités territoriales.

Nos libertés et nos moyens de nous défendre en danger !

Aux éléments qui visent à privatiser la Fonction publique s'ajoutent des dispositions liberticides, répressives entravant les possibilités concrètes pour les agents-es de s'opposer aux conséquences de la loi dans les collectivités territoriales dont celles favorisant en particulier les privatisations et les licenciements qui en découleront.

Ces dispositions sont particulièrement graves !

Concrètement, il sera possible de désigner des agents-

es déclaré-es grévistes pour assurer leurs fonctions dans les crèches, l'animation, la restauration scolaire, la collecte et le traitement des ordures ménagères, les transports publics municipaux... etc. Il sera aussi possible en cas de grève d'affecter un-e agent-e sur un autre poste que le sien et dans un autre établissement.

Par ailleurs, la possibilité de faire grève pendant une heure ou une demi-journée sera considérablement restreinte pour tous les agents-es alors que cette possibilité avait été garantie par le Conseil Constitutionnel dans les collectivités territoriales il y a 30 ans.

Ces dispositions, contenues dans un nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ne sont ni plus ni moins qu'une remise en cause à peine déguisée du droit de grève et d'une liberté fondamentale de notre démocratie.

Le SNUTER-FSU dénonce la volonté du gouvernement et de son groupe parlementaire ainsi que nombre d'élus-es libéraux principalement LREM et LR, de vouloir museler l'expression démocratique des agents publics remettant en cause d'un droit fondateur de notre pacte social.

Le SNUTER-FSU exige le retrait de cet article.



Concrètement, en cas de grève dans les secteurs cités par la loi, l'employeur pourra donc affecter des agents non grévistes d'autres services ou établissements pour assurer l'activité. Le remplacement des agents grévistes est facilité par l'obligation pour les agents qui veulent faire grève, de se déclarer 48 heures à l'avance.

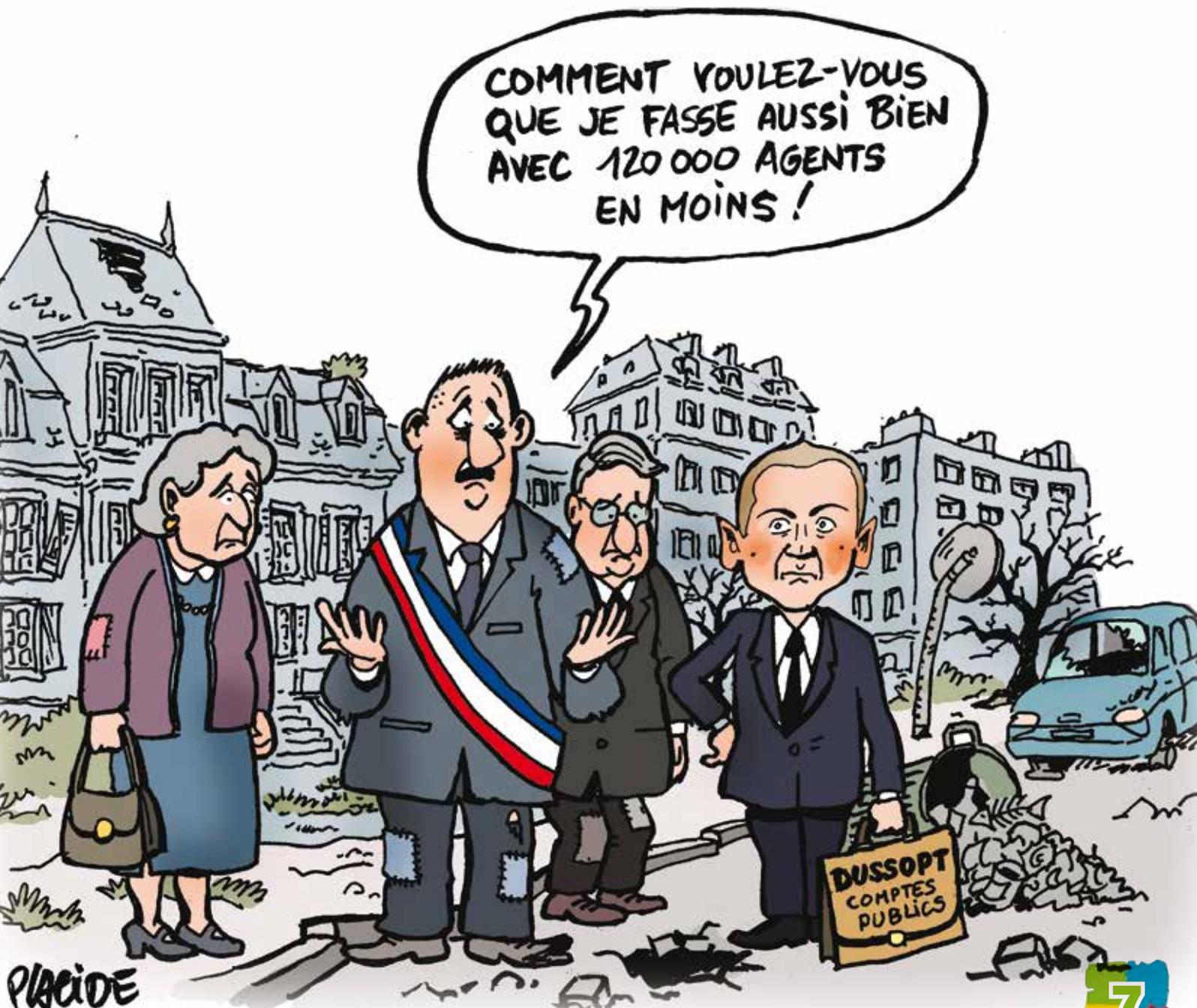
II. Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I du présent article informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève. Enfin, pour ne plus permettre aux agents de contester sans trop de perte financière, les employeurs locaux

pourront interdire les débrayages (une ou deux heures de grève par exemple). C'est une journée complète de travail qui sera retirée du salaire des grévistes, alors qu'actuellement le retrait sur salaire se fait au prorata du temps effectif de grève.

III. Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Il s'agit d'une mesure de dissuasion supplémentaire dans des secteurs qui connaissent les plus bas salaires de la fonction publique.

ACTUALITÉ SYNDICALE





En outre, par le plus grand des hasards sans doute, les services concernés sont les plus susceptibles d'être confiés au secteur privé, associatif ou marchand. Pour rappel, la liste des services concernés : 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 trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

DÉTACHEMENT D'OFFICE EN CAS DE PRIVATISATION

La loi crée la possibilité de détacher d'office les fonctionnaires auprès du prestataire en cas de privatisation. Cette disposition permet aux employeurs qui

ACTUALITÉ SYNDICALE

veulent privatiser de transférer aux entreprises 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.

Avec le recours accru aux contractuels, le détachement d'office et la restriction sans précédent du droit de grève dans la FPT, il s'agit bien de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des services publics locaux.

Face à cette nouvelle attaque contre les services publics locaux, le SNUTER-FSU prépare d'ores et déjà la riposte. En effet, pour le SNUTER-FSU 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, politiques.

Le SNUTER-FSU constate qu'il y a de nombreux points communs entre ses propres 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. 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. ■

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, FA-FP, CFE-CGC, et CFTC et réaffirment leur opposition à la loi de transformation de la fonction publique votée ce 23 juillet au Sénat après le vote du 18 juillet à l'Assemblée nationale.

Cette loi contourne le statut de la fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agentes et agents mais aussi des usagères et usagers.

Elle va également réduire les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des agentes et des agents publics en termes de carrière et de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la suppression des comités d'hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

Cette loi va encourager et accentuer la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation.

Enfin, les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans cette loi comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé.

Dans un contexte difficile et face à un gouvernement ayant un double langage, nos organisations syndicales appellent les personnels à se rassembler autour de leurs organisations syndicales représentatives pour continuer de défendre collectivement leurs droits et un service public porté par les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité.

Enfin, elles invitent le gouvernement et les ministres en charge de la Fonction publique à s'inscrire dans un véritable dialogue social constructif et respectueux, source de progrès social tant dans l'intérêt des personnels que des usagères et usagers.

Nos organisations syndicales entendent résolument continuer à défendre la Fonction publique. Elles se rencontreront le 5 septembre prochain pour aborder tous les enjeux majeurs comme ceux du pouvoir d'achat, des retraites et de cette loi et débattre de toutes les initiatives qu'elles jugeront nécessaires.

Ce 23 juillet restera un mauvais coup porté à la fonction publique, à l'emploi public, au service public et à l'ensemble de la population.

Un rendez-vous salarial en trompe l'œil !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Une fois de plus, le gouvernement a donc choisi de ne rien faire du rendez-vous salarial de la Fonction publique organisé le 2 juillet 2019. Pas de dégel de la valeur du point d'indice, pas d'abrogation du jour de carence en cas d'arrêt maladie, ni de mesure générale de revalorisation ! FSU, CGT, Solidaires et FO ont donc choisi de quitter la réunion.

Encore une fois, les mesures annoncées ne sont en rien une revalorisation salariale globale, a estimé Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU. Il y a une forme de déni du malaise des agents publics.

PERTE CONSÉQUENTE DE POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES

Le gouvernement officialise par là même une perte conséquente du pouvoir d'achat pour l'ensemble des agent-es publics. C'est une nouvelle forme de mépris du travail et de l'engagement des plus de 5 millions d'agent-es, dont 40% sont en catégorie C avec des rémunérations proches du SMIC, alors même qu'ils font vivre tous les jours les services publics et la Fonction publique partout sur le territoire et souvent dans des conditions difficiles.

Au-delà du nécessaire dégel de la valeur du point d'indice, la FSU avait fait, dans un courrier daté du 11 juin 2019, des propositions notamment en ce qui concerne l'évolution des échelles de rémunération.

Mais le gouvernement n'a rien retenu des propositions faites par les organisations syndicales.

Seule la mise en œuvre des dernières mesures du protocole PPCR, signé par la FSU en 2015, permet une amélioration du déroulement des carrières. Mais rappelons que le gouvernement avait décidé unilatéralement en 2017 de reporté leur application d'un an ! D'autres mesures limitées ont été annoncées : reconduction en 2019 de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), réévaluation pour 2020 de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution so-

ciale générale (CSG) par exemple. Le gouvernement a confirmé son orientation de prendre des mesures relatives à l'extension de la rémunération au mérite dans la Fonction publique, et annonce une concertation pour l'automne prochain. Il ajoute la perspective de dispositifs d'intéressement collectif dans l'hospitalière, et le doublement du plafond de la prime d'intéressement collectif annoncé dans la territoriale.

CETTE SITUATION EST INACCEPTABLE POUR LA FSU.

Elle est injuste pour les agent-es. Elle ne participe pas non plus à rendre plus attractive la Fonction publique ni à une meilleure reconnaissance de celle-ci par les usager-es. Le gouvernement doit impérativement revoir sa politique salariale et s'engager dans la poursuite de la revalorisation des carrières et des rémunérations. L'inverse de sa politique actuelle !

C'est d'autant plus urgent que la future réforme des retraites, de l'aveu même du gouvernement, serait défavorable aux fonctionnaires en raison d'une telle politique salariale. C'est pourquoi, la FSU continuera à défendre le pouvoir d'achat des agent-es publics afin d'obtenir une réelle reconnaissance de leur travail et de leur engagement au service de l'intérêt général. ■



Externalisation dans les collèges et lycées : attention danger

ACTUALITÉ SYNDICALE

La rentrée scolaire 2019 ne prévoit rien de bon pour les agents affectés dans les collèges et lycées du territoire national. En effet, les différentes réformes en cours ou encore les injonctions politiques dans les collectivités locales nous amènent à imaginer le pire. Sous la bannière des baisses de subventions allouées par l'État, les élus locaux réduisent les budgets de fonctionnement... sans pour autant réduire leur train de vie.

DES PROJETS OU EXPÉRIMENTATIONS INQUIÉTANTES

Ainsi, pour ne citer que quelques exemples ; dans les Départements de la Somme ou du Vaucluse, ce sont des agents d'entreprises privées qui interviendront 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 sept millions de repas des 116 collèges du département ; repas servis par un opérateur privé depuis le 1^{er} 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 à travailler pour le conseil départemental, soit encore de 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,





Photo: Banque Rouge/MILLO

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.

Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU s'associe aux mobilisations de tous les agent-es et vous invite à informer, initier et participer aux actions dans vos établissements respectifs. ■

EHPAD : La mode des personnels

ACTUALITÉ SYNDICALE

Début 2018, l'ensemble des organisations syndicales du secteur ainsi que l'AD-PA (Association des Directeurs au service des personnes âgées) dénonçaient la situation d'urgence que vivent les établissements et services à domicile pour personnes âgées. Une mobilisation importante des personnels le 30 janvier 2018, soutenue par les organisations des retraités et des familles, a permis de prendre la mesure du malaise et de la souffrance exprimés.

L'Etat a engagé une large concertation nationale, s'est vu remettre un rapport sur le secteur par D. Libault et le Président E. Macron s'est engagé à une loi autonomie dès 2019.

Pour autant, force est de constater que le quotidien des personnes âgées, des familles et des professionnels n'a cependant pas été amélioré depuis, ils attendent toujours les moyens promis par le gouvernement.

L'intersyndicale et l'AD-PA rappellent l'urgence de mettre en œuvre, dès 2019, des mesures très concrètes pour le quotidien de nos concitoyens ainsi que sa proposition de créer 40 000 postes, soit deux par établissement et service à domicile. Une nouvelle mobilisation a été organisée le 1^{er} juillet pour faire à nouveau entendre la voix des personnels, des familles et des personnes âgées.

Pour illustrer la situation, un Zoom sur la situation en Occitanie à travers la situation des deux agent-es travaillantes en EHPAD.

LES EHPAD EN OCCITANIE : DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES

La Mutualité française a mis récemment en place une plate forme qui passe au crible les 820 EHPAD qui assurent plus de 60 000 places en région Occitanie. (à consulter sur le site masanteenoccitanie.fr)

En fonction du prix de journée, des services proposés dans l'établissement et du reste à charge à payer pour

la famille du/de la résident(e), le coût moyen mensuel d'un EHPAD en région Occitanie est de 2326 euros (de 2096 euros en Aveyron - le moins cher - à 2646 euros en Haute-Garonne - le plus élevé -).

Mais le reste à charge mensuel (c'est à dire le prix dont doivent s'acquitter les familles une fois déduite les aides sociales) reste lui aussi très inégal selon les départements ; celui-ci varie en effet de 1654 euros dans l'Aveyron à... plus de 2118 euros en Haute-Garonne !

L'Occitanie étant l'une des régions de France les moins mal pourvues en EHPAD, on se demande avec intérêt ce qu'il en est sur le reste du territoire...

TRAVAILLER EN EHPAD (1)

Myriam travaille comme Assistante dans un petit EHPAD public communal de l'Hérault. L'établissement, géré par le CCAS de la commune, accueille une cinquantaine de personnes âgées et emploie une cinquantaine d'agents dont une quarantaine sur l'établissement, les dix autres assurant les tâches administratives d'inscription, gestion et de suivi financier des pensionnaires.

Le personnel est réparti entre le personnel d'exécution (ASH = agents de service hospitaliers, AS = aide-soignants), le personnel soignant (infirmier.es) et l'encadrement (médical et administratif).

Dans cet EHPAD la majorité des résidents est en GIR 3, 4 ou 5*, mais on dénombre également quelques GIR 2 et GIR 1 (niveaux de perte d'autonomie les plus forts). L'EHPAD accueille cinquante pensionnaires et il y a quarante chambres dont dix doubles. Au niveau des tâches, seules deux infirmières pour assurer le suivi médicalisé des cinquante résident.es. L'ensemble des autres tâches auprès des pensionnaires (toilettes, repas, nursing...) étant assuré par les AS et les ASH. Pour un travail à 80% sur 27 heures par semaine, Myriam perçoit

* Il existe six niveaux de perte d'autonomie du plus faible GIR 6 au plus élevé GIR 1.

bilisation continue

ACTUALITÉ SYNDICALE

FACS + EHPADS
+ SNCF + FP
BIENS COMMUNS

environ 1 200 euros par mois plus une prime de cinq euros par dimanche travaillé.

TRAVAILLER EN EHPAD (2)

Ghislaine qui a le grade d'auxiliaire de soins dans la FPT, travaille elle, comme Aide-soignante (AS) dans un EHPAD public de l'Aude.

Cet EHPAD qui était territorial et rattaché à un SIVOM, est ensuite devenu hospitalier lorsque le SIVOM s'est transformé en CIAS (Centre Intercommunal d'Action Sociale) ce qui a entraîné le rattachement de l'EHPAD à l'hôpital de Castelnaudary (qui gère également cinq autres EHPAD sur le territoire du CIAS...). Environ cinquante agents (titulaires FPT et FPH et contractuels) pour accueillir et

s'occuper des soixante-quinze pensionnaires, tous en chambres simples, selon à peu près les mêmes tâches et responsabilités que dans l'EHPAD de l'Hérault : mais quatre infirmières pour assurer le suivi médicalisé, les autres tâches étant assurées par les AS et les ASH.

Par contre ici, et certainement lié au rattachement hospitalier, beaucoup de GIR 2 et même de GIR 1 avec un service dit «protégé» pour s'occuper plus intensément des personnes à lourd handicap (Alzheimer) ou en fin de vie (une pensionnaire y fêtera bientôt ses 104 ans !)

Journées de travail de dix heures réparties sur des semaines de trois ou quatre jours, payées selon la grille de rémunération Fonction publique (FPT ou FPH)

ACTUALITÉ SYNDICALE



Photo: Régis Rougier/MILO

pour les agents titulaires, ou légèrement au-dessus du SMIC pour les CDD, avec des primes pour les dimanches et jours fériés et (pour les titulaires) le régime indemnitaire pour celles relevant de la FPT et un treizième mois versé en deux fois pour celles relevant de la FPH.

Parallèlement à l'EHPAD géré par le CIAS, existe aussi un « Service à domicile », (employant des auxiliaires de vie et des aides ménagères) et destiné aux personnes âgées restées à leur domicile, employant moins de cinquante agents (et donc rattaché au Centre Départemental de Gestion de l'Aude).

EN CONCLUSION...

Dans ces EHPAD publics, le coût mensuel reste (encore...) stabilisé autour de 2000 euros par mois. En comparaison avec un établissement privé de ORPEA, situé dans la même aire géographique, on est quasiment dans une fourchette allant... du simple au double !

Lorsque l'EHPAD était précédemment géré par le SIVOM, le coût était moindre (environ 1600 euros/mois) car la gestion des postes de Direction et d'encadrement était dévolue au SIVOM et non directement à l'EHPAD, et les pensionnaires étaient tous originaires du même bassin (d'où des retrouvailles

de personnes ayant fréquenté les mêmes écoles!) alors que depuis son rattachement à un établissement hospitalier, le caractère presque « familial » a disparu, l'accueil des pensionnaires s'effectuant sur une aire géographique bien plus étendue, avec des éloignements des lieux de vie antérieure (...et donc des familles visiteuses!).

Dans cette Région Occitanie (mais comme partout en France...) le nombre d'EHPAD publics est notoirement insuffisant en regard des demandes, de même que les conditions de prise en charge, et enfin, les conditions d'accueil et de vie y sont encore très hétérogènes et trop éloignées en fonction des attentes pour « offrir un service plus qualitatif, centré sur les besoins du résident et des personnels, à la fois sur le plan des

ACTUALITÉ SYNDICALE

soins, sur celui de l'innovation technologique et du développement des alternatives à la surmédicalisation et à la surmédication » comme l'affirme le rapport des députées Monique Iborra et Caroline Fiat (à lire sur : www.assemblee-nationale.fr).

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DU SECTEUR D'AIDE AUX PERSONNES AGÉES (SAPA)

Les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FAFPH, FSU, SUD-Solidaires, UFAS, UNSA) et l'AD-PA se sont rencontrés le 5 septembre 2019 afin de faire le point sur la situation qui ne cesse de se dégrader dans le secteur de l'aide aux personnes âgées.

L'Intersyndicale SAPA et l'AD-PA ont à multiples reprises avertis de la situation de déclin dans ce secteur. Cet été aura une nouvelle fois accentuée la mise en marche d'une destruction de ce service par la passivité de l'état et du ministère de la santé. En situation de canicule, un renforcement de personnel qualifié pour l'aide à domicile et les établissements d'accueil aux personnes âgées est indispensable pour la sécurité de ces citoyens fragilisés.

Le constat des organisations a été au contraire un manque de personnel pour pallier aux congés d'été, d'abandon professionnel et accident de travail compte tenu l'épuisement physique et moral des salariés à travailler dans des conditions extrêmes, la surcharge de travail liée à la canicule.

Comment l'état et le ministère de la santé peuvent-ils laisser un secteur où nous prônons la bienveillance

se déshumaniser ? Nous déplorons que, malgré les alertes et les différents rapports d'étude depuis le Plan solidarité grand âge (PSGA) de 2006, (Sénat, Iborra, IGAS, rapport Libault...), qu'aucune action ne soit déjà mise en marche.

L'intersyndicale SAPA et l'AD-PA préconisent l'urgence de la création de 40000 postes supplémentaires en 2019 pour une meilleure prise en soin des personnes âgées dans les services d'aide à domicile et les établissements d'accueil (un personnel pour un résident), une revalorisation salariale des métiers de ce secteur, un personnel formé, et l'amélioration des conditions de travail et des moyens pour l'aide à domicile et les établissements. Après plusieurs demandes auprès de la ministre de la santé d'ouvrir des négociations et compte tenu des réponses insuffisantes obtenues, l'intersyndicale SAPA et l'AD-PA annoncent une mobilisation devant le ministère de la santé où nous invitons les personnels, les familles et les résidents à prendre place.

Une conférence de presse est prévue le 3 octobre 2019 à 11h30 dans les locaux de la CGT, 263 rue de Paris, 93100 Montreuil.

RETRAITES: LA À MARCHE

DOSSIER

ECOUTEZ ! CA VA !
ON PEUT PAS DONNER
À TOUT LE MONDE !



PLAÛDE

RÉGRESSION FORCÉE

DOSSIER



Les différentes réformes des retraites depuis 1993 pour le régime général et 2003 pour la Fonction publique ont profondément modifié les systèmes de retraite existants. L'augmentation continue de la durée d'assurance requise pour les générations (de 150 trimestres avant les réformes à 172 trimestres à partir de la génération 1973), la mise en place de la décote, le recul des bornes d'âge et le changement des règles de calcul des pensions ont des conséquences pour les futurs retraités qui partent en retraite de plus en plus tard avec un taux de remplacement du salaire d'activité qui diminue. Ces réformes nous les avons combattues avec raison, il n'est donc pas question de les défendre aujourd'hui.

LE RAPPORT DU COR : ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) de juin 2019 sur les évolutions et les perspectives des retraites en France souligne deux points très importants.

- La part de la richesse nationale consacrée aux retraites était de 13,8 % en 2018. En 2040 elle serait stable ou connaîtrait une augmentation de 0,2 point en fonction des hypothèses de croissance retenues. En revanche, en 2070 elle diminuerait de 0,1 à 0,6 point. L'évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB est donc maîtrisée sur la période de projection, il n'y a donc pas de catastrophe qui s'annonce.
- La part des dépenses de retraite pourrait baisser alors que le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités diminuerait passant de 1,7 à 1,3.

L'impact de cette évolution démographique sur le système des retraites est freiné par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite qui passerait de 62 ans à 64 ans vers 2040 sous l'effet des réformes passées et du recul de l'âge d'entrée dans la vie active. Les pensions seront stabilisées du fait de la baisse de la pension moyenne rapportée aux revenus d'activité. La pension continuerait de croître en fonction de l'inflation en euros constants mais contrairement au passé moins vite que les revenus.

Ainsi, la pension nette relative aux revenus varierait entre 42% et 49% en 2070 contre 66% actuellement. Globalement une baisse du taux de remplacement est programmée entre les générations 1955 et 2000. Pour un salarié non cadre du privé il passerait de 75% à 63% et pour un fonctionnaire de cat B, avec une part de prime en augmentation constante il tomberait progressivement à 51% pour la génération 2000.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le fonctionnaire type qui prendrait sa retraite à 62 ans avec une carrière complète dans la Fonction publique est une exception, la réalité est très différente.

Dans le rapport annuel de la CNRACL pour 2018, la moyenne d'âge de départ à la retraite pour la FPT est de 63,3 ans en



pension normale ; 59,9 ans en catégorie active et 61,3 ans en carrière longue. L'indice majoré moyen est de 453. La durée de service moyenne validée est de 112,3 trimestres. La durée moyenne d'assurance est de 174,4 trimestres.

Ces deux chiffres démontrent qu'une grande majorité des agents territoriaux ont une carrière mixte avec des cotisations à la CNRACL et au régime général. Le montant moyen de pension CNRACL des nouveaux retraités est de 1309,40 € Concrètement en 2018 les conséquences des réformes des retraites dans la FPT est bien mesurée. Les agents, en moyenne sont partis après l'âge légal avec une carrière mixte, une pension faible calculée sur l'indice majoré 453 et une carrière incomplète.

PUBLIC/PRIVÉ : DES IDÉES REÇUES TENACES

Les idées reçues sont tenaces, comme celle qui voudrait que les retraites des fonctionnaires soient «plus généreuses» que celles du privé. Une étude de l'Insee de mars 2017 et le rapport du COR de la même année démontrent une réalité plus complexe.

L'Insee rappelle que les comparaisons doivent tenir compte des règles de calcul différentes dans les deux régimes. Si l'âge légal de départ à la retraite ou encore le calcul de la décote et surcote sont strictement identiques pour le privé et le public des différences vont concerner les paramètres du calcul des pensions.

Les principales sont les majorations de durée de cotisation pour enfant (huit trimestres dans le privé et quatre ou deux trimestres pour les fonctionnaires selon que l'enfant est né avant ou après 2004) et la détermination du salaire de référence (les 25 meilleurs années pour le régime général et les six derniers mois pour les agents publics).

Les régimes du privé sont construits en étages, avec

LES IDÉES REÇUES
SONT TENACES, COMME
CELLE QUI VOUDRAIT
QUE LES RETRAITES
DES FONCTIONNAIRES
SOIENT « PLUS
GÉNÉREUSES »
QUE CELLES
DU PRIVÉ.

juxtaposition d'un régime de base en annuités (CNAV) et de régimes complémentaires en points (ARRCO et AGIRC). A l'inverse, le régime de la Fonction publique est un régime complet qui remplit le rôle des deux étages du privé.

Le salaire de référence est différent dans les deux régimes. Pour les fonctionnaires, la pension s'élève à 75 % du traitement perçu pendant les six derniers mois alors que pour les salariés du privé, elle est de 50% sur la moyenne des salaires perçus pendant les 25 meilleures années plus les complémentaires. Ce mode de calcul semble avantager les fonctionnaires, dans les faits ce n'est pas le cas.

Le taux de remplacement moyen pour une carrière complète est de 72,1% pour les fonctionnaires et de 73,8% pour les salariés du privé (génération 1950).

La pension des fonctionnaires n'est calculée que sur la partie principale de leurs rémunérations, le traitement indiciaire de base sans les primes, les heures supplémentaires, le supplément familial de traitement etc. Cette partie qui représente 20% de la rémunération en moyenne n'est pas accessoire. La mise en place du RAFP en 2005 avec un taux de cotisation et de rendement très faible ne corrige pas cette situation.

De même, ces différentes modalités de calcul vont avoir un impact encore plus négatif pour les fonctionnaires ayant eu une carrière mixte avec une affiliation successive au régime général puis au régime fonctionnaire. Leur pension pour le privé pour une carrière incomplète sera calculée sur la base des 25 meilleures années, les mauvaises années seront donc prises en compte avec pour résultat une moyenne faible et une pension basse. Le taux de remplacement pour ces salariés sera plus faible que pour une carrière complète dans la Fonction publique ou dans le privé. 75% des territoriaux ont des carrières mixtes au moment de leur départ à la retraite.



DOSSIER

QUEL EST LE RÉGIME DE RETRAITE LE PLUS « AVANTAGEUX » POUR LES SALARIÉES ?

L'Insee dans son étude a appliqué les règles du privé à trois cas types de la Fonction publique d'Etat en carrière complète :

1. cat B avec un taux 20% de prime en fin de carrière
2. enseignant avec un faible taux de prime.
3. cadre A+ avec un taux de prime de 35% en fin de carrière.

Pour la génération 1955, partie en retraite en 2017, l'application des règles du privé serait plus favorable pour l'agent de cat B, mais défavorable pour l'enseignant et de façon plus marginale pour le A+. Les résultats de l'étude pourraient varier en fonction des différents paramètres de calcul, carrière mixte, parents d'enfants, montants et durée de perception des primes etc.

Le COR, en 2017, a publié une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) sur la comparaison Public/Privé en matière de retraite.

Constat de la Drees, 63% des agents affiliés à la CNRACL verraient leur pension augmenter si les règles du privé leurs étaient appliquées. Derrière ce taux il y a de fortes disparités selon les catégories d'agents, les carrières mixtes ou complètes dans la Fonction publique.

Les catégories C seraient majoritairement perdantes, notamment avec un faible niveau de prime et en catégorie active.

Les disparités trouvent principalement leurs sources dans le niveau de primes, avec un taux de 10% les agents seraient 63% à voir leur niveau de pension baisser.

Nous le voyons, il y aurait des gagnants et des perdants mais dès lors que nous nous extirpons du « fonctionnaire bashing » la démonstration est faite que les agents publics n'ont pas de privilèges en matière de retraite.

ET MAINTENANT...

Les modalités de calcul de pensions, versées en 2040, fruit des réformes précédentes, pourraient se traduire par une pension équivalente à moins de 50% du dernier traitement indiciaire, la future réforme doit corriger cela.

Le nouveau système prévoit une phase de transition sur dix ans. Il n'est pas acceptable qu'il y ait des perdants notamment pour les faibles et moyennes pensions, il doit y avoir des compensations automatiques par rapport au système précédent.

La FSU doit interpeller le gouvernement pour peser rapidement sur le futur projet de loi.

Le SNUTER-FSU doit engager le débat avec ses adhérent-es et les agent-es de la Territoriale afin de défendre le droit à une retraite de haut niveau sans s'installer dans la défense de l'ancien système que nous avons combattu.

DÉFENDRE LE DROIT À UNE RETRAITE DE HAUT NIVEAU SANS S'INSTALLER DANS LA DÉFENSE DE L'ANCIEN SYSTÈME QUE NOUS AVONS COMBATTU.

Nous avons des textes de congrès, des propositions sur le financement pour garantir :

- le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75% du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- un minimum de pension protégeant les carrières courtes ;
- la prise en compte de la fatigue au travail, de sa pénibilité en aménageant les fins de carrière ;
- de véritables compensations familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- la prise en compte des périodes de formation ;
- de prendre en compte la situation des carrières mixtes.



FOCUS SUR LE RAPPORT DELEVOYE

Le rapport confirme la décision du gouvernement de créer un régime de retraite unique fonctionnant par point en remplacement des régimes existants dès 2025 et la génération 1963. Sur de nombreux points le rapport reste flou et renvoie à des concertations par secteur.

L'âge légal serait maintenu à 62 ans mais avec la création d'un âge de taux plein ou pivot à 64 ans avec une décote de 5% par année manquante.

La durée d'assurance continuerait d'être calculée pour deux dispositifs :

- les minima de pension. Ils seraient portés à 1000 € nets pour une carrière complète, 172 trimestres à partir de la génération 1973 ;
- les carrières longues seraient maintenues avec un départ à la retraite à 60 ans sans tenir compte de l'âge de taux plein.

TAUX DE COTISATION À LA BAISSÉ POUR LES EMPLOYEURS

Le taux de cotisation serait fixé à 28% avec la répartition suivante : employeur pour 60% et employé pour 40%. Il serait appliqué sur l'ensemble des rémunérations primes comprises.

Pour mémoire, le taux de cotisation en 2019 à la CNRACL pour les agents territoriaux et hospitaliers est de 41,18%, répartis comme suit : 30,35% pour les employeurs et 10,83% pour les salariés. Au passage c'est une très bonne nouvelle pour nos employeurs publics.

Les taux de cotisation s'harmoniseraient sur 15 ans, notamment pour ne pas passer brutalement à un taux de cotisation de 28% sur les primes dans la Fonction publique. Dans le cadre du RAFP le taux est actuellement de 10%.

LE RAPPORT
CONFIRME LA DÉCISION
DU GOUVERNEMENT
DE CRÉER UN RÉGIME
DE RETRAITE UNIQUE
FONCTIONNANT
PAR POINT

LA VALEUR DU POINT NE SERA PAS ACQUISE

La valeur d'achat du point serait fixée à 10€ et celle de service à 0,55€ annuels pour une liquidation de pension à 64 ans.

La valeur de service pourra varier en fonction de l'évolution des paramètres économiques et démographiques. De même, l'âge du taux plein pourra être reculé.

Les points acquis seraient portés sur un compte individuel. Leur prix d'acquisition sera revu chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. Les pensions seraient, elles, indexées sur l'inflation, le rapport laisse ouverte la possibilité de les indexer sur l'évolution des salaires.

La FSU demande une indexation sur l'évolution des salaires et *a minima* sur l'inflation.

L'indexation sur l'inflation est la règle actuelle, mais elle a été remise en cause régulièrement ces dernières années par les différents gouvernements.

UNE MISE EN OEUVRE PROGRESSIVE ET BEAUCOUP D'INCERTITUDES

La transition se ferait sur 10 ans, donc entre les générations 1963 et 1973.

Le rapport évoque la conservation des droits acquis dans le cadre des anciens régimes, mais les conditions de la conversion de ces droits dits acquis en points en 2025 restent floues. Un exemple est donné pour un salarié du régime général avec un système de proratisation des meilleures 25 années pour calculer ses droits acquis, mais pour les fonctionnaires, l'application de la règle des six derniers mois pour calculer les droits acquis n'est pas explicitée.

Le rapport note la nécessité d'être à l'équilibre au moment de la bascule dans le nouveau régime en 2025.



DOSSIER

La loi pourrait contenir des mesures applicables avant 2025 comme le recul des âges, l'allongement des durées d'assurance ou la mise en place de l'âge pivot dès 2021.

DES DROITS FAMILIAUX REVUS

Le nouveau système s'inscrirait dans une logique contributive (proportionnalité entre les cotisations versées et les pensions versées). Ainsi, 10% de la cotisation serait fléchée vers les dispositifs de solidarité, le rapport chiffrant les besoins à 25% du total, le reste serait fiscalisé.

La FSU s'oppose à cette solution qui créerait deux dispositifs pour les droits familiaux.

Pour les réductions d'activité, le principe serait l'attribution de points gratuits en lien avec la politique familiale mais sous conditions de ressources, il n'y aurait plus de cotisations prises en compte gratuitement lors des interruptions de carrière (congé parental, temps partiel de droit, etc.) comme c'est le cas actuellement pour tous les fonctionnaires sans conditions de ressource.

LA SOLIDARITÉ SERA-T-ELLE PRÉSERVÉE ?

Pour la compensation des effets des enfants sur la carrière, un deuxième dispositif attribuerait une majoration de pension de 5% par enfant.

Dans le nouveau régime par points, les bonifications et majorations en annuités disparaîtront ainsi que la majoration de pension pour trois enfants.

Le haut-commissariat confirme que cela fait perdre aux parents de trois enfants mais prétend que cela redistribue sur les autres et qu'au final c'est du positif pour les droits familiaux et pour les femmes. C'est là une démonstra-

tion très discutable : les bonifications dans le public et les majorations de durée d'assurance dans le privé ne seront pas compensées par seulement 5% de majoration de pension par enfant.

De même le rapport ne dit pas quels éléments relèveront de la cotisation et quels autres de la fiscalité.

Un partage de ces droits pour enfants serait possible entre les deux parents jusqu'aux quatre ans de l'enfant, à défaut d'expression, les droits seraient reportés sur la mère.

Cela posera la question des changements de situation familiale intervenus après les quatre ans de l'enfant.

ET AUSSI...

La réversion serait portée à 70% de la pension du couple.

Cette mesure ne concernerait pas les retraités actuels et ceux partant avant 2025. Il n'y aurait plus de réversion pour les divorcés, les droits à la retraite pourraient faire l'objet d'une répartition par le juge des affaires familiales.

A priori, il n'y aurait pas de plafonnement de ressources, mais des conditions d'âge.

Des droits nouveaux seraient créés, en particulier pour les aidants, mais rien n'est précisé sur leur mise en œuvre.

Peu de choses sont dites sur l'aménagement des fins de carrière, une retraite progressive pourrait être mise en place. Rien n'est préconisé pour la prise en compte des années d'études.

Les droits attachés aux catégories actives dans la Fonction publique seraient remplacés par un compte pénibilité

dont on connaît toutes les difficultés de mise en œuvre dans le privé.

DANS LE NOUVEAU RÉGIME PAR POINTS, LES BONIFICATIONS ET MAJORATIONS EN ANNUITÉS DISPARAITRONT AINSI QUE LA MAJORATION DE PENSION POUR TROIS ENFANTS.



Cette réforme ne propose rien en matière de financement, ce n'est pas le sujet....

- pas de réforme de l'assiette des cotisations des entreprises en modulant le taux de cotisation en fonction de leur politique de l'emploi et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée ;
- pas de taxe sur les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques ;
- rien sur la sécurisation de l'emploi depuis l'entrée dans la vie active des jeunes jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise ;
- pas de suppression des exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.

VERS UNE BAISSÉ DES PENSIONS

Pour les fonctionnaires, l'instauration de ce nouveau système de retraite signerait la fin du code des pensions, élément du statut. Aucune simulation de pension n'est donnée pour les fonctionnaires ayant peu de primes comme les enseignants pointés comme particulièrement défavorisés par un système par points. Les quelques simulations de pensions qui figurent dans le rapport ne font apparaître que des situations favorables avec des carrières complètes.

La FSU alerte au contraire sur une probable baisse généralisée des pensions dès lors que l'objectif affiché du nouveau système est de bloquer le financement à son niveau actuel alors que le nombre de retraités va augmenter.

Pour la FSU

Attachée au droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans, la revendication d'un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix reste d'actualité.

Il faut :

- ▶▶▶▶ ***Augmenter les salaires***
- ▶▶▶▶ ***Revaloriser le niveau des pensions***
- ▶▶▶▶ ***Eradiquer les inégalités femmes/hommes***
- ▶▶▶▶ ***Garantir les droits familiaux et les pensions de reversion***
- ▶▶▶▶ ***Prendre en compte les années d'étude et de stages***
- ▶▶▶▶ ***Prendre en compte la pénibilité du travail et aménager les fins de carrière***

Retrouvez toutes les analyses FSU dans le POUR spécial retraites de septembre 2019

LE SUPAP-FSU PARIS GAGNE EN JUSTICE ET FAIT CONDAMNER LE CASVP POUR DISCRIMINATION SYNDICALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



SI TU L'OUVRES, JE TE MUTE !

Le Tribunal Administratif de Paris a annulé la décision du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris de muter « dans l'intérêt du service » un agent représentant syndical du SUPAP-FSU au motif que la décision était illégale car entachée de discrimination syndicale. Le CASVP a été condamné à réintégrer l'agente au sein de son service initial et à régler les frais de justice engagés.

RAPPEL DES FAITS

En septembre 2017, une assistante sociale s'était vue notifier sa mutation sous quinzaine au sein d'un autre service en raison - selon les termes du courrier qui lui avait été remis - de son « *expérience et qualités professionnelles* ». Aucune faute n'était reprochée à l'agent dont les excellents états de service étaient mis en avant par le CASVP pour justifier de sa mutation. Néanmoins, lors des audiences, la direction avait admis avoir pris une « *décision trash* » dans le but de « *faire un exemple* » : c'est à dire faire passer l'envie aux agents de s'engager pour la défense de leurs conditions de travail.

Dans une pétition intitulée « *Si tu l'ouvres je te mute* » qui a recueilli plus de 2700 signatures, nous dénoncions une décision d'une extrême violence s'apparentant à une sanction déguisée de l'engagement syndical !

DES AGISSEMENTS QUI DOIVENT CESSER

Malgré de nombreuses mobilisations, plusieurs alertes et audiences auprès de tous les échelons de l'administration parisienne, le CASVP avait maintenu sa décision. Espérons que la condamnation du CASVP servira d'exemple afin qu'à l'avenir, les élu.es se positionnent pour protéger les agents et demandent des comptes à leurs directions !

En 2017, le CASVP s'était donné les moyens de faire le tour de l'ensemble des services pour rappeler les agents à leurs devoirs. Ce « tour des services » avait été l'occasion d'une campagne diffamatoire à l'encontre de l'agent aujourd'hui reconnu publiquement victime de discrimination, mais aussi à l'encontre des organisations syndicales. Nous attendons donc aujourd'hui que le CASVP fasse les mêmes efforts de communication pour rappeler les devoirs de l'administration envers les agents et prenne les mesures nécessaires pour que ces actes d'intimidation cessent dans les services.

CETTE DÉCISION NOUS CONCERNE TOUS

Aujourd'hui, la décision du Tribunal Administratif vient sanctionner la « *toute puissance* » de l'administration, lui rappeler qu'elle a également des devoirs et n'est pas au-dessus des lois qui protègent les agents. Cette décision vient protéger l'ensemble des agents contre des décisions arbitraires. Elle rappelle à l'administration que les agents ont également des droits et des libertés qui doivent être respectés. Aujourd'hui, c'est donc une victoire pour l'ensemble des agents, pour le SUPAP-FSU et pour l'intersyndicale CGT-FO-CFDT-SUD-SUPAP-FSU.

Cette décision souligne la légitimité et l'importance de l'engagement des agents en faveur de leurs conditions de travail et de la qualité du service rendu au public. Elle doit permettre, au-delà des tentatives d'intimidation de l'administration, de nous mobiliser collectivement pour la défense de nos droits et du public accueilli. Nous remercions tous les agents pour leur soutien ainsi que les organisations syndicales qui ont su rester unies face à une administration hors-la-loi. ■





UNIVERSITÉ SNUTER-FSU



SEINE-SAINT-DENIS GREVE DU 13 SEPTEMBRE QUI APPELLE À AMPLIFIER

SNU
93
TER

LA FSU TERRITORIALE
Seine-Saint-Denis

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Le 1^{er} février 2019, suite aux mesures du protocole PPCR de 2016, les cadres d'emplois assistant·e·s socio éducatifs et éducateur·rice·s de jeunes enfants accédaient à la catégorie A. Cette intégration en A, sur des grilles encore insuffisantes, est une avancée supplémentaire dans la réparation d'une injustice historique : la non reconnaissance des diplômes au niveau Licence.

LA REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES ASE ET EJE : UNE REVENDICATION DE JUSTICE ET D'ÉGALITÉ SALARIALE

C'est dans ce contexte que la section du conseil départemental de la Seine-Saint-Denis du SNUTER 93 a interpellé l'employeur, dès janvier, pour revaloriser le régime indemnitaire de ces cadres d'emplois. Dans un territoire où les besoins ne cessent d'augmenter en raison de la pression démographique conjuguée à la paupérisation d'une frange toujours plus importante de la population, cette revalorisation apparaît plus que nécessaire. De plus, au regard de la féminisation de ces professions, il s'agit également d'un enjeu de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein du Département.

Notre Collectivité a refusé d'aborder ce sujet, au prétexte que les missions de ces cadres d'emplois ne correspondraient pas à de missions de catégorie A et que les travailleurs sociaux auraient trop de congés... Face à ce mépris, la FSU Territoriale 93 a su mobiliser les collègues et rassembler dans une intersyndicale large la CGT, la CFDT et SUD pour construire une grève d'ampleur le 13 septembre.

LA BATAILLE NE FAIT QUE COMMENCER

Malgré la grève fortement suivie de la RATP, ce sont près de 200 collègues, dont des assistantes



familiales, qui sont venus manifester devant l'Hôtel du Département pour revendiquer des effectifs, de meilleures conditions de travail et une revalorisation salariale. Malgré les provocations de l'employeur qui a fait appel au service de sécurité et à la police nationale, une délégation a pu être reçue par la Direction générale.

Au vu de l'ampleur du mouvement, il apparaît

: UN PREMIER SUCCÈS LA MOBILISATION !



que la Direction générale n'a plus d'autre choix que d'accepter de discuter d'une revalorisation salariale. C'est une première avancée notable. Pour autant, le Département reste campé sur ses positions de fond : il ne reconnaît toujours pas la légitimité de la catégorie A pour les cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et éducatrices de jeunes enfants et estime que ces personnels ne travaillent

pas assez. La Direction générale souhaite ainsi revoir les profils de poste et supprimer des jours de congés en échange d'une éventuelle augmentation du RIFSEEP....

La bataille ne fait donc que commencer : nous avons mis un pied dans la porte, à nous de l'ouvrir en grand !



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

ERADIKUER LA GR

POUR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIR

EST POSSIBLE

SOCIÉTÉ

GRANDS SYNDICATS

GRANDE PAUVRETÉ

CONNEMENTAL, VISER CETTE AMBITION POUR 2030

GRANDE
PAUVRETÉ
CONNEMENTAL

SOCIÉTÉ

« *Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde* », tel est l'objectif numéro un des Nations-Unies à l'horizon 2030, parmi les objectifs adoptés sous le chapeau développement durable.

Le Conseil économique social et environnemental (CESE) s'est penché sur la question et a émis des propositions pour y parvenir, dans le cadre hexagonal.

SOCIÉTÉ

DES CHIFFRES ÉDIFIANTS

Les préconisations du CESE s'appuient sur l'idée que pour réduire la pauvreté, il faut commencer par résorber la grande pauvreté.

En France en 2016, neuf millions de personnes considérées en situation de pauvreté vivaient avec moins de 1 026 euros par mois, dont cinq millions en situation de grande pauvreté avec moins de 855 euros.

Le CESE propose des mesures à prendre dès maintenant, et d'autres à moyen et long termes. Leur axe directeur est l'effectivité des droits.

CRÉATION D'UN REVENU MINIMUM SOCIAL GARANTI

Dès 2020, le Conseil demande la création d'un revenu minimum social garanti (RMSG), socle de droit commun.

Sans contrepartie, il remplacerait les minima sociaux existants, à l'exception des prestations familiales et des allocations logements qui seraient considérées hors de son champ.

Pourraient accéder au RMSG, attaché à la personne, les plus de 18 ans sans formation ni emploi ni en études.

Tous et toutes toucheraient à minima plus que le seuil de grande pauvreté (50% du revenu médian), les organismes détenteurs d'informations pouvant proposer aux intéressé-es l'accès aux aides, pour que personne ne puisse en être exclu, comme c'est souvent le cas aujourd'hui. Un dossier social unique et une instruction automatisée viendraient compléter ce dispositif.

Et le CESE appelle de ses vœux un accompagnement par des référents de parcours, au choix des intéressés.

DES PROPOSITIONS POUR UN MEILLEUR ACCÈS AUX SOINS ET À L'EMPLOI

La question sensible de l'accès aux soins le conduit à proposer un tiers payant généralisé et la création d'une carte pour les bénéficiaires de l'Aide médicale d'État.

Celle de l'emploi à demander de changer de braquet sur l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » en passant de dix à cinquante territoires.

TRAITER LE SUJET DANS TOUTES SES DIMENSIONS

D'autres mesures à étaler jusqu'à 2030 sont inscrites par le CESE comme une loi de programmation inscrivant les moyens que l'État mettra à disposition pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, en lien avec les objectifs du développement durable.

Le CESE préconise un pilotage interministériel de cette loi afin de traiter le sujet dans toutes ses dimensions : emploi, santé, logement, éducation, culture, formation.

Pour un accompagnement de terrain de meilleure qualité, le CESE souhaite une reconnaissance accrue des missions et du travail des travailleuses et travailleurs sociaux.

Renforcer la participation des personnes concernées par la grande pauvreté et les associer à une co-construction des politiques à mener constitue une idée forte.

Autant de pistes pour éradiquer la grande pauvreté.

Pour le CESE, viser cette ambition pour 2030 est possible.



NEW
Iconic Green

GORE-TEX
Great Outings

O FAMOZ TOY

LES POLITIQUES SONT PENSÉES SANS LES PLUS PAUVRES

SOCIÉTÉ

INTERVIEW

Marie Aleth Grard,
vice-présidente d'ATD Quart Monde,
membre du CESE.

Quelle appréciation portez-vous sur les politiques de lutte contre la grande pauvreté dans notre pays ?

Marie Aleth Grard : La stratégie pauvreté à budget constant c'est inquiétant et impossible pour éradiquer la grande pauvreté. Par exemple 35 % de personnes qui n'ont rien pour vivre et qui donc sont éligibles au RSA ne le demandent pas.

A budget constant elles continueront d'être laissées de côté. Sur le front de l'emploi, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur longue durée » devrait être étendue. Mais ça traîne ! C'est pourtant un levier génial qui met en synergie de nombreux acteurs pour éradiquer le chômage.

Quels sont les freins à l'action selon vous ?

Marie Aleth Grard : Le premier frein à tout cela c'est que les choses sont pensées sans les personnes concernées, sans les plus pauvres. D'expérience nous le savons si les pro-

positions, les changements à réaliser ne sont pas pensés avec les plus pauvres, ils ne profiteront pas aux plus pauvres en particulier et de ce fait on ne pourra pas aller vers l'éradication de la grande pauvreté.

Mais pour cela il faut prendre du temps, les plus pauvres sont les seuls détenteurs des solutions mais ils sont aussi terriblement cassés par la vie. Il faut donc des conditions pour prendre le temps de travailler, penser, réfléchir avec eux aux possibles pour une vie à égale dignité pour tous.

Quels leviers prioritaires faut-il actionner ?

Marie Aleth Grard : Faire que très tôt le mot « ensemble » prenne tout son sens.

Jouer, penser, développer son esprit critique, vivre ensemble pour faire tomber les barrières sociales, et croire en ceux qui ont le plus de difficultés. Il faut des politiques pour tous. L'Éducation a un rôle majeur à jouer. Il faut soutenir les enseignants pour oser avec ces enfants qui vivent de grosses difficultés au quotidien et gérer l'hétérogénéité des publics (de très beaux projets marchent très bien).

LES PLUS PAUVRES
SONT LES SEULS
DÉTENTEURS DES
SOLUTIONS
MAIS ILS SONT AUSSI
TERRIBLEMENT
CASSÉS PAR LA VIE



LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ : UNE URGENCE SOCIALE !

SOCIÉTÉ

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

de la FSU

Les Lilas le 12 septembre 2019

La première conférence de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté s'ouvre aujourd'hui.

Dans notre pays, pourtant septième puissance mondiale, la pauvreté touche neuf millions de personnes et un enfant sur cinq vit sous le seuil de pauvreté...

Pour qu'elle soit à la hauteur de l'indignation et la colère légitimes que suscite ce constat sans appel, cette conférence doit aboutir sur des mesures urgentes, concrètes et ambitieuses, à l'inverse des choix faits jusqu'à présent. C'est ce que la FSU attend !

Car si le gouvernement annonce de premiers résultats suite aux mesures mises en place, cela reste très insuffisant au regard des enjeux et de l'urgence.

Travail, santé, logement, transports, éducation... tous les domaines sont

concernés, tous les droits sociaux sont affectés, tous les acteurs doivent être davantage mobilisés : les budgets alloués doivent être augmentés en conséquence.

TRAVAIL,
SANTÉ, LOGEMENT,
TRANSPORTS,
ÉDUCATION...
TOUS LES DOMAINES
SONT CONCERNÉS

Pour la FSU

la lutte contre la pauvreté ne peut s'envisager sérieusement :

▶▶▶▶ *qu'en engageant une autre répartition des richesses et en éradiquant les inégalités sociales femmes/hommes ;*

▶▶▶▶ *qu'avec la solidarité comme fer de lance ;*

▶▶▶▶ *qu'en augmentant le niveau du pouvoir d'achat de toutes et tous ;*

▶▶▶▶ *qu'en assurant des services publics de qualité sur tout le territoire pour permettre à toutes et tous d'accéder à leurs droits sociaux et fondamentaux.*



mgen^{*}

GROUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Martin Fourcade et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

MARTIN FOURCADE
CHAMPION DU MONDE &
CHAMPION OLYMPIQUE
DE BIATHLON

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.

Vous êtes là POUR TOUS.

Nous sommes là

**POUR CHACUN
D'ENTRE VOUS.**



LA PREUVE :

**6 MILLIONS D'EUROS* PAR AN CONSACRÉS
AUX ACTIONS SOCIALES POUR NOS ADHÉRENTS.**

Notre engagement : Offrir une complémentaire santé de qualité, accessible à tous les agents territoriaux quels que soient leurs revenus.

Solidarité intergénérationnelle, minorations de cotisation, aides exceptionnelles, prêt santé à taux zéro... La MNT s'engage à faire vivre la solidarité au quotidien.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER.

En savoir plus :



► mntetvous.mnt.fr

► 09 72 72 02 02

(prix d'un appel local)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



MNT

GRUPE **vyv**